

Le misure generali

Misura di prevenzione

Insieme di prescrizioni e adempimenti finalizzati a contenere la possibile manifestazione di un rischio

Struttura del PTPC



L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale del PTPCT di ciascuna amministrazione: le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono infatti propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure (si rinvia al riguardo all'Allegato 1, § 5. Trattamento del rischio).

In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi:

- “**generali**” quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul **sistema complessivo** della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente;
- “**specifiche**” laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e pertanto devono essere ben **contestualizzate** rispetto all'amministrazione di riferimento.

-

**Imparzialità soggettiva per
assenza di "azioni penali"**

1

**Misure e prescrizioni da adottare in
caso di condanna non definitiva**

Prevenzione del fenomeno della corruzione
nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

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

(*) Articolo aggiunto dall'art.1, comma 46 della legge 190/2012

Linee guida n. 3, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti «Nomina, ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento per l'affidamento di appalti e concessioni».

2.1. Per ogni singola procedura di affidamento di un appalto o di una concessione, le stazioni appaltanti, con atto formale **del dirigente o di altro soggetto** responsabile dell'unità organizzativa, individuano un RUP per le fasi della programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione. Il RUP svolge i propri compiti con il supporto dei dipendenti dell'amministrazione aggiudicatrice.

2.2. **Il RUP è individuato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31, comma 1, del codice, tra i dipendenti di ruolo addetti all'unità organizzativa inquadrati come dirigenti o dipendenti con funzioni direttive o, in caso di carenza in organico della suddetta unità organizzativa, tra i dipendenti in servizio con analoghe caratteristiche.**

2.3. Il RUP, nell'esercizio delle sue funzioni, è qualificabile come pubblico ufficiale. **Le funzioni di RUP non possono essere assunte dal personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 2 dell'art. 42 del Codice, né dai soggetti 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, ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001,** stante l'espresso divieto che la norma contiene in ordine all'assegnazione di tali soggetti agli uffici preposti, tra l'altro, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, anche con funzioni direttive, tenuto conto che le funzioni di RUP sono assegnate ex lege (art. 5, comma 2, legge 7 agosto 1990, n. 241) al dirigente preposto all'unità organizzativa responsabile ovvero assegnate ai dipendenti di ruolo addetti all'unità medesima (art. 31, comma 1, terzo periodo del Codice). Le funzioni di RUP devono essere svolte nel rispetto di quanto previsto dal d.p.r. n. 62/2013 e dal Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione aggiudicatrice, nonché in osservanza delle specifiche disposizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione adottato dall'amministrazione.

Le limitazioni previste nell'articolo 35-bis si estendono anche ai RUP

i delitti contro la pubblica amministrazione

capo I del titolo II del libro secondo del codice penale

- Articolo 314. **Peculato**
- Articolo 315. Malversazione a danno di privati
- Articolo 316. Peculato mediante profitto dell'errore altrui
- Articolo 316 bis. Malversazione a danno dello Stato
- Articolo 316 ter. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Articolo 317. **Concussione**
- Articolo 317 bis. Pene accessorie
- Articolo 318. **Corruzione per l'esercizio della funzione**
- Articolo 319. **Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio**
- Articolo 319 quater. Induzione indebita a dare o promettere utilità
- Articolo 320. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Articolo 321. Pene per il corruttore
- Articolo 322. Istigazione alla corruzione
- Articolo 323. **Abuso d'ufficio**
- Articolo 324. **Interesse privato in atti di ufficio**
- Articolo 325. Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio
- Articolo 326. **Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio**
- Articolo 327. Eccitamento al dispregio e vilipendio delle istituzioni, delle leggi o degli atti dell'Autorità
- Articolo 328. **Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione**
- Articolo 329. Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica
- Articolo 330. Abbandono collettivo di pubblici uffici, impieghi, servizi o lavori
- Articolo 331. Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità
- Articolo 332. Omissione di doveri di ufficio in occasione di abbandono di un pubblico ufficio o di interruzione di un pubblico servizio
- Articolo 333. Abbandono individuale di un pubblico ufficio, servizio o lavoro

...

I casi di “incapacità di contrattare”

Casi nei quali alla condanna consegue
l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione.

Ogni condanna per i delitti previsti dagli articoli **314, primo comma***, 316-bis, 316-ter, 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, **346-bis****, 353, 355, 356, 416, 416-bis, 437, 452-bis, 452-quater, 452-sexies, 452-septies, **452-quaterdecies*****, 501, 501-bis, 640, secondo comma, numero 1, 640-bis e 644, commessi in danno o a vantaggio di un'attività imprenditoriale o comunque in relazione ad essa, importa l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione.

(*) peculato (**) traffico di influenze illecite

(***) omessa bonifica

Fattispecie richiamate 1/3

TITOLO II - CAPO I - delitti contro la pubblica amministrazione

- ▶ Art. 314 c.p. peculato
- ▶ Art. 316 - bis c.p. malversazione a danno dello Stato
- ▶ Art. 316-ter c.p. Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.
- ▶ Art. 317 c.p. Concussione.
- ▶ Art. 318 c.p. Corruzione per l'esercizio della funzione.
- ▶ Art. 319 c.p. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.
- ▶ Art. 319-ter c.p. Corruzione in atti giudiziari.
- ▶ Art. 319-quater c.p. Induzione indebita a dare o promettere utilità.
- ▶ Art. 320 c.p. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.
- ▶ Art. 322 c.p. Istigazione alla corruzione.
- ▶ Art. 322-bis c.p. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri.

Fattispecie richiamate 2/3

Capo III - delitti dei privati contro la pubblica amministrazione

- ▶ Art. 346-bis c.p. Traffico di influenze illecite.
- ▶ Art. 353 c.p. Turbata libertà degli incanti.
- ▶ Art. 355 c.p. Inadempimento di contratti di pubbliche forniture.
- ▶ Art. 356 c.p. Frode nelle pubbliche forniture.

Titolo V - delitti contro l'ordine pubblico

- ▶ Art. 416 c.p. Associazione per delinquere.
- ▶ Art. 416-bis c.p. Associazioni di tipo mafioso anche straniere.

Fattispecie richiamate 2/3

Titolo VI-BIS - delitti contro l'ambiente

- ▶ Art. 452-bis c.p. Inquinamento ambientale
- ▶ Art. 452-quater c.p. Disastro ambientale
- ▶ Art. 452-sexies c.p. Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività.
- ▶ Art. 452-septies c.p. Impedimento del controllo.
- ▶ Art. 452-quaterdecies c.p. Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti.

Capo II - delitti contro il patrimonio mediante frode

- ▶ Art. 640 c.p. Truffa.
- ▶ Art. 640-bis c.p. Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.
- ▶ Art. 644 c.p. Usura.

**Altri reati che non escludono il
conferimento di incarico ex art.
35-bis**



Truffa

Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da cinquantuno euro a milletrentadue euro.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da trecentonove euro a millecinquecentoquarantanove euro:

1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare [c.p.m.p. 162, 32 quater];

2) se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'Autorità [649].

2 bis) se il fatto è commesso in presenza della circostanza di cui all'articolo 61, numero 5).

Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante.

Articolo 476

Falsità materiale commessa dal pubblico ufficiale in atti pubblici

Il pubblico ufficiale, che, nell'esercizio delle sue funzioni, forma, in tutto o in parte, un atto falso o altera un atto vero, è punito con la reclusione da uno a sei anni.

Se la falsità concerne un atto o parte di un atto, che faccia fede fino a querela di falso [2699, 2700c.c.], la reclusione è da tre a dieci anni



Art. 483.

Codice penale

Falsità ideologica commessa dal privato in atto
pubblico

Chiunque attesta falsamente al pubblico ufficiale, in un atto pubblico, fatti dei quali l'atto è destinato a provare la verità, è punito con la reclusione fino a due anni.

Art. 353

Turbata libertà degli incanti.

Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032.

Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da euro 516 a euro 2.065.

Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata; ma sono ridotte alla metà.

Art. 353-bis

Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032.

Art. 341-bis

Oltraggio a pubblico ufficiale

Chiunque, in luogo pubblico o aperto al pubblico e in presenza di più persone, offende l'onore ed il prestigio di un pubblico ufficiale mentre compie un atto d'ufficio ed a causa o nell'esercizio delle sue funzioni è punito con la reclusione fino a tre anni.

La pena è aumentata se l'offesa consiste nell'attribuzione di un fatto determinato. Se la verità del fatto è provata o se per esso l'ufficiale a cui il fatto è attribuito è condannato dopo l'attribuzione del fatto medesimo, l'autore dell'offesa non è punibile.

Ove l'imputato, prima del giudizio, abbia riparato interamente il danno, mediante risarcimento di esso sia nei confronti della persona offesa sia nei confronti dell'ente di appartenenza della medesima, il reato è estinto.

All'atto della nomina della Commissione giudicatrice, il prof. xxx xxx risultava essere stato condannato alla pena di 8 mesi di arresto e al pagamento di un'ammenda di 20.000 euro con sentenza del 4 dicembre 2014 (in quanto nel 2010, nella qualità di Sindaco del Comune di P. P., ebbe a rilasciare un'autorizzazione per la realizzazione di un alloggio abitativo temporaneo a soggetti che, secondo l'accusa non avevano titolo per ottenerla).

Non c'è dubbio, quindi, che il prof. Xxx non fosse in possesso dei requisiti espressamente previsti dalla normativa di riferimento sopra richiamata.

Nessun dubbio può poi residuare sulla (non) necessità che la condanna debba essere definitiva per radicare la imposta incompatibilità, ove si consideri l'inequivoco disposto di cui all'art.35-bis comma 1, lettera A) del D.lgs. 165/2001 (richiamato nell'epigrafe del secondo motivo di ricorso), intitolato "prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici", cui il bando di concorso deve conformarsi, che, nel prescrivere l'incompatibilità alla partecipazione a "commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi" (cfr. comma 1, lett a)), estende la disposizione a "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", in cui è compreso il reato (abuso d'ufficio) per il quale è stato condannato il prof. xxxx.

Il richiamato art. 35-bis configura invero una nuova fattispecie di incompatibilità intesa a prevenire il discredito altrimenti derivante alla P.A. dall'affidamento di incarichi a dipendenti che, a vario titolo, in passato, abbiano commesso (o siano sospettati) d'infedeltà.

Quanto all'anticipazione degli effetti a seguito della sola condanna non definitiva, ritiene il Collegio che la stessa sia giustificata alla luce del bilanciamento tra le immediate esigenze di tutela (formale e sostanziale) della funzione amministrativa, di immediata evidenza, e il sacrificio (limitato) imposto agli interessati.

Né rileva che la condanna (non definitiva) sia sospesa, giacché l'incompatibilità trova il proprio spazio applicativo privilegiato proprio nel caso di inefficacia delle sanzioni penali, anche accessorie.

La illegittimità della nomina del presidente comporta l'illegittima composizione della commissione che inficia la legittimità di tutti gli atti a valle, come impugnati dai ricorrenti.

Art. 129.

Informazioni sull'azione penale

1. Quando **esercita l'azione penale** nei confronti di un impiegato dello Stato o di altro ente pubblico, il **pubblico ministero** informa l'autorità da cui l'impiegato dipende, dando notizia dell'imputazione. Quando si tratta di personale dipendente dai servizi per le informazioni e la sicurezza militare o democratica, ne dà comunicazione anche al comitato parlamentare per i servizi di informazione e sicurezza e per il segreto di Stato.

...

3. Quando esercita l'azione penale per un reato che ha cagionato un **danno per l'erario**, il pubblico ministero informa il procuratore generale presso la corte dei conti, dando notizia della imputazione. Quando esercita **l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis** del codice penale, il pubblico ministero informa il presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione, dando notizia dell'imputazione.

Art. 57

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascun ente.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'ente e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

...

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di **rinvio a giudizio in procedimenti penali.**

Art. 34

Obblighi

3. Il comportamento dei **dirigenti, dei segretari e dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali**, è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione, di qualità dei servizi e di miglioramento dell'organizzazione della amministrazione, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

4. In relazione a quanto previsto dai commi 1, 2 e 3, il personale di cui all' art. 1 del presente CCNL deve, in particolare:

...

g) informare l'amministrazione, il Ministero dell'Interno o le altre amministrazioni che si avvalgono dei segretari collocati in disponibilità, ai sensi rispettivamente dell'art. 7, comma 1 e dell'art. 19, comma 5, del DPR n. 465/1997, di **essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;**

Penale Sent. Sez. 6 Num. 22423 Anno 2022

Presidente: DI STEFANO PIERLUIGI

Relatore: DE AMICIS GAETANO

Data Udiienza: 28/04/2022



22423 / 2022

Si contesta all'indagato, quale concorrente e beneficiario della condotta illecita posta in essere dai coindagati XXX (Consigliere di maggioranza e all'epoca del fatto Sindaco del Comune di XXX) ed XXX (all'epoca del fatto Assessore e responsabile dell'area amministrativa), di essere stato, a seguito della determinazione n. 26 del 29 aprile 2021, assunto a tempo determinato quale funzionario istruttore direttivo con inquadramento contrattuale D1), senza che venisse rilasciata la dichiarazione sostitutiva di atto notorio in ordine alla insussistenza delle cause di inconferibilità di incarichi di tipo dirigenziale, in violazione dell'art. 20, commi 1, 4, 5, d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, e dell'art. 35-bis d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per essere stato il XXX condannato in primo grado con sentenza del 26 giugno 2019 per il reato di abuso d'ufficio.



22423 / 2022

... la connessa disposizione normativa di cui all'art. 35-bis, comma 1, d.lgs. 30 marzo 2001, cit., la cui lett. b) impedisce, a coloro che siano 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, l'assegnazione, 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".

Con riferimento sia all'insieme di tali coordinate normative, che allo specifico arco temporale entro cui si collocano i fatti oggetto del tema d'accusa provvisoriamente enucleato in sede cautelare, l'ordinanza impugnata non ha spiegato quali siano gli elementi indiziari idonei a ritenere uno svolgimento de facto di incarichi amministrativi di vertice da parte del predetto funzionario, né se egli sia stato effettivamente assegnato ad uffici competenti per la gestione di risorse finanziarie e quali atti tipici abbia predisposto o contribuito a predisporre in tal senso.

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, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190

Art. 3.

**Inconferibilità di incarichi in caso di condanna
per reati contro la pubblica amministrazione**

1. A coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei **reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale**, non possono essere attribuiti:

- a) gli **incarichi amministrativi di vertice** nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- b) gli incarichi di **amministratore di ente pubblico**, di livello nazionale, regionale e locale;
- c) gli **incarichi dirigenziali, interni e esterni**, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;
- d) gli incarichi di **amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico**, di livello nazionale, regionale e locale;
- e) gli incarichi di **direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo** nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.

Art. 3.

Inconferibilità di incarichi in caso di condanna
per reati contro la pubblica amministrazione

2. Ove la condanna riguardi uno dei reati di cui all'articolo 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97, l'inconferibilità di cui al comma 1 **ha carattere permanente** nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria **dell'interdizione perpetua** dai pubblici uffici ovvero sia intervenuta la **cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare** o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Ove sia stata inflitta una interdizione temporanea, l'inconferibilità ha la stessa durata dell'interdizione. **Negli altri casi l'inconferibilità degli incarichi ha la durata di 5 anni.**

articolo 3, comma 1,
della legge 27 marzo 2001, n. 97

314 - peculato
317- concussione
318 - corruzione per esercizio della
funzione
319 - corruzione per atto contrario
ai doveri d'ufficio
319-ter - corruzione in atti
giudiziari
319-quater induzione indebita...
320 - corruzione di persona
incaricata di pubblico servizio

2

**Misure da adottare
in caso di rinvio a giudizio**

Art. 3.

Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio

1. Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, **quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter *319- quater* e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n.1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza.** L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al **trasferimento di sede**, o alla **attribuzione di un incarico differente** da quello già svolto dal dipendente, in presenza di **evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio** in considerazione del **discredito** che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.

314 - peculato

317- concussione

318 - corruzione per esercizio della funzione

319 - corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio

319-ter - corruzione in atti giudiziari

319-quater induzione indebita...

320 - corruzione di persona incaricata di pubblico servizio

Art. 3.

Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio

2. Qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, **il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità**, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.

Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio

3. Salvo che il **dipendente chieda di rimanere** presso il nuovo ufficio o di continuare ad esercitare le nuove funzioni, i **provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 perdono efficacia se per il fatto è pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva** e, in ogni caso, decorsi cinque anni dalla loro adozione, sempre che non sia intervenuta **sentenza di condanna definitiva**. In caso di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva, l'amministrazione, sentito l'interessato, adotta i provvedimenti consequenziali nei dieci giorni successivi alla comunicazione della sentenza, anche a cura dell'interessato.

[...]

Misure da adottare in caso di rinvio a giudizio

Prescrizioni

- ▶ Comunicazione a tutti i dipendenti dell'obbligo di informazione all'ente in caso di rinvio a giudizio per i delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319- ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383
- ▶ Eventuale verifica di carichi pendenti a carico di dipendenti nei cui confronti si è avuta notizia di possibili coinvolgimenti in eventi di natura corruttiva

3

Rotazione straordinaria

Funzioni dei dirigenti di uffici dirigenziali generali

1. I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, nell'ambito di quanto stabilito dall'articolo 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti **compiti e poteri**:

[...]

l-quater provvedono al **monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione** svolte nell'ufficio a cui sono preposti, **disponendo**, con provvedimento motivato, la **rotazione del personale** nei casi di **avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva**.

Dal PNA 2019

Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva".

L'Autorità, con la propria delibera n. 215 del 2019, sia pure ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria (di cui alla Parte III, § 1.2. "La rotazione straordinaria"), ha considerato come "condotte di natura corruttiva" tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale.

Art. 129.

Informazioni sull'azione penale

D.Lgs. 28 luglio 1989, n. 271 - Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale

1. Quando esercita **l'azione penale** nei confronti di un impiegato dello Stato o di altro ente pubblico, il pubblico ministero informa l'autorità da cui l'impiegato dipende, dando notizia dell'imputazione. Quando si tratta di personale dipendente dai servizi per le informazioni e la sicurezza militare o democratica, ne dà comunicazione anche al comitato parlamentare per i servizi di informazione e sicurezza e per il segreto di Stato.

....

3. Quando esercita l'azione penale per un reato che ha cagionato un **danno per l'erario**, il pubblico ministero informa il procuratore generale presso la **corte dei conti**, dando notizia della imputazione. **Quando esercita l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, il pubblico ministero informa il presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione, dando notizia dell'imputazione***.

(*) così modificato dall'art. 7 della legge 69/2015

Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio.

Elenco dei reati richiamati

317 - concussione

318 – corruzione per l'esercizio della funzione

319 – corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio

319-bis – circostanze aggravanti

319-ter – corruzione in atti giudiziari

319-quater – induzione indebita a dare o promettere utilità

320 – Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio

321 – Pene per il corruttore

322 – Istigazione alla corruzione

322-bis – Peculato, concussione, induzione indebita ... per i membri del Parlamento Europeo...

346-bis – Traffico di influenze illecite

353 – Turbata libertà degli incanti

353-bis – Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

Rotazione straordinaria (in caso di avvio di procedimenti penali)

Prescrizioni

- ▶ Comunicazione a tutti i dipendenti dell'obbligo di informare l'Amministrazione in caso di avvio di procedimenti penali a proprio carico
- ▶ Disposizione del provvedimento di rotazione a seguito di avvio del procedimento penale a carico di un dipendente
- ▶ Informazione tempestiva al responsabile della Prevenzione nel caso in cui a carico di un dipendente sia avviata l'azione penale

4

**Rispetto degli obblighi di
comportamento**

Art. 54. Codice di comportamento

decreto legislativo 165/2001
(articolo modificato dalla legge
190/2012)

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** ogni qualvolta 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'articolo **55-quater, comma 1**.

Ambito di applicazione

3. **Le pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 **estendono**, per **quanto compatibili**, gli **obblighi di condotta** previsti dal presente codice a: tutti i **collaboratori** o **consulenti**, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai **titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione** delle autorità politiche, nonché nei confronti dei **collaboratori a qualsiasi titolo di imprese** fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite **disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza** del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

quali obblighi bisogna rispettare ed "estendere"

- ▶ divieto di arrecare **danno all'immagine** dell'ente
- ▶ divieto di accettare **regali**
- ▶ divieto di utilizzare, **indebitamente**, all'esterno, la propria **posizione nell'ente**
- ▶ divieto di anticipare o fornire **informazioni riservate**
- ▶ divieto di produrre **copie di atti**, al di fuori delle proprie competenze
- ▶ Rispetto dei principi sul **trattamento dei dati personali**
- ▶ obbligo di astensione in caso di **conflitto di interessi**

5

Conflitto di interessi

la modifica alla legge 241/90

articolo 1, comma 41

Nel capo II della legge 7 agosto 1990, n. 241, dopo l'articolo 6 è aggiunto il seguente:

«Art. 6-bis. - (**Conflitto di interessi**). - 1. Il **responsabile** del procedimento e i **titolari** degli uffici competenti ad **adottare** i **pareri**, le **valutazioni tecniche**, gli **atti** endoprocedimentali e il **provvedimento finale** devono **astenersi** in caso di conflitto di interessi, **segnalando** ogni situazione di conflitto, **anche potenziale**».

Art. 7

codice di comportamento dei
dipendenti pubblici - DPR 62/2013

Obbligo di astensione

1. Il **dipendente** si astiene dal **partecipare** all'adozione di **decisioni** o ad **attività** che possano coinvolgere **interessi** propri, ovvero di suoi **parenti**, **affini** entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di **frequentazione abituale**, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia **causa pendente** o **grave inimicizia** o **rapporti di credito o debito significativi**, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di **enti**, **associazioni anche non riconosciute**, **comitati**, **società** o **stabilimenti** di cui sia **amministratore** o **gerente** o **dirigente**. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano **gravi ragioni di convenienza**. **Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.**

Articolo 16

DECRETO LEGISLATIVO 31
marzo 2023 , n. 36

Conflitto di interessi

Articolo 42 del dlgs 50/2016

personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, **anche per conto** della stazione appaltante, **interviene nello svolgimento della procedura** di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni **o può influenzarne**, in qualsiasi modo, il **risultato**, ha, direttamente o indirettamente, un **interesse finanziario, economico o altro interesse personale** che può essere **percepito** come una **minaccia alla sua imparzialità e indipendenza** nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste **dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, 62.**

1. Si ha conflitto di interessi quando un **sogetto** che, a qualsiasi titolo, **interviene con compiti funzionali** nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni **e ne può influenzare**, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale **che può essere percepito come una minaccia concreta ed effettiva** alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.

2. In coerenza con il **principio della fiducia** e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, **la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto** sulla base di **presupposti specifici e documentati** e deve riferirsi a **interessi effettivi**, la cui **soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.**

Art. 42

Conflitto di interesse

1...

2. Si ha conflitto d'interesse quando il **personale** di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, **anche per conto** della stazione appaltante, **interviene nello svolgimento della procedura** di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni **o può influenzarne**, in qualsiasi modo, il **risultato**, ha, direttamente o indirettamente, un **interesse finanziario, economico o altro interesse personale** che può essere **percepito** come una **minaccia alla sua imparzialità** e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste **dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, 62.**

3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 2 è tenuto a **darne comunicazione** alla stazione appaltante, ad **astenersi** dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, **la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico.**

[...]

Articolo 16

Conflitto di interessi

Articolo 42 del dlgs 50/2016

3. Il personale che versa nelle **ipotesi di cui al comma 2** è tenuto a **darne comunicazione** alla stazione appaltante, ad **astenersi** dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, **la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico.**

3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà **comunicazione** alla stazione appaltante o all'ente concedente e **si astiene** dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

4. Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati.

6

**Conferibilità e compatibilità
degli incarichi di vertice**



Definizioni

g) per «**inconferibilità**», la **preclusione**, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato **condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale**, a coloro che abbiano svolto **incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato** regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati **componenti di organi di indirizzo politico**;

h) per «**incompatibilità**», l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico;



Articolo 3

Decreto legislativo 8 aprile
2013, n. 39

Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione

1. A coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei **reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale**, non possono essere attribuiti:

- a) gli **incarichi amministrativi di vertice** nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- b) gli incarichi di **amministratore di ente pubblico**, di livello nazionale, regionale e locale;
- c) gli **incarichi dirigenziali, interni e esterni**, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico di livello nazionale, regionale e locale;
- d) gli incarichi di **amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico**, di livello nazionale, regionale e locale;
- e) gli incarichi di **direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo** nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.



Articolo 4

Decreto legislativo 8
aprile 2013, n. 39

Inconferibilità di incarichi nelle amministrazioni statali, regionali e locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati

1. A coloro che, nei **due anni** precedenti, abbiano svolto **incarichi** e ricoperto **cariche** in **enti di diritto privato** o **finanziati dall'amministrazione o dall'ente pubblico che conferisce l'incarico ovvero** abbiano svolto in proprio **attività professionali**, se queste sono **regolate, finanziate o comunque retribuite dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico**, non possono essere conferiti:

- a) gli **incarichi amministrativi di vertice** nelle amministrazioni statali, regionali e locali;
- b) gli **incarichi di amministratore di ente pubblico**, di livello nazionale, regionale e locale;
- c) gli **incarichi dirigenziali esterni, comunque denominati**, nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici che siano relativi allo specifico settore o ufficio dell'amministrazione che esercita i poteri di regolazione e finanziamento.



Articolo 15

Decreto legislativo 8 aprile
2013, n. 39

Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico

1. Il **responsabile del piano anticorruzione** di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, di seguito denominato «responsabile», **cura**, anche attraverso le **disposizioni del piano anticorruzione**, che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico **siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi**. A tale fine il responsabile **contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al presente decreto**.



Articolo 15

Decreto legislativo 8 aprile
2013, n. 39

Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico

2. Il responsabile segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

3. Il provvedimento di **revoca dell'incarico amministrativo di vertice** o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di responsabile, comunque motivato, è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione che, **entro trenta giorni**, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile in materia di prevenzione della corruzione. **Decorso tale termine, la revoca diventa efficace.**

Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse.

19 giugno 2020.

Con riferimento alle dichiarazioni rese dall'arch. in data 7 novembre 2019,

si attesta

in base a quanto contenuto nella dichiarazione di cui sopra, che non risultano, alla data odierna, situazioni ~~attuali o potenziali di conflitti di interesse.~~
attuali o potenziali di conflitti di interesse.

La dirigente dell'Ufficio UVIF

F.to dig. Maria Grassini

La dirigente dell'Ufficio URU

F.to dig. Maria Velinka de Tullio

Prescrizioni

- ▶ Acquisizione, prima dell'attribuzione dell'incarico, delle dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità dlgs 39/2013, art. 20, comma 1)
- ▶ Acquisizione, con cadenza annuale, della dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità (dlgs 39/2013, art. 20, comma 2)
- ▶ Pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente delle dichiarazioni acquisite (dlgs 39/2013, art. 20, comma 3)

7

Incarichi extraistituzionali

Art. 53

Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi

1. **Resta ferma** per tutti i dipendenti pubblici la **disciplina delle incompatibilità** dettata dagli **articoli 60 e seguenti** del testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, salva la deroga prevista **dall'articolo 23-bis*** del presente decreto, nonché, per i **rappporti di lavoro a tempo parziale**, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dall'articolo 1, commi 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.

(*)Art. 23-bis - (Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato).

L'incompatibilità

Art. 60. - Casi di incompatibilità

L'impiegato non può esercitare il **commercio**, **l'industria**, né alcuna **professione** o assumere **impieghi** alle dipendenze di privati o accettare **cariche** in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del ministro competente.

art. 61. - Limiti dell'incompatibilità

Il divieto di cui all'articolo precedente **non si applica nei casi di società cooperative**. L'impiegato può essere prescelto come **perito od arbitro** previa autorizzazione del ministro o del capo di ufficio da lui delegato.

Art. 53.

Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi.

5. In ogni caso, 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 svolgano 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 (*)**.

Art. 53.

Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi.

7. I dipendenti pubblici **non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.**

Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi (*). Con riferimento ai professori universitari a tempo pieno, gli statuti o i regolamenti degli atenei disciplinano i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione nei casi previsti dal presente decreto. **In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato,** a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti.

7-bis. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti.(*)

(*) aggiunto dall'art. 1, comma 42 della legge 190/2012



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Criteria generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche

24 luglio 2013

Attività consentite

- Sono **escluse dal divieto** di cui sopra, **ferma restando la necessità dell'autorizzazione** e salvo quanto previsto dall'art. 53, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001:
- a) **l'assunzione di cariche nelle società cooperative**, in base a quanto previsto dall'art. 61 del d.P.R. n. 3/1957;
- b) i casi in cui sono le disposizioni di legge che espressamente consentono o prevedono per i dipendenti pubblici la **partecipazione e/o l'assunzione di cariche in enti e società partecipate o controllate** (si vedano a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'art. 60 del d.P.R. n. 3/1957; l'art. 62 del d.P.R. n. 3/1957; l'art. 4 del d.l. n. 95/2012);
- c) l'assunzione di cariche nell'ambito di **commissioni, comitati, organismi** presso amministrazioni pubbliche, sempre che **l'impegno richiesto non sia incompatibile con il debito orario e/o con l'assolvimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro**;
- d) altri casi speciali **oggetto di valutazione** nell'ambito di atti interpretativi/di indirizzo generale (ad esempio, circolare n. 6 del 1997 del Dipartimento della funzione pubblica, in materia di attività di amministratore di condominio per la cura dei propri interessi; parere 11 gennaio 2002, n. 123/11 **in materia di attività agricola**).

IL CONFLITTO DI INTERESSI

- 1. Gli incarichi che si svolgono a favore di **soggetti nei confronti dei quali la struttura di assegnazione del dipendente ha funzioni relative al rilascio di concessioni o autorizzazioni o nulla-osta o atti di assenso** comunque denominati, anche in forma tacita.
- 2. Gli **incarichi** che si svolgono a favore di soggetti **fornitori di beni o servizi per l'amministrazione**, relativamente a quei dipendenti delle **strutture** che partecipano a qualunque titolo **all'individuazione del fornitore**.
- 3. Gli incarichi che si svolgono a favore di soggetti **privati che detengono rapporti di natura economica o contrattuale con l'amministrazione**, in relazione alle competenze della struttura di assegnazione del dipendente, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge.

IL CONFLITTO DI INTERESSI

- Gli incarichi che si svolgono a favore **di soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo** in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
- Gli incarichi che si svolgono nei confronti di soggetti verso cui la struttura di assegnazione del dipendente svolge **funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie**, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge.
- Gli incarichi che per il tipo di attività o per l'oggetto possono creare **nocumento all'immagine dell'amministrazione**, anche in relazione al rischio di utilizzo o diffusione illeciti di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio.

IL CONFLITTO DI INTERESSI

- Gli incarichi e le attività per i quali l'incompatibilità è prevista dal d.lgs. n. 39/2013 o da altre disposizioni di legge vigenti.
- Gli incarichi che, pur rientrando nelle ipotesi di deroga dall'autorizzazione di cui all'art. 53, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, presentano una situazione di conflitto di interesse.
- In generale, tutti gli incarichi che presentano **un conflitto di interesse per la natura o l'oggetto dell'incarico** o che **possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite** al dipendente. La valutazione operata dall'amministrazione circa la situazione di conflitto di interessi va svolta tenendo presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la sua posizione nell'ambito dell'amministrazione, la competenza della struttura di assegnazione e di quella gerarchicamente superiore, le funzioni attribuite o svolte in un tempo passato ragionevolmente congruo. La valutazione deve riguardare anche il conflitto di interesse potenziale, intendendosi per tale quello astrattamente configurato dall'art. 7 del d.P.R. n. 62/2013.

PRECLUSI A TUTTI I DIPENDENTI, A PRESCINDERE DALLA CONSISTENZA DELL'ORARIO DI LAVORO.

- 1. Gli incarichi, ivi compresi quelli rientranti nelle ipotesi di deroga dall'autorizzazione di cui all'art. 53, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, che **interferiscono con l'attività ordinaria svolta dal dipendente pubblico in relazione al tempo, alla durata, all'impegno** richiestogli, tenendo presenti gli istituti del rapporto di impiego o di lavoro concretamente fruibili per lo svolgimento dell'attività; la valutazione va svolta considerando la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la posizione nell'ambito dell'amministrazione, le funzioni attribuite e l'orario di lavoro.

PRECLUSI A TUTTI I DIPENDENTI, A PRESCINDERE DALLA CONSISTENZA DELL'ORARIO DI LAVORO.

- 2. Gli incarichi che si svolgono durante l'orario di ufficio o che possono far presumere un impegno o una disponibilità in ragione dell'incarico assunto anche durante l'orario di servizio, salvo che il dipendente fruisca di permessi, ferie o altri istituti di astensione dal rapporto di lavoro o di impiego.
- 3. Gli incarichi che, aggiunti a quelli già conferiti o autorizzati, evidenziano il pericolo di compromissione dell'attività di servizio, anche in relazione ad un eventuale tetto massimo di incarichi conferibili o autorizzabili durante l'anno solare, se fissato dall'amministrazione.

PRECLUSI A TUTTI I DIPENDENTI, A PRESCINDERE DALLA CONSISTENZA DELL'ORARIO DI LAVORO

- 4. Gli incarichi che si svolgono utilizzando **mezzi, beni ed attrezzature di proprietà dell'amministrazione e di cui il dipendente dispone per ragioni di ufficio o che si svolgono nei locali dell'ufficio**, salvo che l'utilizzo non sia espressamente autorizzato dalle norme o richiesto dalla natura dell'incarico conferito d'ufficio dall'amministrazione.
- 5. Gli incarichi a favore di dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitino attività professionale, salve le deroghe autorizzate dalla legge (art. 1, comma 56 *bis* della l. n. 662/1996).
- 6. Comunque, tutti gli incarichi per i quali, essendo necessaria l'autorizzazione, questa non è stata rilasciata, salva la ricorrenza delle deroghe previste dalla legge (art. 53, comma 6, lett. da a) a f-*bis*); comma 10; comma 12 secondo le indicazioni contenute nell'Allegato 1 del P.N.A. per gli incarichi a titolo gratuito, d.lgs. n. 165 del 2001). Nel caso di rapporto di lavoro in regime di tempo parziale con prestazione lavorativa uguale o inferiore al 50%, è precluso lo svolgimento di incarichi o attività che non siano stati oggetto di comunicazione al momento della trasformazione del rapporto o in un momento successivo.

DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95

Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini
convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135

Art. 5.

Riduzione di spese delle pubbliche amministrazioni

9. **E' fatto divieto** alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2011, nonché alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 nonché alle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) **di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza.** Alle suddette amministrazioni è, **altresì, fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni di cui al primo periodo e degli enti e società da esse controllati, ad eccezione dei componenti delle giunte degli enti territoriali e dei componenti o titolari degli organi elettivi** degli enti di cui all'articolo 2, comma 2-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125. **Gli incarichi, le cariche e le collaborazioni di cui ai periodi precedenti sono comunque consentiti a titolo gratuito.** Per i soli incarichi dirigenziali e direttivi, ferma restando la gratuità, la durata non può essere superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile, presso ciascuna amministrazione. Devono essere rendicontati eventuali rimborsi di spese, corrisposti nei limiti fissati dall'organo competente dell'amministrazione interessata. Gli organi costituzionali si adeguano alle disposizioni del presente comma nell'ambito della propria autonomia.

modificato dall'art. 17 della LEGGE 7 agosto 2015, n. 124



Il Ministro

per la semplificazione e la pubblica amministrazione

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DFP 0062680 P-4.17.1.7.1
del 10/11/2015



12667173

Alle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo
1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del
2001

Alle Amministrazioni pubbliche di cui all'elenco
ISTAT

Alle Autorità indipendenti

SEDI

Circolare n. 4/2015

Interpretazione e applicazione dell'articolo 5, comma 9, del decreto-legge n. 95 del 2012, come modificato dall'articolo 17, comma 3, della legge 7 agosto 2015, n. 124. Integrazione della circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 6 del 2014.

gli incarichi vietati

4. Incarichi vietati

Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali, è escluso che essi possano essere conferiti a soggetti collocati in quiescenza che hanno compiuto i 65 anni, cioè che hanno raggiunto il limite di età per il collocamento a riposo dei dipendenti pubblici. Come già chiarito nella circolare n. 6 del 2014, infatti, la possibilità di attribuire incarichi dirigenziali a soggetti che abbiano raggiunto i limiti di età per il collocamento a riposo dei dipendenti pubblici era già esclusa dall'articolo 33, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223: si tratta di una disposizione normativa speciale che continua a trovare applicazione. Rimane ferma la possibilità di conferire incarichi dirigenziali, ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, a soggetti che, pur collocati in quiescenza, non abbiano raggiunto il suddetto limite di età.

La citata disposizione del decreto-legge n. 223 del 2006 non riguarda invece gli incarichi direttivi (tra i quali rientra quello di direttore scientifico), per i quali rimane ferma l'applicazione dell'articolo 5, comma 9, del decreto-legge n. 95 del 2012 e che, pertanto, possono essere conferiti anche oltre il limite dei 65 anni, purché gratuiti e per una durata non superiore a un anno.

Rientra nell'ambito di applicazione del divieto la carica di presidente delle Istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica. Peraltro, trattandosi di un organo di governo di ente pubblico, a seguito della novella, i soggetti in quiescenza possono essere nominati alla suddetta carica anche per una durata superiore a un anno, ferma restandone la gratuità.

Il divieto riguarda anche le collaborazioni e gli incarichi attribuiti ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dell'articolo 90 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Come già osservato nella circolare n. 6 del 2014, infatti, in assenza di esclusioni al riguardo, devono ritenersi soggetti al divieto anche gli incarichi dirigenziali, direttivi, di studio o di consulenza assegnati nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione di organi politici.

gli incarichi consentiti

5. Incarichi consentiti

Tra le ipotesi di incarichi o collaborazioni che non ricadono nei divieti di cui alla disciplina in esame, oltre a quelle già chiarite nella circolare n. 6 del 2014, vanno segnalate le seguenti.

Gli incarichi, le cariche e le collaborazioni a titolo gratuito, con il limite annuale per gli incarichi dirigenziali e direttivi, possono essere conferiti a soggetti in quiescenza indipendentemente dalla finalità, quindi anche al di fuori dell'ipotesi di affiancamento al nuovo titolare dell'incarico o carica.

Il divieto prescritto non si applica agli incarichi di direttore musicale, direttore del coro e direttore del corpo di ballo, atteso che essi non rientrano in nessuna delle ipotesi contemplate dalla legge, anche in considerazione della specifica natura delle relative prestazioni.

Come già chiarito nella circolare n. 6 del 2014, sono esclusi dal divieto gli incarichi di docenza, quindi anche i contratti per attività di insegnamento di alta qualificazione, stipulati ai sensi dell'articolo 23 della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Il divieto non si applica neanche alla nomina dei componenti di organi o collegi di garanzia, quali i comitati etici, inclusi i comitati dei garanti istituiti ai sensi dell'articolo 5, comma 14, del decreto legislativo n. 517 del 1999. Analogamente, come chiarito nella circolare n. 6 del 2014, sono esclusi dal divieto gli incarichi in organi consultivi, quali gli organi collegiali delle istituzioni scolastiche.

Deliberazione n. 27/2016



LA CORTE DEI CONTI
Sezione Regionale di Controllo per la Liguria

composta dai seguenti magistrati:

Dott. Ermanno GRANELLI	Presidente
Dott.ssa Angela PRIA	Consigliere
Dott. Alessandro BENIGNI	Primo Referendario (relatore)
Dott. Francesco BELSANTI	Primo Referendario
Dott. Donato CENTRONE	Primo Referendario
Dott. Claudio GUERRINI	Primo Referendario

nell' adunanza del **22 marzo 2016** ha assunto la seguente

DELIBERAZIONE

L'art. 9, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, dispone che *“è fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché alle pubbliche amministrazioni inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 ... di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. Alle suddette amministrazioni è, altresì, fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni di cui al primo periodo e degli enti e società da esse controllate”*.

L'art. 90, comma 1, del TUEL stabilisce che *“Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato”*.

In attuazione dell'art. 9, comma 9, del citato decreto-legge n. 95 del 2012, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato due circolari che il Comune di Lavagna ritiene avere un diverso contenuto interpretativo.

La circolare 4 dicembre 2014, n. 6 specifica chiaramente che *“la disciplina in esame pone puntuali norme di divieto, **per le quali vale il criterio di stretta interpretazione** ed è esclusa l'interpretazione estensiva o analogica (come chiarito dalla Corte dei conti, Sezione centrale del controllo di legittimità sugli atti del Governo e delle amministrazioni dello Stato, deliberazione n. 23/2014/prev. del 10 settembre 2014)”*. Gli incarichi vietati, dunque, *“sono solo quelli espressamente contemplati: incarichi di studio e di consulenza, incarichi dirigenziali o direttivi, cariche di governo nelle amministrazioni e negli enti e società controllati. **Un'interpretazione estensiva dei divieti in esame potrebbe determinare un'irragionevole compressione dei diritti dei soggetti in quiescenza, in violazione dei principi enunciati dalla giurisprudenza costituzionale**>>”*.

La successiva circolare 10 novembre 2015, n. 4, che mira espressamente ad integrare le indicazioni della presente circolare, specifica che il divieto posto dall'art. 9 del d.l. n. 95 del 2012 *“riguarda anche le collaborazioni e gli incarichi attribuiti ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dell'articolo 90 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Come già osservato nella circolare n. 6 del 2014, infatti, in assenza di esclusioni al riguardo, **devono ritenersi soggetti al divieto anche gli incarichi dirigenziali, direttivi, di studio o di consulenza, assegnati nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione di organi politici**”*.

Dall'attenta lettura delle due circolari si evince come in realtà la seconda non sia antitetica, ma semplicemente integrativa della prima, in quanto si limita a specificare come tra gli incarichi direttivi o dirigenziali che non si possono conferire al personale in quiescenza rientrano anche quelli conferiti con i contratti di diritto privato previsti dall'art. 90 TUEL (e non solo).

Ciò non implica il divieto generale di stipulare contratti con personale in quiescenza ai sensi della disposizione appena menzionata, bensì – e più semplicemente – chiarire come neppure utilizzando lo schema elastico dell'art 90 del TUEL sia possibile, nell'ambito degli enti locali, conferire incarichi dirigenziali o direttivi a soggetti già pensionati

In altre parole, la circolare ha voluto risolvere alla radice la possibilità, a prescindere dalla qualificazione formale utilizzata dalle parti (e cioè “contratto ai sensi dell'art. 90 del TUEL”, invece di quella, più corretta, di “contratto ai sensi dell'art. 110 del TUEL”), di eludere la *ratio* voluta dal legislatore di agevolare il ricambio e il ringiovanimento del personale dirigenziale nelle amministrazioni.

Tale orientamento, che applica il criterio enunciato dall'art. 14 delle preleggi per tutte le disposizioni limitatrici, è già stato accolto, peraltro, sia dal Ministero dell'interno, con la nota interpretativa del 14 dicembre 2015 sia, soprattutto, dalla Sezione centrale di controllo di legittimità della Corte dei conti con la deliberazione 30 settembre 2014, n. 23.

Pertanto, sulla base delle considerazioni sopra esposte, la Sezione ritiene conforme a legge il conferimento, mediante contratto di diritto privato ai sensi dell'art. 90 del TUEL, di un incarico di supporto al Sindaco a personale in quiescenza, purché il medesimo non abbia ad oggetto l'espletamento di funzioni direttive, dirigenziali, di studio o di consulenza

8

Pantouflage

La parola di origine francese “*pantouflage*” viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il **passaggio di dipendenti pubblici al settore privato**. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi **rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni**. Pertanto, prima a livello internazionale, e successivamente a livello nazionale, è stata dedicata particolare attenzione alla materia.

Il più significativo intervento internazionale in tema di *pantouflage* è contenuto nella Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), con la quale è stata raccomandata l'adozione di un'apposita disciplina in materia con la previsione di specifiche restrizioni e limiti.

Il legislatore nazionale ha poi introdotto il comma **16-ter dell'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001** che si applica ai casi di passaggio dal settore pubblico al privato a seguito della cessazione del servizio. La norma dispone nello specifico il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.



Articolo 53

decreto legislativo
165/2001

Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi.

16-ter. 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 (*)

(*) aggiunto dall'art. 1, comma 42 delle legge 190/2012

1.2 Esercizio dei poteri autoritativi e negoziali

Presupposto perché vi sia *pantouflage* è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico, inteso nei sensi sopra delineati.

L'Autorità ha avuto già modo di chiarire che il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Si ritiene, pertanto, che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale.

Tra questi, naturalmente, può ricomprendersi anche l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere.

Al fine di valutare l'applicazione del *pantouflage* agli atti di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, occorrerà valutare nel caso concreto l'influenza esercitata sul provvedimento finale. Si rimette ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di *pantouflage*, degli atti e comportamenti adottati nell'ambito di procedimenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

1.4 Cosa si intende per attività lavorativa o professionale in destinazione

L'applicazione della disciplina sul *pantouflage* comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo “pubblicistico” svolga “attività lavorativa o professionale” presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione.

Anche con riferimento a tale espressione, l'Autorità ha valutato sia da preferire un'interpretazione ampia.

L'attività lavorativa o professionale in questione **va estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a:**

- ✓ rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato
- ✓ incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

Sono esclusi dal *pantouflage* gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di “attività professionale” richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata⁵⁴.

2.1 I poteri di ANAC

Per quanto riguarda le competenze, l'Autorità svolge **un'attività consultiva** ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. e), della l. n. 190/2012, come evidenziato nel [Regolamento del 7 dicembre 2018](#) cui si rinvia⁵⁵.

Con riferimento al *pantouflage*, nel citato Regolamento è stato precisato che i soggetti legittimati a richiedere all'Autorità di esprimersi in merito a tale fattispecie non sono solo le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici nazionali, ma anche tutti i soggetti privati destinatari dell'attività delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001 che intendono conferire un incarico. L'Autorità, nello spirito di leale collaborazione con le istituzioni tenute all'applicazione della disciplina, ha ritenuto di poter comunque rendere pareri anche su richiesta di altri soggetti pubblici⁵⁶.

Quanto all'**attività di vigilanza in materia di *pantouflage***, l'Autorità verifica l'inserimento nei PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO delle pubbliche amministrazioni di misure adeguate volte a prevenire tale fenomeno. Giova sottolineare che la formulazione della norma sul *pantouflage* ha dato luogo a incertezze circa l'attribuzione ad ANAC dei poteri di vigilanza nei confronti dei soggetti privati che violino il divieto di *pantouflage*.

La questione relativa ai poteri dell'Autorità in materia di *pantouflage* è stata esaminata approfonditamente in esito al contenzioso scaturito dall'impugnativa della delibera [ANAC n. 207/2018](#)⁵⁷, con cui è stata accertata la violazione del divieto di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, da parte del soggetto cessato dal rapporto di lavoro e della società che successivamente gli aveva affidato un incarico.

Il Consiglio di Stato⁵⁸ ha stabilito la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di "incompatibilità successiva" di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, in base al combinato disposto degli artt. 16 e 21 del d.lgs. n. 39/2013, e la conseguente competenza sotto il profilo sanzionatorio. ANAC, ad avviso del Consiglio di Stato, è il soggetto che ha il compito di assicurare, in sede di accertamento

della nullità dei contratti sottoscritti dalle parti e di adozione delle conseguenti misure, il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza⁵⁹.

Anche la Corte di Cassazione investita del ricorso avverso la sopra citata sentenza, con la recente decisione del 25 novembre 2021⁶⁰ ha confermato la sussistenza in capo ad ANAC dei poteri di vigilanza e sanzionatori in materia di *pantouflage*.

In primo luogo, la Corte ha precisato che la circostanza che l'art. 53, co. 16-ter, d.lgs. n. 165/2001 non individui espressamente l'autorità competente a garantire l'esecuzione delle conseguenze sanzionatorie non può escludere che tale competenza sia ricavata dal giudice in via interpretativa, alla luce della ratio del divieto di *pantouflage*.

In più, a fronte dell'accertamento della violazione del divieto previsto dalla norma, l'intervento ripristinatorio degli interessi pubblici violati sembra avere natura vincolata, "non potendo l'intero impianto normativo del d.lgs. n. 39/2013 tollerare che rimangano inapplicate norme poste a presidio di interessi pubblici, quali la trasparenza amministrativa e la prevenzione dei fenomeni corruttivi, né che rimangano validi incarichi nulli o che i soggetti che hanno attribuito tali incarichi vadano esenti da sanzioni".

La ratio del d.lgs. n. 39/2013 è attribuire all'ANAC un potere di vigilanza sulle modalità di conferimento degli incarichi pubblici, che si estende, sia pure per un limitato lasso di tempo, anche alla fase successiva alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, allo scopo di evitare che il dipendente pubblico si avvantaggi della posizione precedentemente ricoperta.

Ne consegue che l'Autorità, anche in materia di *pantouflage*, non può che avere i medesimi poteri esercitabili nel caso di violazione delle disposizioni del d.lgs. n. 39/2013.

2.2 Le verifiche sul *pantouflage* nelle amministrazioni

La norma di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, come detto, si applica a tutte le pubbliche amministrazioni contemplate nel citato decreto legislativo e si configura quale misura di prevenzione della corruzione volta a garantire l'imparzialità dell'attività del dipendente pubblico e, in particolare, come misura per prevenire le ipotesi di "incompatibilità successiva".

Tutte le amministrazioni pubbliche sono pertanto tenute a prevedere nei propri PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO adeguati strumenti e modalità per assicurare il rispetto di tale istituto anche attraverso un'attività di verifica.

Fermi restando, infatti, i riconosciuti poteri di ANAC di accertamento e sanzionatori in materia, le amministrazioni svolgono **una verifica istruttoria sul rispetto della norma sul *pantouflage* da parte dei propri ex dipendenti.**

In particolare, all'interno dell'amministrazione, si ritiene che tali verifiche possano essere svolte dal RPCT, con il necessario supporto degli uffici competenti all'interno dell'amministrazione, come meglio specificato al successivo § 3.2, alla luce dei compiti allo stesso attribuiti dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013. Si rammenta, altresì, che il RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure, tenendo conto che la l. n. 190/2012 assegna a quest'ultimo un obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione di un'amministrazione o ente. Gli esiti delle verifiche del RPCT possono tradursi in una segnalazione qualificata ad ANAC.

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2, lett. e), l. n. 190/2012; artt. 1, co. 2, 53, co. 16-ter, d.lgs. n. 165/2001; artt. 15, 16 e 21, d.lgs. n. 39/2013; delibera ANAC n. 207/2018; Regolamento ANAC del 7 dicembre 2018.

3.1 Misure da inserire nei Codici di comportamento e nei PTPCT

Per garantire il rispetto della disposizione sul *pantouflage* si raccomanda alle amministrazioni/enti di adottare misure adeguate volte a prevenire tale fenomeno.

Con riferimento alle **misure da inserire nei Codici di comportamento** si potrebbe valutare l'opportunità di:

✓ proporre l'inserimento all'interno del Codice di comportamento di un **dovere per il dipendente di sottoscrivere,**

entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione (ad esempio tre anni prima della cessazione dal servizio), previa comunicazione via PEC da parte dell'amministrazione, una dichiarazione con cui il dipendente prende atto della disciplina del *pantouflage* e si assume l'impegno di rispettare il divieto di *pantouflage*. Ciò anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Laddove l'amministrazione integri il Codice di comportamento con il dovere di sottoscrivere una dichiarazione con cui il dipendente si assume tale impegno, la violazione di tale obbligo configurerebbe una violazione del Codice di comportamento da parte del dipendente, con conseguente valutazione sotto il profilo disciplinare.

Laddove, invece, l'amministrazione non integri il Codice di comportamento nei termini suddetti, resta fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione al momento della cessazione dal servizio.

Per quanto riguarda, invece, le **possibili misure da inserire nei PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO**, si fornisce di seguito un elenco non esaustivo:

- ✓ •inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- ✓ •previsione di una dichiarazione da sottoscrivere entro un determinato termine ritenuto idoneo dall'amministrazione (ad esempio nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico), con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- ✓ •previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.
- ✓ •in caso di **soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013** previsione di una dichiarazione da rendere *una tantum* o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*;
- ✓ •previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, **per quanto di conoscenza**, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016;
- ✓ •inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;
- ✓ •inserimento di apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012;
- ✓ •promozione da parte del RPCT di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema;
- ✓ •previsione di specifica consulenza e/o supporto, da parte del RPCT o altro soggetto incaricato dall'amministrazione, agli ex dipendenti che prima di assumere un nuovo incarico richiedano assistenza per valutare l'eventuale violazione del divieto;
- ✓ •previsione di specifici percorsi formativi in materia di *pantouflage* per i dipendenti in servizio o per i soggetti esterni nel corso dell'espletamento dell'incarico;
- ✓ •attivazione di verifiche da parte del RPCT secondo il modello operativo (cfr. *infra* § 3.2.).

Si fa presente, infine, che per alcune tipologie di amministrazioni, quali ad esempio le Agenzie fiscali, vi è una specifica disciplina. In tali enti il fenomeno del *pantouflage* assume un particolare rilievo in ragione delle peculiari professionalità maturate nell'ambito del rapporto di lavoro con l'amministrazione e dei frequenti contatti dei dipendenti con imprese/soggetti privati⁶¹. Le disposizioni riguardanti i dipendenti dell'amministrazione finanziaria e dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli prevedono, fra l'altro, una specifica autorizzazione per lo svolgimento di determinate attività successivamente alla cessazione dal servizio⁶². Le Agenzie fiscali rivolgono una particolare attenzione al divieto in oggetto, prevedendo nei PTPCT specifiche misure di prevenzione del fenomeno, anche avvalendosi delle banche dati di cui le stesse dispongono.

3.2 Modello operativo per la verifica sul divieto di *pantouflage*

L'Autorità, a seguito della propria attività di vigilanza, ha riscontrato che la previsione di misure preventive in tema di *pantouflage* viene sovente percepita dalle amministrazioni/enti come mero adempimento formale cui spesso non consegue un monitoraggio effettivo sull'attuazione delle stesse.

Si ritiene, pertanto, di suggerire un modello operativo per l'attuazione e la verifica delle misure previste nei Piani da parte delle amministrazioni o enti.

Tale modello dovrà essere improntato ai criteri di gradualità e sostenibilità delle misure.

Con riferimento, invece, ai soggetti, come già anticipato al § 2.2., il RPCT è chiamato a verificare la corretta attuazione delle misure, anche attraverso attività volte ad acquisire informazioni utili in merito al rispetto del divieto di *pantouflage*⁶³.

Il RPCT può avvalersi della collaborazione degli uffici competenti dell'amministrazione/ente - ad esempio l'ufficio del personale o l'ufficio gare e contratti - per lo svolgimento dei propri compiti.

Il RPCT potrebbe anche svolgere una funzione consultiva di supporto, quale ausilio all'interno dell'amministrazione/ente per chiarire, anche a seguito di richiesta da parte del dipendente pubblico che sta per cessare dal servizio, quali siano le eventuali ipotesi di violazione del divieto con riguardo all'attività esercitata presso l'amministrazione/ente di appartenenza. A tal fine, il RPCT può raccogliere elementi, valutazioni e informazioni utili attraverso l'interlocuzione con gli uffici - in particolare con l'ufficio del personale - o le strutture interne, anche di controllo o con compiti ispettivi, dell'amministrazione.

Resta ferma la facoltà di rivolgersi ad ANAC per un parere in merito a determinate fattispecie, qualora permangano dubbi sulla corretta applicazione della norma.

Il RPCT, in ogni caso, è il punto di riferimento per ANAC, che nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di vigilanza, potrà richiedere al RPCT chiarimenti e informazioni funzionali a valutare i casi di segnalazione di eventuale violazione del divieto di *pantouflage*.

Di seguito si illustra, a titolo esemplificativo, uno schema di modello operativo che potrà costituire la base per la previsione di un sistema di verifica da parte delle amministrazioni. Resta fermo, comunque, che le indicazioni che seguono sono da intendersi come esemplificazioni e che ogni amministrazione potrà prevedere all'interno del proprio Piano un modello più adeguato a seconda della propria organizzazione e delle proprie peculiarità.

Acquisizione delle dichiarazioni di impegno

Gli uffici competenti per materia, quali l'Ufficio risorse umane o gli uffici che si occupano di contratti pubblici:

- ✓ inseriscono all'interno dei contratti di assunzione del personale specifiche clausole anti-*pantouflage*;
- ✓ acquisiscono, da parte di soggetti che rivestono qualifiche potenzialmente idonee all'intestazione o all'esercizio di poteri autoritativi e negoziali la **dichiarazione di impegno** a rispettare il divieto di *pantouflage*;

Vale precisare che con riferimento ai soggetti che negli enti pubblici economici e negli enti in controllo pubblico ricoprono una delle cariche di cui all'art. 1 del d.lgs. 39/2013, il soggetto tenuto ad acquisire le dichiarazioni relative al rispetto del divieto di *pantouflage*, da rendere al momento della nomina, è l'amministrazione conferente l'incarico, mentre il soggetto deputato alle verifiche sulle dichiarazioni è l'ente presso cui l'incarico è svolto.

Oltre alle dichiarazioni da parte del dipendente, l'amministrazione/ente acquisisce anche la dichiarazione dell'operatore economico - in base all'obbligo previsto all'interno dei bandi o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici - di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

Verifiche in caso di omessa dichiarazione

L'amministrazione/ente effettua verifiche in via prioritaria nei confronti dell'ex dipendente che non abbia reso la dichiarazione d'impegno.

Nelle amministrazioni/enti di grandi dimensioni con elevati flussi di personale che, annualmente, per diversi motivi, cessa dal servizio, può essere utile, per evitare un aggravio nei confronti degli uffici, individuare un campione di ex dipendenti da sottoporre a verifica. Le amministrazioni definiscono in sede di Piano la percentuale minima del campione seguendo

un criterio di rotazione. In tale campione vanno comunque considerati in via prioritaria i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali. Detta percentuale, comunque, potrà essere rimodulata di anno in anno in base al principio di gradualità e in considerazione delle peculiarità di ciascuna amministrazione tenendo conto, ad esempio, della dotazione organica, dei flussi pensionistici o del grado di perfezionamento degli strumenti di controllo a disposizione.

Nell'ambito delle proprie verifiche, l'amministrazione/ente può raccogliere informazioni utili ai fini della segnalazione ad ANAC circa l'eventuale violazione del divieto di pantouflage, anche attraverso l'interrogazione di banche dati, liberamente consultabili o cui l'ente abbia accesso per effetto di apposite convenzioni nonché per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali (ad es. Telemaco, INI-PEC).

Nel caso in cui dalla consultazione delle banche dati emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il RPCT, previa interlocuzione con l'ex dipendente, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata⁶⁴ contenente le predette informazioni.

Verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno

Qualora il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno al rispetto del divieto, l'amministrazione/ente può svolgere un controllo ordinario su un campione, specie nelle amministrazioni di grandi dimensioni con elevati flussi di personale che annualmente per diversi motivi cessa dal servizio. Le amministrazioni definiscono in sede di Piano la percentuale minima del campione seguendo un criterio di rotazione. In tale campione vanno comunque considerati in via prioritaria i soggetti che abbiano rivestito ruoli apicali. Detta percentuale, comunque, potrà essere rimodulata di anno in anno in base al principio di gradualità e in considerazione delle peculiarità di ciascuna amministrazione/ente tenendo conto, ad esempio, della dotazione organica, dei flussi pensionistici o del grado di perfezionamento degli strumenti di controllo a disposizione. L'amministrazione/ente, comunque, è tenuta a motivare adeguatamente la scelta del campione di dipendenti cessati dal servizio da sottoporre a verifica.

Tali verifiche possono essere svolte preliminarmente mediante la consultazione delle banche dati nella disponibilità delle amministrazioni (cfr. punto 2).

Nel caso in cui dalla consultazione delle banche dati emergano dubbi circa il rispetto del divieto di *pantouflage*, il RPCT, previa interlocuzione con l'ex dipendente, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni.

Laddove l'ex dipendente comunichi all'amministrazione, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, l'amministrazione effettua verifiche circa tale comunicazione al fine di valutare se siano stati integrati gli estremi di una violazione della norma sul *pantouflage*. Tali verifiche potranno avvenire anche tramite la eventuale consultazione delle BD già citate (cfr. punti 2 e 3) e mediante interlocuzione con l'ex dipendente che abbia trasmesso la comunicazione.

Nel caso in cui dalle verifiche svolte emergano dubbi circa il rispetto del divieto di *pantouflage*, il RPCT, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni, informandone comunque l'interessato.

Verifiche in caso di segnalazione / notizia circostanziata di violazione del divieto

Nel caso in cui pervengano segnalazioni circa la violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, al fine di scoraggiare segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o contenenti informazioni del tutto generiche, il RPCT prende in esame solo quelle ben circostanziate.

Qualora la segnalazione riguardi un ex dipendente che abbia reso la dichiarazione il RPCT- ferma restando la possibilità di consultare le banche dati disponibili presso l'amministrazione - previa interlocuzione con l'ex dipendente, può trasmettere una segnalazione qualificata ad ANAC.

Nell'ipotesi in cui, invece, non sia stata resa detta dichiarazione, il RPCT, innanzitutto sente l'ex dipendente e, se necessario, procede secondo quanto indicato al punto 2.

9

Patti di integrità

Art. 83-bis

Protocolli di legalità

DECRETO LEGISLATIVO
6 settembre 2011, n. 159

1. Il Ministero dell'interno può sottoscrivere protocolli, o altre intese comunque denominate, per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di criminalità organizzata, anche allo scopo di estendere convenzionalmente il ricorso alla documentazione antimafia di cui all'articolo 84. I protocolli di cui al presente articolo possono essere sottoscritti anche con imprese di rilevanza strategica per l'economia nazionale nonché con associazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale di categorie produttive, economiche o imprenditoriali ((e con le organizzazioni sindacali)), e possono prevedere modalità per il rilascio della documentazione antimafia anche su richiesta di soggetti privati, nonché determinare le soglie di valore al di sopra delle quali è prevista l'attivazione degli obblighi previsti dai protocolli medesimi. I protocolli possono prevedere l'applicabilità delle previsioni del presente decreto anche nei rapporti tra contraenti, pubblici o privati, e terzi, nonché tra aderenti alle associazioni contraenti e terzi.

2. L'iscrizione nell'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori di cui all'articolo 1, commi 52 e seguenti, della legge 6 novembre 2012, n. 190, nonché l'iscrizione nell'anagrafe antimafia degli esecutori istituita dall'articolo 30 del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, equivale al rilascio dell'informazione antimafia.

3. Le stazioni appaltanti prevedono negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto.

Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136.

I patti di integrità

legge 190/2012

17. Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei **protocolli di legalità** o nei **patti di integrità** costituisce causa di **esclusione dalla gara**.

art. 1456

Clausola risolutiva espressa

I **contraenti** possono convenire espressamente che il contratto si risolva nel caso che una **determinata obbligazione** non sia adempiuta secondo le modalità stabilite. In questo caso, la risoluzione si verifica **di diritto** quando la parte interessata **dichiara** all'altra che intende valersi della clausola risolutiva

10

Formazione

Tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

L'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza possono costituire obiettivi strategici che gli organi di indirizzo dell'amministrazione sono tenuti ad individuare quale contenuto necessario del PTPCT (cfr. Parte II, § 4.).

La l. 190/2012 stabilisce, infatti, che il Piano debba prevedere, per le attività a più elevato rischio di corruzione, percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali, dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co. 9, lett. b) e c)). La stessa legge dispone che per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali i percorsi formativi siano predisposti dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni (art. 1, co. 11).

I RPCT, i cui obblighi sulla formazione discendono dall'art. 1, co. 8 della l. 190/2012, sono tenuti a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. Pertanto, il RPCT individua, in raccordo con i dirigenti responsabili delle risorse umane e con l'organo di indirizzo, i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi.

11

Rotazione ordinaria



Comma 4

4. Il Dipartimento della funzione pubblica, anche secondo linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito e disciplinato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri:

- a) coordina l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale;
- b) promuove e definisce norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi e i progetti internazionali;
- c) predispone il Piano nazionale anticorruzione, anche al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle misure di cui alla lettera a);
- d) definisce modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla presente legge, secondo modalità che consentano la loro gestione ed analisi informatizzata;
- e) definisce criteri per assicurare la **rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione** e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni.



Comma 5

5. Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica:

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;

b) procedure appropriate per **selezionare e formare**, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la **rotazione** di dirigenti e funzionari.



Comma 10

10. Il responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede anche:

a) alla **verifica dell'efficace attuazione del piano** e della sua **idoneità**, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

b) alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, **dell'effettiva rotazione degli incarichi** negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito **è più elevato il rischio** che siano commessi reati di corruzione;

c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11.

La rotazione ordinaria

2.2 il contesto di riferimento

I principali strumenti previsti dalla normativa, oltre alla elaborazione del P.N.A., sono:

[...]

- rotazione del **personale**

La rotazione ordinaria

3.1.1. I Piani triennali di prevenzione della corruzione

- processo di adozione del P.T.P.C.
- Gestione del rischio
- Formazione in tema di anticorruzione
- codice di comportamento
- altre iniziative
- Indicazione dei **criteri di rotazione del personale** (par. 3.1.4 P.N.A.; par. B.5 Allegato 1; Tavola n. 5)

La rotazione ordinaria

Tale documento (il P.T.P.C.) dovrà contenere un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

- [...]

Altre iniziative

- **Numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi**

La rotazione ordinaria

3.1.4 Rotazione del **personale**

Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 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**. Per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico, fatti salvi i casi previsti dall'art. 16, comma 1, lett. l quater.

L'introduzione della **misura deve essere accompagnata da strumenti ed accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa**. L'atto di disciplina della rotazione è indicato nell'ambito del P.T.P.C..

La misura **deve essere adottata in tutte le amministrazioni - previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali** rappresentative - salvo motivati impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione; in tal caso, la motivazione è inserita nel P.T.P.C..

La rotazione ordinaria

4 Coordinamento, raccolta ed analisi dei dati sull'attività di prevenzione della corruzione delle amministrazioni

4.1 Trasmissione ed elaborazione dei dati relativi alla pianificazione, all'attuazione e all'impatto delle politiche anticorruzione

I dati da comunicare riguardano:

la tipologia ed i casi per i quali non si è ritenuto possibile attuare la **rotazione del personale**;

La rotazione ordinaria

B.5 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.

La rotazione del **personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione** rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. **L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni** e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

La rotazione ordinaria

La nuova legge considera la rotazione in più occasioni:

- art. 1, comma 4, lett. e): il D.F.P. deve definire criteri generali per assicurare la **rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione**;
- art. 1, comma 5, lett. b): le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al D.F.P. procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari;
- art. 1, comma 10, lett. b): il responsabile della prevenzione procede alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.
- La rotazione del personale è inoltre prevista nell'ambito delle misure gestionali proprie del dirigente. Infatti, l'art. 16, comma 1, lett. l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001 prevede che i dirigenti dispongono con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

La rotazione ordinaria

L'attuazione della misura richiede:

- la preventiva identificazione degli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'individuazione, nel rispetto della partecipazione sindacale, delle modalità di attuazione della rotazione in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione, mediante adozione di criteri generali;
- la definizione dei tempi di rotazione;
- per quanto riguarda il conferimento degli incarichi dirigenziali, il criterio di rotazione deve essere previsto nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dall'autorità di indirizzo politico;

l'identificazione di un nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione; il livello di professionalità indispensabile è graduato in maniera differente a seconda del ruolo rivestito nell'unità organizzativa (responsabile o addetto);¹¹²

il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative in house, ossia con l'utilizzo di docenti interni all'amministrazione, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori;

lo svolgimento di formazione ad hoc, con attività preparatoria di affiancamento, per il dirigente neo-incaricato e per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

La rotazione ordinaria

L'attuazione della misura comporta che:

per il personale dirigenziale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, la durata dell'incarico deve essere fissata al limite minimo legale; per il personale non dirigenziale, la durata di permanenza nel settore deve essere prefissata da ciascuna amministrazione secondo criteri di ragionevolezza, preferibilmente non superiore a 5 anni, tenuto conto anche delle esigenze organizzative;

per il personale dirigenziale, alla scadenza dell'incarico la responsabilità dell'ufficio o del servizio deve essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente;

l'amministrazione ha il potere di mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o qualifica di appartenenza;

in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'amministrazione

- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater;
- per le categorie di personale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001 applica le misure cautelari previste nell'ambito di ciascun ordinamento e, salvo disposizioni speciali, l'art. 3 della l. n. 97 del 2001;

La rotazione ordinaria

l'applicazione della misura va valutata anche se l'effetto indiretto della rotazione comporta un temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità;

l'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni;

nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, l'amministrazione pubblica applica la misura al personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento;

ALLEGATO 2

La rotazione “ordinaria” del personale

Vincoli soggettivi

Le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente. Si fa riferimento a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992 n. 1042 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 1513 (congedo parentale).

Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria, l'identificazione in via preventiva dei criteri di rotazione, tra i quali: a) individuazione degli uffici; b) la periodicità; c) le caratteristiche.

Sui citati criteri va attuata la preventiva informativa sindacale che va indirizzata all'Organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi. Ciò non comporta un'apertura di una fase di negoziazione in materia.

Vincoli oggettivi

La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate da ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.

Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

Proprio per prevenire situazioni come questa, in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, le amministrazioni dovrebbero programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

5. Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione

Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. In questi casi le amministrazioni sono comunque tenute ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

5. Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione

A titolo esemplificativo:

- potrebbero essere rafforzate le misure di trasparenza – anche prevedendo la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria – in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione potrebbero essere previste dal dirigente modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;
- nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, potrebbero essere preferiti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. Ad esempio il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- potrebbe essere attuata una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti. Pertanto si suggerisce che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale;
- potrebbe essere programmata all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità;
- si potrebbe prevedere la "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- si potrebbe realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi).

12

**La trasparenza
amministrativa**

Le disposizioni in materia di trasparenza amministrativa, inoltre, integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'art. 117, co. 2, lett. m), della Costituzione (art. 1, co. 3, d.lgs. 33/2013).

La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della legge 190/2012 aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. 33/2013 «integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione».


13

WHISTLEBLOWING

DECRETO LEGISLATIVO

10 marzo 2023, n. 24

*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la **protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione** e recante disposizioni riguardanti la **protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali***



Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.

Approvate con Delibera n° 311 del 12 luglio 2023

Ambito di applicazione soggettivo

DECRETO LEGISLATIVO
10 MARZO 2023 n. 24

1. Per i soggetti del settore pubblico, le disposizioni del presente decreto si applicano alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano **segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce** all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a).

2. Per i soggetti del settore privato, le disposizioni del presente decreto si applicano:

a) per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numeri 1) e 2), alle persone di cui ai commi 3 o 4, che effettuano segnalazioni interne o esterne, divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6);

b) per i soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), alle persone di cui ai commi 3 o 4 che effettuano segnalazioni interne delle informazioni sulle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numero 2, ovvero, se nell'ultimo anno hanno raggiunto la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, segnalazioni interne o esterne o divulgazioni pubbliche o denunce all'autorità giudiziaria o contabile anche delle informazioni delle violazioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), numeri 3), 4), 5) e 6).

Ambito di applicazione soggettivo

DECRETO LEGISLATIVO
10 MARZO 2023 n. 24

5. Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3, **le misure di protezione** di cui al capo III, **si applicano anche:**

- a) ai **facilitatori**;
- b) alle **persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante**, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno **stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado**;
- c) ai **colleghi di lavoro della persona segnalante** o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un **rapporto abituale e corrente**;
- d) **agli enti di proprietà della persona segnalante** o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, **nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.**

Canali di segnalazione interna

DECRETO LEGISLATIVO
10 MARZO 2023 n. 24

1. I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, **sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, **attivano**, ai sensi del presente articolo, **propri canali di segnalazione**, che garantiscano, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la **riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione**, nonché del **contenuto della segnalazione** e della relativa documentazione. I modelli di organizzazione e di gestione, di cui all'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 231 del 2001, prevedono i canali di segnalazione interna di cui al presente decreto.

2. La **gestione del canale** di segnalazione è affidata a una **persona o a un ufficio interno** autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, **ovvero è affidata a un soggetto esterno**, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Canali di segnalazione interna

DECRETO LEGISLATIVO
10 MARZO 2023 n. 24

3. Le segnalazioni sono effettuate in **forma scritta**, anche con modalità informatiche, oppure in **forma orale**. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, **su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto** fissato entro un termine ragionevole.

4. I comuni diversi dai capoluoghi di provincia possono **condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione**. I soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, non superiore a duecentoquarantanove, possono condividere il canale di segnalazione interna e la relativa gestione.

5. I soggetti del settore pubblico cui sia fatto obbligo di prevedere la figura del **responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, **affidano a quest'ultimo, anche nelle ipotesi di condivisione di cui al comma 4, la gestione del canale di segnalazione interna**.

6. La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello indicato nei commi 2, 4 e 5 è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni

Può essere utile per le amministrazioni e gli enti chiarire al proprio interno che chi intende presentare una segnalazione debba specificare che si tratta di una segnalazione per la quale si intende mantenere riservata la propria identità e beneficiare delle tutele previste nel caso di eventuali ritorsioni.

Tale specificazione consente, laddove la segnalazione pervenga erroneamente ad un soggetto non competente 63, la trasmissione tempestiva da parte di quest'ultimo al soggetto autorizzato a ricevere e gestire le segnalazioni di whistleblowing. Ad esempio, se una segnalazione perviene in busta chiusa sulla quale è indicato che si tratta di una segnalazione di whistleblowing, colui che la riceve, senza aprirla, la trasmette tempestivamente ai soggetti competenti.

In assenza della chiara indicazione, infatti, la segnalazione potrebbe essere trattata come ordinaria. **È necessario, quindi, che le amministrazioni e gli enti chiariscano bene, sul sito istituzionale e anche nella stessa pagina della piattaforma dedicata, quali sono le diverse conseguenze in caso di segnalazione ordinaria e di whistleblowing.** Sarebbe utile anche che, negli stessi modelli per la trasmissione delle segnalazioni ordinarie, sia chiesto ai segnalanti di precisare se intendono o meno mantenere riservata la propria identità e avvalersi delle tutele previste per il whistleblower.

Inoltre, i soggetti che gestiscono il canale di segnalazione interno mettono a disposizione **informazioni sull'utilizzo del canale interno e di quello esterno gestito da ANAC** con particolare riguardo ai presupposti per effettuare le segnalazioni attraverso tali canali, ai soggetti competenti cui è affidata la gestione delle segnalazioni interne nonché alle procedure.

Tali informazioni devono essere chiare e facilmente accessibili anche alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, siano legittimate a presentare segnalazioni di whistleblowing.

Vanno esposte, per esempio, nei luoghi di lavoro in un punto visibile, accessibile a tutte le suddette persone, nonché in una sezione apposita del sito web istituzionale dell'ente. Devono essere, altresì, oggetto di trattazione nei corsi e nelle formazioni su etica e integrità.

In ogni caso, le amministrazioni e gli enti possono prevedere nei propri Codici di comportamento o codici di condotta

Obbligo di riservatezza

DECRETO LEGISLATIVO
10 MARZO 2023 n. 24

1. Le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

2. L'**identità della persona segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, **espressamente autorizzate a trattare tali dati** ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

3. **Nell'ambito del procedimento penale**, l'identità della persona segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale.

4. **Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti**, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

5. **Nell'ambito del procedimento disciplinare**, l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà **utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso** della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

- *art. 29 (trattamento sotto l'autorità del titolare o del responsabile del trattamento)*
- *art. 32 (sicurezza del trattamento - 4. Istruzione del titolare a chiunque agisca...*
- *Art. 2. quaterdecies*

Obbligo di riservatezza

DECRETO LEGISLATIVO
10 MARZO 2023 n. 24

6. È dato **avviso alla persona segnalante** mediante comunicazione scritta delle **ragioni della rivelazione dei dati riservati**, nella ipotesi di cui al comma 5, secondo periodo, nonché nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo quando la rivelazione della identità della persona segnalante e delle informazioni di cui al comma 2 è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

7. I soggetti del settore pubblico e del settore privato, l'ANAC, nonché le autorità amministrative cui l'ANAC trasmette le segnalazioni esterne di loro competenza, tutelano l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

8. La segnalazione è **sottratta all'accesso** previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, nonché dagli **articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33**.

9. Ferma la previsione dei commi da 1 a 8, nelle procedure di segnalazione interna ed esterna di cui al presente capo, **la persona coinvolta può essere sentita**, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Trattamento dei dati personali

DECRETO LEGISLATIVO
10 MARZO 2023 n. 24

1. Ogni **trattamento dei dati personali**, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, previsto dal presente decreto, deve essere effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. La comunicazione di dati personali da parte delle istituzioni, degli organi o degli organismi dell'Unione europea è effettuata in conformità del regolamento (UE) 2018/1725.

2. I **dati personali che manifestamente non sono utili** al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono **cancellati immediatamente**.

3. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del regolamento (UE) 2016/679 possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

4. I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni sono effettuati dai soggetti di cui all'articolo 4, in qualità di **titolari del trattamento**, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del regolamento (UE) 2016/679 o agli articoli 3 e 16 del decreto legislativo n. 51 del 2018, fornendo **idonee informazioni alle persone segnalanti e alle persone coinvolte** ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo regolamento (UE) 2016/679 o dell'articolo 11 del citato decreto legislativo n. 51 del 2018, nonché adottando **misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati**.

- art. 15 (diritto di accesso)
- art. 16 (diritto di rettifica)
- Art. 17 (diritto alla cancellazione)
- Art. 18 (diritto di limitazione del trattamento)
- Art. 19 (obbligo di notifica)
- Art. 20 (diritto alla portabilità)
- Art. 21 (diritto all'opposizione)
- Art. 22 (diritto di non profilazione)
- Art. 2-undecies (limitazione dei diritti dell'interessato)