



*Relazione del Responsabile della  
prevenzione della corruzione  
Anno 2019*

*Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 1 comma 14 della legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*

*Publicato sul sito internet istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente"*

## **Sommario**

### Premessa

1. Gestione rischi
2. Individuazione delle attività a maggiore rischio corruzione
3. Formazione in tema di anticorruzione
4. Codice di comportamento
5. Rotazione del personale
6. Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi
7. Forme di tutela offerte dal whistleblowing
8. Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e del sistema di monitoraggio sull'attuazione del Piano

## **Premessa**

La legge n. 190/2012 contenente al suo interno “Disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” - pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012 – stabilisce che ciascuna amministrazione pubblica nomini un proprio Responsabile della prevenzione della corruzione (Articolo 1. Comma 7) e adotti un piano triennale di prevenzione della corruzione che, partendo dall’analisi dell’esposizione al rischio corruzione sotteso ad ogni processo amministrativo, individui i necessari interventi organizzativi idonei a prevenire o ridurre i fattori di rischio (Articolo 1, comma 6).

Il Piano Nazionale Anticorruzione, declina specifiche indicazioni operative cui attenersi nella elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e nello specifico ha introdotto l’obbligo, per gli enti privati in controllo pubblico, di introdurre e di implementare adeguate misure organizzative e gestionali.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è stato predisposto ed approvato dal Consiglio direttivo del Collegio degli Infermieri di Pescara, nel dettaglio, OPI Pescara, ha un’unica sede sita in Piazza Ettore Troilo, 23 dove svolge la sua attività in ufficio con contratto di locazione.

Tutte le attività svolte dall’OPI sono sovvenzionate esclusivamente dalle quote di iscrizione annuale dei propri iscritti e sono definite all’interno di un programma che annualmente il Consiglio Direttivo elabora e che l’Assemblea degli Iscritti approva.

I principali processi amministrativi sono connessi alle attività istituzionali, delineate dalle leggi istitutive, e riguardano:

- Le procedure elettorali del Consiglio Direttivo, del Collegio dei Revisori dei Conti;
- L’approvazione dei bilanci di previsione e consuntivo da parte del Collegio Direttivo;
- La vigilanza e la conservazione del decoro e dell’indipendenza della professione;
- Il coordinamento e promozione dell’attività degli iscritti;
- La designazione dei rappresentanti dell’Ordine presso commissioni, enti od organizzazioni di carattere interprovinciale o nazionale;
- Il concorso presso FNOPI nello studio e nell’attuazione dei provvedimenti che interessano la categoria;
- Direttive di massima per la soluzione delle controversie e/o problematiche emergenti nel contesto lavorativo in cui opera l’infermiere;
- L’esercizio del potere disciplinare nei confronti dei componenti degli iscritti dell’Ordine;

- I principali processi di tipo amministrativo-gestionale, contabile e contrattuale riguardanti;
- I compensi e rimborsi per i componenti del Collegio direttivo e Collegio dei revisori dei conti;
- Le prestazioni istituzionali (organi di stampa e comunicazioni istituzionali, commissioni istituzionali nazionali, aggiornamento professionale e organizzazione eventi, promozione della figura professionale dell'infermiere);
- Uscite per il funzionamento degli uffici (relative alle utenze, al materiale di cancelleria, alla pulizia degli uffici, alla manutenzione delle apparecchiature, alle assicurazioni e per altre attività amministrative);
- Le uscite per l'acquisto di beni e prestazioni di servizi (relative alle consulenze amministrative e fiscali, legali e informatiche e alle acquisizioni di software);
- Le uscite per l'acquisizione di beni di uso durevole ed opere immobiliari e di immobilizzazione tecniche.

Con determina, OPI Pescara si è dotata di un Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione, tale piano, sarà purtroppo soggetto a revisione e aggiornamento al fine di garantire un monitoraggio continuo per farvi confluire e prevedere i reati di cui alla legge 190/2012 e le azioni correttive previste dal piano anticorruzione.

A tal proposito l'OPI di Pescara, nomina con delibera D05 del 13/02/2019, la Dott.ssa Antonella DIODATI.

Tra le varie funzioni di cui sopra, ai sensi dell'art. 1, comma 14, il Responsabile ha il compito di redigere una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano di prevenzione della corruzione.

Il presente documento, accompagnato dalla scheda predisposta dall'A.N.A.C., dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale entro il 31 gennaio 2018.

Nel rispetto delle previsioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Delibera CIVIT n. 72/2013 e del contenuto del nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione si riportano i seguenti dati:

## **1. Gestione rischi**

Il Responsabile dell'attuazione del piano di prevenzione della corruzione con il coinvolgimento dei membri del Consiglio direttivo e dei responsabili di servizio competenti per area, all'interno del Piano ha individuato le azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruzione connesso ai processi posti in essere dall'Ordine.

Nello specifico, le misure sono state classificate in “misure obbligatorie”, “Regole di condotta specifiche”, “Formazione del personale e diffusione del piano di contesto aziendale”.

Il trattamento del rischio si è completato con apposite azioni di monitoraggio, ossia la verifica dell’efficacia dei sistemi di prevenzione adottati.

## **2. Individuazione delle attività a maggior rischio di corruzione**

Le attività a maggior rischio di corruzione sono state individuate dando particolare rilevanza alle ipotesi previste dal comma 1 dell’art. 1 della legge 190/2012 ed in particolare le seguenti:

### **Area A – Acquisizione e progressione del personale**

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

### **Area B – Affidamento di lavori, servizi e forniture**

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

### **Area C – provvedimento ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

1. Provvedimenti amministrativi vincolanti nell’an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell’an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale

5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

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

1. Provvedimenti amministrativi vincolanti nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. e/i
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

### **AREA AQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Per frequenza ed impatto il rischio è sostanzialmente inesistente, atteso che OPI Pescara ha in organico 1 risorsa a tempo indeterminato e 0 dirigente/i.

Il reclutamento, ove necessario, avviene con procedure ad evidenza pubblica mentre l'avanzamento è deliberato rispettando scrupolosamente la contrattualistica collettiva. Con l'obiettivo di eliminare ogni rischio corruttivo, l'attuale procedimento per l'assunzione e la progressione di carriera del personale prevede l'assunzione mediante concorso pubblico e il relativo bando sarà pubblicato, oltre che ove normalmente previsto, anche sul sito dell'OPI Pescara.

Il responsabile sarà indicato nel bando di concorso, sarà individuato fra i consiglieri a maggioranza degli stessi e potrà ricoprire tale incarico soltanto una volta per mandato elettivo. Egli verificherà la puntuale pubblicazione e il rigoroso rispetto delle procedure.

Al Momento non sono previste assunzioni pertanto nessun bando è in fase attuativa. Le misure verranno applicate in concomitanza del prossimo bando di concorso.

### **AREA AFFIDAMENTO LAVORI, SERVIZI E FORNITURE**

La frequenza è, anche qui, piuttosto bassa, mentre è possibile un impatto potenzialmente alto. Tuttavia, la necessità di rispettare la normativa di gara nonché l'eventuale supporto di professionisti rende, di nuovo, il rischio poco rilevante. Nell'ambito dei lavori, servizi e forniture, l'OPI Pescara, ove si tratti di contratti sopra soglia (oltre € 40.000,00) procede con delibera a contrattare e successiva pubblicazione di bando. Per quelli inferiori, comunque, viene rispettato l'obbligo della trasparenza si richiedono i preventivi valutati secondo i criteri di economicità e affidabilità.

Per quanto concerne, invece, i servizi professionali e incarichi a studi di professionisti, stante la non necessità di procedure di evidenza pubblica, nondimeno l'Ordine opera, pur nell'ambito dell'intuitus personae, nel massimo rispetto di criteri di trasparenza, valutando i criteri di conoscenze, capacità, competenze, disponibilità ed economicità richiedendo preventivamente una stima dei costi e successivamente formalizzando l'incarico in sede di Consiglio Direttivo.

Ciò, in particolare, si rivela importante per le, pur rare occasioni di bandi di gara di un certo rilievo, atteso che la consulenza preventiva di professionisti specializzati riduce sensibilmente il rischio di successive impugnative.

OPI Pescara, opera anche facendo ricorso al Mercato Elettronico della PA (MEPA), lo strumento di eProcurement pubblico gestito da Consip per conto del Ministero Economia e Finanza. Il MEPA permette alle amministrazioni pubbliche di consultare i cataloghi delle offerte pubblicate ed emettere direttamente ordini d'acquisto (OdA) o richieste d'offerta (RdO). I fornitori abilitati possono, invece, offrire i propri beni e servizi direttamente online e rispondere alle eventuali richieste di offerta avanzate dalle PA. Per concludere le transazioni, amministrazioni e imprese devono essere dotati di firma digitale. Il MEPA permette dunque l'acquisto online di beni e servizi con caratteristiche di standardizzabilità, per acquisti ripetitivi e/o per volumi ridotti.

OPI Pescara nell'ambito del MEPA utilizza una nuova procedura per eseguire l'affidamento. Oltre all'Ordine Diretto e alla Richiesta di Offerta, l'Ordine potrà selezionare nel Carrello degli acquisti la "Trattativa Diretta".

La trattativa diretta sarà avviata da un'offerta a catalogo o da un oggetto generico di fornitura (metaprodotto) presente nella vetrina della specifica iniziativa merceologica. Con questa procedura, non è obbligatorio garantire una pluralità di partecipazione; la Trattativa Diretta non presenta le tipiche richieste informative (criterio di aggiudicazione, parametri di peso/punteggio, invito dei fornitori, gestione dei chiarimenti, gestione delle Buste di Offerta, fasi di aggiudicazione). Verrà indirizzata ad un unico Fornitore, e risponde a due precise fattispecie normative:

- Affidamento Diretto, con procedura negoziata, ai sensi dell'art. 36, comma 2, lettera A – d. lgs. 50/2016
- Procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando, con solo operatore economico, ai sensi dell'art. 63 d. lgs. 50/2016 (per importi fino al limite della soglia comunitaria nel caso di Beni e Servizi)

### **AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO**

La tenuta dell'Albo, pur presentando teorici profili di rischio, in realtà è completamente regolata dalla legge, col che risulta sostanzialmente annullata la rischiosità.

In tale tipologia di provvedimenti rientrano, unicamente, le decisioni inerenti l'Albo. Il Consiglio Direttivo, stante l'attuale con trollo procedimentale delle iscrizioni, ritiene sufficientemente garantita la trasparenza in materia.

### **AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO**

Il Consiglio non eroga contributi. Laddove si rendesse necessaria l'adozione di un simile provvedimento le relative delibere saranno adottate secondo criteri di trasparenza, via via rinforzati in funzione della sopravvenuta normativa.

OPI Pescara non eroga contributi.

### **FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA**

L'OPI Pescara organizza corsi di formazione aperti ai propri iscritti o iscritti agli altri Ordini. La programmazione dei corsi di formazione viene resa nota mediante la pubblicazione sul sito istituzionale e piattaforme social (Instagram e Facebook, Twitter e Waths App).

Ogni singolo corso di formazione prevede la presenza di un responsabile scientifico e di un responsabile di segreteria, i quali, unitamente alla *Commissione ECM e al Consiglio Direttivo* ne stabilisce l'organizzazione, facendo riferimento alle Direttive AGENAS.

In particolare i relatori coinvolti verranno selezionati secondo criteri di conoscenza, capacità, competenza, disponibilità, sempre nel rispetto delle risorse previste .

Verrà richiesto ai relatori/collaboratori il curriculum-vitae ed esperienza nella materia oggetto di formazione.

Ogni attività che prevede un impegno economico viene deliberata in Consiglio Direttivo. Rispetto ai processi rilevanti in materia di formazione professionale, è possibile individuare, sempre in astratto ed in via esemplificativa alcuni possibili eventi rischiosi:

- a) Alterazioni documentali volte a favorire l'accreditamento di determinati soggetti;
- b) Mancata o impropria attribuzione di crediti formativi professionali ai partecipanti;
- c) Mancata o inefficiente vigilanza sugli "enti terzi" autorizzati all'erogazione della formazione;
- d) Inefficiente organizzazione e svolgimento delle attività formative da parte dell'Ordine.

Rispetto a detti eventi rischiosi, secondo le indicazioni del PNA, è possibile individuare alcune possibili misure e precisamente:

- a) L'OPI Pescara, in qualità di "Provider Standard" risponde ai controlli e alle verifiche periodiche di AGENAS;
- b) Introduzione di adeguate misure di pubblicità e trasparenza legate agli eventi formativi dell'Ordine preferibilmente mediante pubblicazione, nel sito internet istituzionale dell'ente organizzatore, dell'evento e degli eventuali costi sostenuti;
- c) Controlli a campione sulla pertinenza dei requisiti degli "enti terzi" autorizzati all'erogazione della formazione.

### **INDICAZIONE DI PROFESSIONISTI PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI SPECIFICI**

Il PNA riferisce che questa riguarda tutte le ipotesi in cui gli ordini sono interpellati per la nomina, a vario titolo, di professionisti ai quali conferire incarichi.

Si riportano i possibili eventi rischiosi e le misure di prevenzione adottabili come individuate dall'ANAC. Quanto ai possibili eventi rischiosi il PNA osserva: "Nelle ipotesi sopra descritte e negli altri casi previsti dalla legge, gli eventi rischiosi attengono principalmente alla nomina di professionisti – da parte dell'Ordine – in violazione dei principi di terzietà, imparzialità e concorrenza. Tale violazione può concretizzarsi, ad esempio, nella nomina di professionisti che abbiano interessi personali o professionali in comune con i componenti dell'ordine della nomina, con i soggetti richiedenti e/o con i destinatari delle prestazioni professionali, o di professionisti che siano privi dei requisiti tecnici idonei ed adeguati allo svolgimento dell'incarico".

Quanto alle possibili misure di prevenzione il PNA osserva che esse "potranno, pertanto, essere connesse all'adozione di criteri di selezione di candidati, tra soggetti in possesso dei necessari requisiti tecnici idonei, mediante estrazione a sorte in

un'ampia rosa di professionisti (come avviene per la nomina dei componenti delle commissioni di collaudo).

È di fondamentale importanza, inoltre, garantire la trasparenza e la pubblicità delle procedure di predisposizione di liste di professionisti, ad esempio provvedendo alla pubblicazione di liste on-line o ricorrendo a procedure di selezione ad evidenza pubblica, oltre che all'assunzione della relativa decisione da parte dell'ordine".

In ogni caso in cui l'Ordine debba conferire incarichi al di fuori delle normali procedure ad evidenza pubblica, sono suggerite le seguenti misure:

- a) utilizzo di criteri di trasparenza sugli atti di conferimento degli incarichi;
- b) rotazione dei soggetti da nominare a parità di competenza;
- c) prevalenza del criterio della competenza e nomina del medesimo soggetto sulla base di ampia ed adeguata motivazione in ordine alla assoluta idoneità rispetto alle funzioni richieste;
- d) valutazioni preferibilmente collegiali, con limitazioni delle designazioni dirette da parte del Presidente nei casi di urgenza; x2
- e) se la designazione avviene da parte del solo Presidente con atto motivato, previsione della successiva ratifica da parte del Consiglio;
- f) verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse nei confronti del soggetto che nomina il professionista a cui affidare l'incarico richiesto, del professionista designato, dei soggetti pubblici o privati richiedenti, del soggetto destinatario delle prestazioni professionali;
- g) eventuali misure di trasparenza sui compensi, indicando i livelli più alti e più bassi dei compensi corrisposti, nel rispetto della normativa dettata in materia di tutela della riservatezza dei dati personali.

### **3. Formazione in tema di anticorruzione**

Ai sensi della Legge 190/2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione individua le unità di personale chiamate ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio che siano commessi reati di corruzione allo scopo di inserirli in appositi e idonei percorsi formativi. A tal fine, la normativa in questione prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione provveda a definire, entro i termini previsti per l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti sopra citati.

Inoltre, la medesima legge 190/2012 prescrive che la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione predisponga percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni sui temi dell'etica e della legalità e che con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni provveda alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione.

Ciò posto, OPI Pescara in collaborazione con TRAINING & CONSULTING S.c.s., ha organizzato incontri formativi sulla legge anticorruzione 190/2012.

La giornata formativa è stata dedicata a tutte le unità di personale che operano nelle aree di rischio individuate dalla Legge 190, in particolare a quelli che operano nelle aree maggiormente esposte al rischio corruzione.

Come previsto dalla suddetta legge, in collaborazione del Responsabile anticorruzione, sono stati inseriti nel Piano di formazione dell'ente alcune iniziative finalizzate ad illustrare la normativa per la prevenzione e la espressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A..

Nello specifico la Dott.ssa Cianci Martina specializzata nella professione magistrale, ha tenuto un corso di aggiornamento in house, avente ad oggetto l'analisi della legge anticorruzione n. 190 nei temi riguardanti i temi di etica e legalità con l'analisi la nuova Legge Anticorruzione intitolata "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" del 13 Dicembre 2018 n. 1189 – B.

#### **4. Codice di comportamento**

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che le Pubbliche Amministrazioni di cui all' art.1, comma 2, del d.lgs. 165/01 provvedono ad adottare un codice di comportamento, anche con riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR 62/2013.

Nel Piano anticorruzione viene riconosciuto il valore del Codice di comportamento quale efficace misura di prevenzione della corruzione, in quanto atto ad orientare l'operato dei dipendenti in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità.

Nello svolgimento della vita societaria, infatti, il semplice rispetto delle norme di legge non è sufficiente a garantire il raggiungimento degli standard operativi e gestionali desiderati, ma al contrario ogni decisione ed altresì ogni comportamento devono essere supportati ed indirizzati da regole etiche che integrano e informino l'adozione degli stessi.

Nello specifico OPI Pescara ha adottato il Codice di comportamento richiamando espressamente quanto contenuto nel Dpr. 16 aprile 2013, n. 62.

Alla data odierna non vi sono state denunce di violazioni al codice di comportamento interno.

#### **5. Rotazione degli incarichi**

La legge n. 190/2012 prevede, quale ulteriore misura preventiva del rischio corruzione, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Stante l'organizzazione dell'OPI di Pescara, il Consiglio Direttivo ritiene che la suddetta norma non possa trovare applicazione per la carenza del presupposto in fatto. Se, infatti, è senz'altro vero che l'alternanza tra soggetti decidenti riduce il rischio di situazioni particolari tra amministrazioni ed utenti fino a veri e propri privilegi ed aspettative, è per altro verso lo stesso Piano Nazionale Anticorruzione a precisare che, nei casi di amministrazioni di ridotte dimensioni e numero limitato di personale, la rotazione causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

Altre procedure utili:

- Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti (nel caso di assunzione del personale) e dagli utenti ai sensi degli artt. 46 – 49 del d.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000).

- Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente, mediante la creazione di un servizio ispettivo dell'amministrazione (art. 1, comma 62, l. n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni (art. 72 d.P.R. n. 445 del 2000).
- Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra tutti i soggetti per finalità di aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali.
- Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività, mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento delle indicazioni generali debba essere motivato; creazione di flussi informativi su deroghe e sugli scostamenti.
- Definire una chiara articolazione in specifiche attività delle procedure per attuare le misure di prevenzione. In sostanza si tratta di una formalizzazione di ciò che è stato effettuato già durante il processo di stesura e di adozione di questo PTPCT.

## **6. Esiti di verifiche su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi**

L'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, prevede una misura volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, amministratori, funzionari, titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del d. lgs. N. 163 del 2006).

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

In particolare è previsto che: "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". In generale, la preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora passata in giudicato (quindi anche in caso di condanna da parte del Tribunale).

Il D.L. 39/13 elenca le cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni. Il Consiglio Direttivo, tramite il responsabile della prevenzione della corruzione e facendo ampio non meno che legittimo uso della richiesta di autocertificazione e di autodichiarazione degli interessati a termini di legge, intende verificare la sussistenza delle condizioni ostative di legge in capo ai dipendenti ed ai soggetti cui intende conferire incarichi.

Ove, all'esito della verifica, risultasse la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'OPI di Pescara conferirà l'incarico ad altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, l'incarico è nullo.

Il Consiglio verifica, anche successivamente al conferimento dell'incarico, l'insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità, in modo da attuare un costante monitoraggio del rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità.

## **7. Forme di tutela offerte dal whistleblowing**

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n.165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d.whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Tale disposizione prevede che "Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il

pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato”. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione e nella quale le stesse sono state poste in essere. La disposizione prevede quindi:

1. la tutela dell'anonimato;
2. il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
3. la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante. Ribadito che non esiste attualmente dotazione organica dipendente in servizio presso l'OPI di Pescara, segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi, quindi, potranno essere fatte pervenire direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione in qualsiasi forma. Il RPC assicurerà la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti. Nel caso in cui gli illeciti o le irregolarità siano imputabili a comportamenti o decisioni assunti dal Responsabile della prevenzione della corruzione, anche per le attività poste in essere in relazione al suo ordinario lavoro d'ufficio, le comunicazioni dovranno essere indirizzate all'ANAC. Come previsto dall'art. 1, comma 51, della legge n. 190, il RPC si impegna ad adottare, sia nel caso vi siano episodi di corruzione sia in mancanza degli stessi, tutti i provvedimenti affinché l'identità del segnalante non sia rivelata. L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. L'identità non può essere rivelata salvo i casi espressamente previsti dalle norme di legge. La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima, in ogni caso il RPC prenderà in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

L'Autorità Nazionale Anticorruzione è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, 114) segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. In attuazione a queste disposizioni normative

l'ANAC ha quindi aperto un canale privilegiato a favore di chi, nelle situazioni di cui si è detto, scelga di rivolgersi all'Autorità e non alle vie interne stabilite dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza. E' perciò istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del pubblico dipendente, assicurando la riservatezza sull'identità del segnalante e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita. Le segnalazioni dovranno essere inviate all'indirizzo [whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it)

Il dipendente/collaboratore che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione che valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al soggetto che ha operato la discriminazione affinché valuti tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione, fatta salva la necessità/opportunità di segnalare la discriminazione ad altri organi competenti (ANAC, UPD, Ufficio del contenzioso, Ispettorato della funzione pubblica, OO.SS., Comitato Unico di Garanzia, TAR). Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990. In caso di regolamentazione autonoma da parte dell'OPI di Pescara della disciplina dell'accesso documentale, in assenza di integrazione espressa del regolamento, quest'ultimo deve intendersi integrato dalla disposizione contenuta nella l. n. 190/2012.

## **8. Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzative del sistema di monitoraggio sull'attuazione del Piano**

Il monitoraggio sull'attuazione delle azioni indicate nel piano anticorruzione avviene con le seguenti modalità:

- Lo scrivente, Responsabile per l'attuazione del piano di prevenzione della corruzione, incontra i referenti dei settori a rischio per monitorare lo stato di attuazione delle azioni previste nel piano;

- Lo scrivente, Responsabile per l'attuazione del piano di prevenzione della corruzione, incontra i referenti dei settori a rischio per monitorare lo stato di attuazione delle azioni previste nel piano;
- Il Responsabile redige annualmente una relazione di rendiconto sullo stato di attuazione e sull'efficacia delle misure indicate nel Piano. La relazione, trasmessa all'organo di indirizzo politico, viene pubblicata sul sito istituzionale.

Espletato il monitoraggio secondo le modalità appena analizzate, il Responsabile ha provveduto dunque con la presente relazione ad adempiere agli obblighi di cui all'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012.

La presente relazione verrà pubblicata sul sito istituzionale: [www.opipescara.it](http://www.opipescara.it)

**Responsabile attuazione  
Piano di prevenzione della corruzione  
OPI Pescara  
Dott.ssa Antonella DIODATI**

