



**ANAC** AUTORITÀ  
NAZIONALE  
ANTICORRUZIONE

# *Analisi di esperienze e criticità rilevate dai Responsabili per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*

*gennaio 2023*



L'Autorità Nazionale Anticorruzione, nella propria attività istituzionale, al fine di rafforzare la collaborazione con gli RPCT - che rappresentano una parte consistente degli *stakeholders* dell'Autorità – e di conoscere le difficoltà operative riscontrate più frequentemente nell'assolvimento dei relativi compiti, onde poter valutare eventuali margini di intervento da parte di A.N.AC. per la loro risoluzione, ha quindi effettuato una analisi di esperienze e criticità rilevate dagli stessi RPCT.

Si è proceduto pertanto ad elaborare un **documento da sottoporre ai RPCT**, utilizzando un sistema "misto", con quesiti per lo più a risposta chiusa, al fine di circoscrivere i temi d'indagine ed al contempo acquisire elementi informativi dettagliati e rispondenti alla realtà organizzativa di riferimento. L'analisi affronta aspetti legati all'organizzazione, alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione, rivolgendo particolare attenzione alla fase di valutazione del rischio e alla trasparenza.



Il documento è composto di **n. 8 sezioni** relative nello specifico a:

- informazioni del RPCT e dell'ente di appartenenza, funzionali alla categorizzazione delle risposte per aree e/o settori;
- rapporti tra i RPCT e la struttura, con l'obiettivo di valutare il grado di coinvolgimento di quest'ultima nella strategia di prevenzione;
- analisi del contesto esterno, che nell'esperienza degli uffici rappresenta un aspetto generalmente trascurato nella predisposizione dei PTPC;
- mappatura dei processi e delle attività;
- metodologia di valutazione del rischio adottata, anche al fine di rilevare il grado di adeguamento agli indirizzi più recenti dell'Autorità in materia;
- misure generali di prevenzione e permetterà di evidenziare criticità generiche e/o più specifiche riscontrate nella loro attuazione;
- trasparenza e proposte per la semplificazione degli obblighi di pubblicazione che potranno eventualmente essere esaminate ai fini della realizzazione della Piattaforma sulla Trasparenza;
- modalità adottate per il monitoraggio delle misure ed il grado di efficacia rilevato.



## ➤ *CAMPIONE di ANALISI*

Al fine di procedere all'analisi, è stato selezionato **un campione di enti** insistenti sull'intero territorio nazionale e, compatibilmente con i dati a disposizione, equamente distribuiti nelle aree nord, centro, sud e isole.

Sono stati coinvolti in misura prevalente (**per il 60%**) **determinate categorie di enti (enti e società pubbliche, enti del sistema sanitario, piccoli comuni e enti pubblici non economici)** che nell'esperienza concreta incorrono in maggiori difficoltà a causa della disciplina normativa di riferimento lacunosa, della scarsità di linee guida o altri atti d'indirizzo adottati dall'Autorità che tengano conto delle relative peculiarità nonché della frequente indisponibilità di professionalità interne idonee a garantire l'osservanza degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Sono stati raccolti dal sistema n. 450 riscontri, di cui n. 54 inoltrati dagli enti selezionati ai quali sono state aggiunte le informazioni trasmesse dagli enti che hanno prestato volontariamente la propria collaborazione. Nel complesso, quindi, sono stati **analizzati n. 111 questionari**, preventivamente suddivisi in due gruppi, **amministrazioni medio-grandi e piccole amministrazioni**, secondo la qualificazione segnalata direttamente dai partecipanti

### ➤ *RISULTANZE dell'ANALISI*

Per agevolare la lettura dei dati, poi, sono stati elaborati **due report** distinti relativi ad **Amministrazioni medio grandi (Allegato 1)** e **piccole Amministrazioni (Allegato 2)**, entrambi articolati nelle seguenti sottosezioni:

- informazioni generali;
- supporto al RPCT;
- analisi del contesto e valutazione del rischio;
- le misure di prevenzione;
- la trasparenza;
- il monitoraggio delle misure.

I dati acquisiti sono stati illustrati con l'ausilio di schemi, tabelle e grafici, allo scopo di rappresentare con maggiore chiarezza il patrimonio informativo raccolto. Inoltre, in calce a ciascuna sottosezione sono state riportate delle brevi osservazioni, nell'ambito delle quali sono state evidenziate criticità/anomalie frequenti ed eventuali proposte risolutive.

## GRANDI E MEDIE AMMINISTRAZIONI

All'indagine svolta hanno partecipato n. 129 Amministrazioni medio grandi, fornendo la propria esperienza in riferimento ai quesiti posti dall'Autorità. In particolare, sono stati esaminati n. 56 riscontri pervenuti (circa il 19%), di cui n. 31 inviati dagli enti campionati e n. 25 selezionati tra quelli che hanno aderito volontariamente all'iniziativa.

Più specificamente si tratta di:

- n. 8 Università;
- n. 14 Comuni e n. 2 Città Metropolitane;
- n. 2 Camere di Commercio;
- n.27 soggetti appartenenti ad altre tipologie di enti;
- n. 3 Ministeri.

Di seguito si riportano i dati riferiti alla qualifica di coloro che ricoprono il ruolo di RPCT presso le amministrazioni attenzionate e alla durata dei relativi incarichi.

	n. 14 COMUNI n.2CITTA' METROPOLITANA	n. 3 MINISTERI	n. 27 ALTRI ENTI	n.8 UNIVERSITA'	n 2 C.Commercio
<i>qualifica RPCT in carica</i>	n. 14 Dirigenti, di cui 6 apicali (Segretario Comunale)	n. 3 dirigenti	n. 20 dirigenti n. 7 funzionario	n. 6 dirigenti n. 2 funzionario	n. 2, dirigenti
<i>esperienza</i>	n. 13, superiore 3 anni	n. 2, superiore a 3 anni. n.1, compreso tra 1 e 3 anni	n. 14, superiore a 3 anni n. 7, tra 1 e 3 anni n. 6, meno di 1 anno	n. 2, superiore a 3 anni n. 3, tra 1 e 3 anni n. 3, meno di 1 anno	n. 2, superiore 3 anni

**Osservazioni:** dall'analisi dei dati sopra riportati si evince la propensione ad individuare il RPCT tra le figure dirigenziali, in linea con il dettato normativo e con le indicazioni fornite dall'Autorità. In molti casi la competenza acquisita in materia di anticorruzione e trasparenza dal soggetto incaricato di svolgere l'incarico di RPCT comporta un rinnovo quasi automatico dell'incarico con superamento del triennio nella quasi totalità dei casi esaminati (circa l'80%).

### ➤ IL SUPPORTO AL RPCT

La maggioranza degli enti ha riscontrato un'effettiva sensibilità della struttura verso le tematiche di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Solo qualche ente (n.9) ha lamentato la mancanza di collaborazione della struttura e dei dipendenti che vivono l'anticorruzione e la trasparenza, come un appesantimento burocratico fine a sé stesso.

Con riferimento alle unità preposte, in special modo, a collaborare con il RPCT, ossia i **referenti** ed i **componenti della struttura di supporto** vale evidenziare che si è registrato un cambio di passo nel senso che quasi tutti gli enti analizzati se ne avvalgono.

Nel dettaglio:

	n. 14 COMUNI e n. 2 CITTA' METROPOLITANA	n. 3 MINISTERI	n. 27 ALTRI ENTI	n.8 UNIVERSITA'	n. 2 C.Commercio
--	---------------------------------------------	----------------	------------------	-----------------	------------------

<b>Referenti</b>	Presenti in quasi tutti i comuni (in numero variabile tra 1 e 12). In casi isolati presenti sino a n. 28/29 o n. 49.	Presenti in tutti i ministeri in numero consistente (302, 30, 63)	Presenti in 16 enti un numero variabile da 3 a 26. In casi isolati risulta 1 solo referente o la totale assenza di referenti	Presenti referenti solo in 6 Università (in numero variabile da 1 a 50).	Presenti referenti (n. 2 per ogni CCIAA).
------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------

E' utile rilevare che il 90% degli enti ha evidenziato l'efficacia del supporto fornito dai referenti che vengono comunque responsabilizzati tramite riunioni ed incontri formativi. Solamente in casi isolati è stato sottolineato: a) uno scarso interesse da parte dei referenti verso la materia perché gravati da numerosi altri impegni; b) la carenza di personale e un sistema informativo non efficiente limitano l'apporto dei referenti alla realizzazione degli obiettivi del PTPCT.

Passando all'analisi delle **strutture di supporto**, si rappresenta che essa è presente in circa il:

- 99% dei comuni (1 non supporto);
- 100% dei ministeri;
- 90% delle Università;
- 70% di altre tipologie di enti.
- 100% delle Camere di Commercio

Meritevole è la tendenza a creare strutture con competenze trasversali, che ricomprendono in prevalenza profili giuridici ma anche professionalità in campo economico ed informatico, particolarmente utili per la conduzione delle attività di analisi del RPCT e per l'informatizzazione del sistema di prevenzione e/o di una sua parte. Le grandi amministrazioni con sedi decentrate hanno definito indispensabile per una corretta attuazione della normativa il lavoro svolto dalle strutture di supporto. Gli enti, sprovvisti della struttura ne hanno auspicato l'adozione.

**Osservazioni:** si ritiene che la scarsa **sensibilità** della struttura verso la materia dell'anticorruzione – seppure rilevata in pochi casi - sia per lo più dettata da una non profonda conoscenza della disciplina e delle correlate finalità. Una maggiore diffusione della cultura della legalità all'interno degli enti, dunque, potrebbe certamente incrementare il livello di interesse dei dipendenti.

In merito ai **referenti** risulta che nella maggior parte dei casi, specie nelle grandi amministrazioni con sedi decentrate (ad es. Ministeri) tale figura abbia acquistato grande credibilità e gli RPCT se ne avvalgono con risultati soddisfacenti. In particolare, il livello di efficacia percepito in relazione all'attività svolta dai referenti è risultato alto laddove gli RPCT hanno attuato una attività di predisposizione e diffusione di iniziative di informazione e formazione di tutto il personale, nonché un coinvolgimento e aggiornamento dei referenti in materia di anticorruzione, trasparenza e novità normative.

In qualche ente di medie dimensioni, sebbene sia prevista la nomina di referenti, di fatto e in concreto questi risultano poco coinvolti, anche a causa delle numerose altre attività da essi svolte. E' stato rilevato che le attività dei referenti sono state sviluppate con particolare riferimento al tema della trasparenza e all'attenzione da porre ai dati/informazioni da pubblicare in Area Amministrazione Trasparente.

Anche le strutture di supporto risultano più concretamente fattive nelle grandi amministrazioni con sedi decentrate. Posto che il personale impiegato in tali strutture non è mai esclusivamente dedicato alla materia dell'anticorruzione è stata comunque manifestata la difficoltà di conciliare le attività già svolte con quelle che riguardano la materia di anticorruzione e trasparenza.

## ➤ ANALISI DEL CONTESTO E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

L'analisi del contesto esterno ed interno è stata effettuata in tutti gli enti esaminati. Per quanto riguarda la metodologia si rileva lo sforzo compiuto per adeguarsi alle indicazioni fornite dall'Autorità.

Con riferimento al **contesto esterno**, non sono state segnalate particolari criticità. Le grandi amministrazioni con sedi decentrate hanno rilevato difficoltà nel reperimento dei dati a causa dell'ampiezza della rete periferica (a titolo esemplificativo: il ministero esteri ha precisato di avere 302 sedi all'estero). In altri casi isolati, che riguardano enti sanitari è stato evidenziato che la

complessità dei processi e delle attività affidate agli enti - peraltro nell'ambito di un percorso di riforma sanitaria di cui alla L.R. 22/2021 e la L.R. 8/2022 - richiedono aggiornamenti e approfondimenti continui, peraltro sviluppati anche con gli strumenti dell'analisi dei rischi correlata con la certificazione ISO.

Per quanto riguarda il coinvolgimento degli *stakeholders* esterni sono stati utilizzati diversi metodi. Nella maggior parte dei casi è avvenuto tramite il ricorso alla consultazione pubblica - in via preliminare o successiva - della strategia di prevenzione. Non sono mancati casi più virtuosi che hanno visto un coinvolgimento più diretto e preliminare all'adozione della strategia di prevenzione mediante riunioni; tavole rotonde e richieste specifiche a mezzo mail.

Anche l'analisi del **contesto interno** risulta ben recepita presso gli enti esaminati che vi procedono con la collaborazione della struttura, ad eccezione di alcuni rari casi (10%).

Tuttavia, molti enti (50 %) hanno evidenziato difficoltà, in particolare:

- a) lentezza ad effettuare l'analisi a causa della vastità dei processi in atto e della non sempre chiara consapevolezza di tutti i processi gestiti e degli elementi che compongono la struttura interna della stessa organizzazione (tale difficoltà è emersa soprattutto nelle grandi amministrazioni con sedi decentrate);
- b) alcuni enti (10%) hanno lamentato un non sufficiente coinvolgimento del personale coinvolto nell'analisi del contesto interno a causa del superficiale interesse per la materia da parte dello stesso;
- c) in taluni casi (20 % - specie nelle amministrazioni con sedi periferiche) è stato sottolineato che la carenza di personale nonché il rilevante carico di lavoro comporta una conseguente lentezza e necessità di rivedere più volte le risposte fornite, in taluni casi il RPCT deve chiedere chiarimenti e verificare più volte per giungere ad una corretta elaborazione della mappatura.

Risultati ampiamente positivi sono apprezzabili, poi, in riferimento alla **valutazione del rischio**. Più precisamente, circa il 80% degli enti esaminati hanno cura di effettuare tale attività in concomitanza con la mappatura dei processi. In alcuni casi è stata evidenziata la scarsa partecipazione dei responsabili di aree e la carenza di personale che rispondono tardivamente alle sollecitazioni. Inoltre, è stata segnalata la difficoltà nell'individuazione dei processi per alcune Direzioni/Service, in particolare per quanto riguarda i fattori di rischio e le misure di prevenzione adottate e programmate. In alcuni casi più gravi è stata lamentata l'impossibilità di mappare tutti i processi perché il personale, in forte sotto organico, ha altre priorità (di tale circostanza si è sempre dato conto nelle relazioni annuali). Solo 31 enti tra quelli esaminati hanno rappresentato di utilizzare un sistema a carattere qualitativo, come raccomandato da A.N.AC. a partire dal PNA 2019, a volte lamentando che essendo la metodologia di prima applicazione è necessario un consolidamento con i responsabili di processo. I restanti enti esaminati continuano ad utilizzare criteri quantitativi. Le criticità più frequentemente rappresentate attengono alla complessità dell'attività in rapporto al numero delle risorse ad esse dedicate.

**Osservazioni:** Le difficoltà manifestate dagli enti circa l'analisi del contesto interno, sembra dovuta ad una poco chiara declinazione degli obiettivi strategici dell'organizzazione in obiettivi operativi. Sarebbe opportuno, al fine di promuovere la partecipazione consapevole della struttura, preliminarmente fornire un quadro informativo mirato e ben distinto, individuando gli obiettivi specifici dell'analisi e valutando: la disponibilità e l'accessibilità dei dati; il tempo e le risorse a disposizione; il livello di approfondimento che si vuole raggiungere. In casi isolati sono state riscontrate difficoltà nel reperimento dei dati necessari ad effettuare l'analisi del contesto esterno per informazioni frammentate la cui ricerca inoltre è frutto di molteplici banche dati dalle quali ricavare i dati con uno sforzo di sintesi considerevole. Un importante ausilio, tra l'altro previsto dalla legge 190/2012, potrebbe giungere dalla Prefettura che raccoglie e detiene ogni informazione utile allo scopo.

Quanto, invece, al recepimento del sistema qualitativo di **valutazione del rischio** l'allineamento da parte degli enti esaminati non risulta ancora completato, scontando presumibilmente la scarsità delle risorse a disposizione

## ➤ LE MISURE DI PREVENZIONE

Il questionario sottoposto ai RPCT chiedeva, altresì, di indicare le criticità riscontrate nella programmazione e/o nella fase di attuazione delle misure generali di prevenzione. Sono state, quindi, raccolte le seguenti segnalazioni:



MISURE	CRITICITA'
Rotazione ordinaria e straordinaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• numero assai ridotto dei dipendenti in organico;</li> <li>• resistenze di vario genere ai cambiamenti;</li> <li>• difficoltà a metterla in atto per la specificità dell'ente (per le esigue dimensioni degli stessi e per la specificità di ambiti professionali). In alcuni casi sono state previste misure organizzative con effetti analoghi alla rotazione al fine di prevenire il consolidarsi di relazioni tra i dipendenti, prevalentemente tra quelli che effettuano attività di vigilanza e ispezione, e tra i soggetti destinatari dei relativi provvedimenti.</li> <li>• specificità delle competenze e carenza di risorse alternative con pari competenze;</li> <li>• peculiarità aziendali e specificità delle funzioni non consente di attuare la rotazione ordinaria a livello di Direttori di Unità Operative;</li> <li>• l'attivazione di tale misura è rimasta subordinata al completamento del processo di revisione dell'architettura organizzativa dell'amministrazione;</li> <li>• difficoltà di programmare la rotazione in modo pluriennale. In assenza di specifica programmazione, l'ente si informa al principio di rotazione dei dirigenti e Posizioni Organizzative in linea con gli obiettivi di programmazione dell'Ente;</li> <li>• difficoltà di attuare la rotazione quale normale misura organizzativa, ma solo a seguito di cessazioni o trasferimenti di personale.</li> </ul>
Pantouflage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mancanza di controlli successivi alla dichiarazione rilasciata dall'ex dirigente e/o dall'impresa</li> </ul>
Informatizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• scarsa disponibilità di software adeguati;</li> <li>• mancanza di profili idonei e limitata propensione del personale alla gestione informatizzata dei processi;</li> <li>• costi eccessivi;</li> <li>• digitalizzazione in corso e necessità di implementazioni da sviluppare sia dal punto di vista tecnologico che dal punto di vista della revisione organizzativa.</li> </ul>
Monitoraggio dei tempi procedurali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• assenza di sistemi di rilevazione automatica dei tempi di conclusione dei procedimenti nei software gestionali;</li> <li>• difficoltà nell'espletamento delle attività di monitoraggio per carenza di personale o assenza di formazione adeguata;</li> <li>• non svolto con la necessaria continuità.</li> </ul>
Conflitto d'interesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• carenza di sensibilità;</li> <li>• conflitto di interessi nonostante l'attestazione del dirigente interessato di assenza di cause di conflitto di interessi rilasciata nella determinazione dirigenziale;</li> <li>• Si è rilevata la mancata astensione del Rup in un procedimento di gara e l'obbligo di astensione di un dirigente in una procedura concorsuale interna;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mancanza di verifica della dichiarazione di assenza conflitto di interessi</li> </ul>
Autorizzazione incarichi extra-istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• complessità della normativa e disfunzioni organizzative connesse al processo di autorizzazione</li> </ul>
Trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• difficoltà a garantire la tempestività e l'aggiornamento tempestivo dei dati, anche per la scarsa efficienza del sistema di tracciamento del flusso informativo;</li> <li>• eccessiva mole della documentazione da pubblicare;</li> <li>• poca formazione e scarsa gestione flussi informatizzati;</li> <li>• difficoltà nel far confluire il flusso dei dati dalla redazione dell'atto in amministrazione trasparente essendo richiesti i dati in formato tabellare.</li> </ul>
Misure di sensibilizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in ambito universitario, difficoltà a coinvolgere con incontri e seminari anche i non addetti ai lavori. Si ipotizzano pertanto interventi con supporti audio-video mirati sul contesto universitario per rendere la tematica più interessante soprattutto per la componente docente.</li> </ul>

Il 90% degli enti analizzati hanno promosso la conoscenza dei  **Doveri di comportamento**  dei dipendenti attraverso l'erogazione di una formazione *ad hoc*, la trasmissione del codice in occasione di nuove assunzioni o di contatti con operatori economici, la sua pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione nonché la sua affissione nei luoghi di lavoro.

La compilazione dei questionari da parte dei RPCT ha costituito l'occasione per approfondire lo stato di recepimento delle misure di disciplina del  **conflitto d'interesse** , ivi comprese le ipotesi di  **inconfiribilità e incompatibilità per posizioni dirigenziali** , e del  **pantouflage** , in considerazione della scarsa chiarezza delle discipline di riferimento che, nell'esperienza dell'Autorità, si traduce talvolta nell'adozione di iniziative inadeguate o insufficienti a contrastare il rischio corruttivo.

In merito si segnala che sono state rilevate soltanto in casi isolati violazioni del divieto di  **pantouflage** , come di seguito illustrato.

MISURE	INIZIATIVE ASSUNTE
Conflitti d'interesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ In tre casi sono state analizzate situazioni di conflitto d'interesse, anche potenziale, dei componenti delle Commissioni di Gara rispetto agli O.E. partecipanti e dei Componenti delle Commissioni di Selezione rispetto ai partecipanti alle procedure selettive. Il RPCT ha rilevato tali condizioni direttamente.</li> <li>➤ In un caso è stato segnalato un evidente caso di conflitto di interesse che ha comportato la mancata conferma del ruolo di posizione organizzativa in capo all'ex responsabile della polizia provinciale. Ciò ha portato l'ente ad un contenzioso innanzi al giudice del lavoro per mobbing. Tale condizione è stata rilevata mediante comunicazione da parte dei soggetti coinvolti. Tutti i conflitti sono stati sterilizzati mediante l'astensione degli interessati e la nomina di sostituti.</li> <li>➤ Nell'esercizio dell'attività libero professionale intramuraria nella forma del convenzionamento con strutture private accreditate, un dirigente medico era</li> </ul>

	direttore sanitario della società con cui l'Azienda avrebbe dovuto convenzionarsi, e i suoi figli erano tra i soci della stessa. Il RPCT ha rilevato il conflitto.
<i>Pantouflage</i>	➤ Una Azienda Sanitaria ha evidenziato la sussistenza di un caso di <i>pantouflage</i> ex art. 53, comma 16-ter, d.lgs. n. 165/2001.

**Osservazioni:** La scarsa rilevazione di **conflitti d'interessi e violazioni della disciplina sul pantouflage** potrebbe sottendere una seria difficoltà nell'intercettazione dei fenomeni con conseguente inefficacia della strategia di prevenzione sul punto.

## ➤ TRASPARENZA

Ai RPCT è stato chiesto se viene effettuata la trasmissione/pubblicazione dei dati e delle informazioni di cui al d.lgs. n. 33/2013 nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'ente. I riscontri pervenuti evidenziano un buon grado di assolvimento degli obblighi (il 100 % dei soggetti intervistati ha risposto positivamente), e un buon grado di controllo del RPCT. In ordine alle proposte di semplificazione degli obblighi di pubblicazione, si riportano nella sottostante tabella le osservazioni ritenute più significative.

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE ex d.lgs. n. 33/2013	PROPOSTE
<b>Art. 4-bis:</b> "Trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche"	Si propone: <ul style="list-style-type: none"> <li>essendo già pubblicati i dati contrattuali, l'eliminazione della pubblicazione dell'indicazione sui pagamenti (co.2) i quali sono peraltro già disponibili su Siope;</li> <li>opportuno un coordinamento con l'art. 33.</li> </ul>
<b>ART. 12:</b> "Atti di carattere normativo e amministrativo generale"	Si propone: <ul style="list-style-type: none"> <li>la soppressione, con riferimento al comma 1 bis, dello scadenzario;</li> <li>centralizzazione delle informazioni relative alle pubbliche amministrazioni;</li> <li>Inutile il catalogo di disposizioni normative ed atti generali: in enti di grandi dimensioni e caratterizzati da eterogeneità delle funzioni, si tratta di migliaia di dati di fatto non fruibili né utili al pubblico. Si potrebbe valutare la pubblicazione solo dei regolamenti dell'ente;</li> <li>Convogliare nel PIAO la sezione atti generali, performance e anticorruzione</li> </ul>
<b>ART. 14:</b> "Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali"	Si propone: <ul style="list-style-type: none"> <li>semplificare la previsione della lettera f) riguardo i parenti entro il secondo grado, nonché la previsione di pubblicazione per i tre anni successivi.</li> </ul>
<b>ART 15:</b> "Consulenti e collaboratori"	Si propone: <ul style="list-style-type: none"> <li>il coordinamento con la banca dati "Perla PA";</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• un chiarimento sull'ambito soggettivo di applicazione dell'obbligo;</li> <li>• problema con l'inserimento degli incarichi didattici, noti anche come incarichi di insegnamento, che vengono conferiti dalle università a soggetti esterni. Si tratta di attività che possono essere svolte a titolo oneroso oppure a titolo gratuito e si traducono in seminari o testimonianze svolte in aula da parte di professionisti, imprenditori, docenti di altri atenei italiani o stranieri. Potrebbe essere utile un chiarimento che consenta un'applicazione omogenea della norma nel senso di escludere gli incarichi didattici dagli obblighi di pubblicazione, o in subordine, limitare l'obbligo di pubblicazione ai soli incarichi conferiti a titolo oneroso.</li> </ul>
<b>ART. 19: "Bandi di concorso"</b>	<p>Si propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• di valutare l'individuazione di un unico strumento di pubblicazione degli avvisi/bandi, coordinando o limitando le altre pubblicazioni legali nazionali, regionali e sui siti degli enti.</li> </ul>
<b>ART. 20: "Performance e distribuzione dei premi al personale"</b>	<p>Si propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• creare una declaratoria per le performance con livelli di giudizio.</li> </ul>
<b>ART. 21: "Contrattazione collettiva"</b>	<p>Si propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• semplificazione trattandosi di un obbligo ridondante per le PA, in quanto l'adempimento prevede il mero richiamo alla contrattazione di ARAN.</li> </ul>
<b>ART. 22: "Enti vigilati, controllati e partecipati"</b>	<p>Si propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• semplificazione del comma 1, lett. d-bis;</li> <li>• chiarire la distinzione tra enti in controllo pubblico ed enti vigilati.</li> </ul>
<b>ART. 23: "Provvedimenti"</b>	<p>Si propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• semplificazione nella parte in cui si sia già pubblicato il dato nell'albo pretorio online.</li> </ul>
<b>ART. 26: "Sovvenzioni, contributi, sussidi"</b>	<p>Si propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• semplificazione e contestualizzazione per il settore universitario;</li> <li>• correlazione con i dati già oggetto di inserimento in atti (es. bilanci) o siti degli enti destinatari e temi inerenti la privacy per le persone fisiche destinatarie.</li> </ul>
<b>ART. 30: "Beni immobili e gestione del patrimonio"</b>	<p>Si propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un aggiornamento non tempestivo ma almeno semestrale;</li> <li>• un coordinamento con il "portale tesoro" gestito dal MEF.</li> </ul>
<b>ART. 32: "Servizi erogati"</b>	<p>Si propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• abrogazione poiché i dati richiesti sono già presenti nei bilanci.</li> </ul>
<b>ART. 33: "Tempi di pagamento"</b>	<p>Si propone:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• di creare o implementare procedure di interoperabilità con altri portali di gestione contabile (ad es. SIOPE);</li> <li>• di suggerire un sistema di aggregazione dei dati;</li> <li>• unificare e semplificare in relazione all'art. 4 bis.</li> </ul>
<b>ART 37: "Contratti pubblici"</b>	<p>Si propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• una riorganizzazione delle sottosezioni in quanto alcune sono ritenute ridondanti;</li> <li>• l'individuazione di una soglia minima per obblighi di pubblicazione, analogamente a quanto già previsto per sovvenzione e contributi (art. 26);</li> <li>• semplificazione dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione (in particolare con riferimento al comma 1 lett. a) semplificazione sotto il profilo della raccolta dati).</li> </ul>

Le principali difficoltà riscontrate dai RPCT nell'assolvimento degli obblighi di trasparenza hanno riguardato i seguenti dati:

<b>OBBLIGHI DI TRASPARENZA</b>	<b>CRITICITA'</b>
<b>ART. 4-bis:</b> "Trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche"	Si rappresentano difficoltà nell'automatizzazione della procedura di raccolta dei dati.
<b>ART. 12:</b> "Atti di carattere normativo e amministrativo generale"	Per le società <i>in house</i> non è ben chiaro a quali documenti ci si riferisca.
<b>ART. 14:</b> "Titolari incarichi politici, di amministrazione, di direzione e di governo"	Sono stati rilevati da più parti problemi nella raccolta delle informazioni, dovuti per lo più alla scarsa collaborazione dei soggetti interessati.
<b>ART. 15:</b> "Consulenti e collaboratori"	<p>Risulta complesso acquisire i curricula in formato europeo. Es. nel mondo accademico viene utilizzato un cv che riassume le pubblicazioni e i progetti di ricerca e la necessità di fornire un cv in formato europeo è vissuta da molti come vessatoria. Inoltre, gli studiosi provenienti da paesi extra UE utilizzano <i>format</i> previsti nei loro paesi e non è certo possibile costringerli a utilizzare un formato diverso anche in considerazione del fatto che spesso tali incarichi vengono svolti a titolo gratuito nell'ambito degli scambi scientifici tra colleghi che operano nello stesso ambito.</p> <p>Inoltre, è stata lamentata scarsa chiarezza della norma al fine di distinguere gli incarichi inquadrabili in appalti di servizio e la complessità di specificare i compensi percepiti.</p> <p>Difficoltà nell'individuare la tipologia di incarichi e di reperire dati dalle controllate.</p> <p>I dati non sono facilmente reperibili e i dipendenti delle aree spesso non hanno formazione adeguata sul decreto 33/2013.</p>
<b>ART. 19:</b> "Bandi di concorso"	Difficoltà nell'acquisire l'elenco di tutte le leggi che impongono la pubblicazione dei diversi atti del procedimento.
<b>ART. 20:</b> "Performance e alla distribuzione dei premi al personale"	Difficoltà nell'attività di acquisizione dei dati e conseguente pubblicazione.
<b>ART. 22:</b> "Enti vigilati, controllati e partecipati"	Difficoltà nell'acquisire le informazioni da pubblicare poiché non sempre reperibili sui siti degli enti e comunque non fornite tempestivamente.
<b>ART 23:</b> "Provvedimenti"	<p>Per le società <i>in house</i> non è ben chiaro a quali documenti (provvedimenti amministrativi) ci si riferisca.</p> <p>Richiesta una armonizzazione con la sezione Bandi di gara e contratti onde evitare duplicazioni</p>

<b>ART. 26:</b> "Sovvenzioni, contributi, sussidi"	Per le società <i>in house</i> non è ben chiaro a quali documenti (sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc) ci si riferisca. Normativa non esaustiva e difficoltà nell'individuazione dei dati oggetto di pubblicazione da parte di una Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST).
<b>ART. 29:</b> "Bilanci"	I dati non sono facilmente reperibili e i dipendenti delle aree spesso non hanno formazione adeguata sul decreto 33/2013.
<b>ART 32:</b> "Servizi erogati"	Per le società in house non è ben chiaro a quali documenti (servizi erogati) ci si riferisca.
<b>ART. 33:</b> "Tempi di pagamento"	A volte non è possibile indicare in tempo il dato in quanto si incorre in problemi legati alla procedura di estrazione informatizzata.
<b>ART. 35:</b> "Procedimenti amministrativi"	Difficoltà nell'attività di acquisizione dei dati e conseguente pubblicazione. Per le società in house non è ben chiaro a quali documenti (tipologie di procedimento) ci si riferisca. Difficoltà nel predisporre l'elenco dei procedimenti e mantenerlo aggiornato.
<b>ART. 37:</b> "Contratti pubblici"	Le difficoltà riscontrate attengono alla mole dei dati oggetto di pubblicazione e alla mancanza di una elencazione specifica degli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria. I dati relativi agli adempimenti ex l. 190/2012 vengono comunicati a più destinatari (ad esempio alla Regione). Si potrebbe semplificare tale adempimento con una comunicazione unica per renderlo meno oneroso.
<b>ART. 38:</b> "Opere pubbliche"	Difficoltà nell'attività di acquisizione dei dati, conseguente pubblicazione e ad interagire con il Dirigente competente.

Quanto, infine, all'adozione di una regolamentazione interna in materia di accesso civico (cd. FOIA) è stato rilevato il positivo recepimento delle indicazioni fornite da A.N.AC. sul punto, tutti gli enti risultano sono provvisti di una disciplina interna *ad hoc*.

**Osservazioni:** I RPCT che hanno partecipato all'indagine rilevano difficoltà nel garantire la trasparenza dei dati previsti dagli artt. 4 bis, 12, 14, 15, 19, 20, 22, 23, 26, 29, 32, 33, 35 e 37, 38 d.lgs. n. 33/2013.

## ➤ MONITORAGGIO DELLE MISURE

In riferimento alle modalità utilizzate per il monitoraggio delle misure di prevenzione, risulta che 25 enti di quelli esaminati non hanno provveduto ad informatizzare le attività. Il metodo utilizzato da questi ultimi è quello di compilazione di schede di rilevamento precostituite. In casi isolati la rilevazione è in parte manuale e in parte informatizzata e in due casi non sono state indicate le modalità in cui viene effettuato il monitoraggio.

In merito alla periodicità del monitoraggio gli enti si orientano diversamente, optando alcuni per un controllo annuale mentre in altri vengono svolti più controlli con cadenza semestrale o trimestrale. È frequente il ricorso a *audit* interni per l'acquisizione di informazioni e/o chiarimenti sullo stato di attuazione delle misure e, a volte, ci si avvale di un gestionale per la prevenzione della corruzione che prevede una scheda di rischio da completare per ciascun processo mappato da parte del dirigente con la formulazione di un giudizio sintetico qualitativo sul rischio rilevato con l'indicazione di eventuali criticità e delle misure applicate. A volte è stato anche rilevato che il monitoraggio in capo al solo RPCT non è facilmente attuabile, anche in funzione della generalizzata numerosità degli elementi da monitorare. Per tale ragione, viene previsto un sistema di monitoraggio su 2 livelli, in cui il primo è in capo alla struttura organizzativa che è chiamata ad adottare le misure e il secondo livello in capo al RPCT. Il

monitoraggio di primo livello è attuato in autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici e dei servizi della struttura organizzativa che ha la responsabilità di attuare le misure oggetto del monitoraggio. Anche se in autovalutazione, il responsabile del monitoraggio di primo livello è chiamato a fornire al RPCT evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura. Il secondo livello a volte viene effettuato a cura del Gruppo di Lavoro Anticorruzione e Trasparenza dell'ente, tramite verifica delle informazioni rese in autovalutazione dalla struttura organizzativa, e, qualora necessario, con momenti di incontro e confronto. Per quanto attiene, in particolare, alla misura della trasparenza, il RPCT effettua monitoraggi periodici della Sezione AT e segnala i disallineamenti rispetto ai singoli adempimenti. Il RPCT promuove e partecipa a incontri periodici con i Dirigenti delle diverse articolazioni per stimolare l'approccio preventivo nella gestione del rischio, a partire dalle aree indicate dalla L. 190/2012. In alcune enti viene interessato anche il Servizio Ispettivo che valuta un campione annuale dei dipendenti con riferimento ad eventuali attività extraistituzionali non autorizzate. Inoltre, nella fase di istituzione delle commissioni di gara o concorso e nella fase di affidamento di incarichi dirigenziali viene effettuato, da specifico ufficio, controllo del casellario.

**Osservazioni:** Sorprende che alcune grandi amministrazioni con sedi decentrate utilizzino un sistema di rilevazione manuale dello stato di attuazione delle misure. Ciò dipende per lo più dalla mancanza di risorse sufficienti ad informatizzare le attività.

## PICCOLE AMMINISTRAZIONI

All'indagine svolta hanno partecipato n. 293 piccoli enti, fornendo la propria esperienza in riferimento ai quesiti posti dall'Autorità. In particolare, sono stati esaminati di n. 55 riscontri pervenuti (circa il 19%), di cui n. 31 inviati dagli enti campionati e n. 24 selezionati tra quelli che hanno aderito volontariamente all'iniziativa. Più specificamente si tratta di:

- n. 27 piccoli comuni;
- n. 13 società pubbliche;
- n. 15 soggetti appartenenti ad altre tipologie di enti (enti pubblici, ordini professionali, ecc.).

Di seguito si riportano i dati riferiti alla qualifica di coloro che ricoprono il ruolo di RPCT presso le amministrazioni attenzionate e alla durata dei relativi incarichi.

	n. 27 PICCOLI COMUNI	- n. 13 SOCIETA' PUBBLICHE	- n. 15 ALTRI ENTI
- qualifica RPCT in carica	- n. 24 dirigenti, di cui 7 apicali (Segretario comunale o Vice Segretario) - n. 3 funzionari	- n. 6 funzionari - n. 4 dirigenti - n. 1 membro CDA - n. 2 impiegato	- n. 6 dirigenti - n. 6 funzionari - n. 3 altro soggetto (componente organo di indirizzo e Segretario generale) -
- esperienza	- n. 3, incarico inferiore a 1 anno - n. 3, incarico compreso tra 1 e 3 anni - n. 21, incarico superiore a 3 anni	- n. 12, incarico superiore a 3 anni - n. 1, incarico compreso tra 1 e 3 anni	- n. 12, incarico superiore a 3 anni - n. 3, incarico compreso tra 1 e 3 anni

**Osservazioni:** dall'analisi dei dati sopra riportati si evince la propensione ad individuare il RPCT tra le poche figure dirigenziali disponibili, considerate le ridotte dimensioni degli enti. Ciò, tuttavia, comporta la difficoltà di assicurare la rotazione dell'incarico, con conseguente superamento del triennio nella quasi totalità dei casi esaminati (circa l'80%).

### ➤ IL SUPPORTO AL RPCT

La maggioranza degli enti (76%) ha riscontrato un'effettiva sensibilità della struttura verso le tematiche di prevenzione della corruzione e della trasparenza. I restanti, invece, lamentano una scarsa collaborazione da parte dei dipendenti e dei collaboratori esterni, che considerano i correlati doveri alla stregua di meri adempimenti formali, non riscontrando un effettivo miglioramento nel funzionamento dell'amministrazione.

Meritano ulteriori approfondimenti le informazioni raccolte in riferimento alle unità preposte in special modo a collaborare con il RPCT, ossia i **referenti** ed i componenti della struttura di supporto. Quanto ai primi, giova in primo luogo evidenziare che solo una parte degli enti (circa il 41%) se ne avvale, nel dettaglio:



	n. 27 PICCOLI COMUNI	n. 13 SOCIETA' PUBBLICHE	n. 15 ALTRI ENTI
Referenti	Presenti in n. 9 comuni (in numero variabile tra 1 e 9). Solo in n. 7 Comuni risultano coinvolti con la previsione di incontri annuali.	Presenti in n. 8 enti (fino ad otto unità). n. 7 enti effettuano almeno un incontro all'anno con i referenti.	presenti in n. 6 enti (in numero variabile tra 1 e 11).

Tra i chiarimenti forniti, si ritiene utile riportare quelli più significativi in termini di difficoltà di coordinamento del gruppo da parte del RPCT. In particolare, alcuni hanno riferito la mancanza di iniziativa da parte degli stessi referenti o uno scarso interesse verso la materia. Inoltre, laddove si tratta di dirigenti apicali è stata riscontrata una ridotta percezione delle attività più esposte al rischio corruttivo.

Non mancano, tuttavia, buone prassi, come la previsione di una rendicontazione trimestrale a cura dei referenti sull'andamento delle attività e sul monitoraggio delle misure e l'intenzione di implementare il gruppo di diretta collaborazione del RPCT.

Passando all'analisi delle **strutture di supporto**, si rappresenta che essa è presente in circa il:

- 44% dei comuni;
- 38% delle società pubbliche;
- 33% di altre tipologie di enti.

Meritevole è la tendenza a creare strutture con competenze trasversali, che ricomprendono profili giuridici in prevalenza ma anche professionalità in campo economico ed informatico, particolarmente utili per la conduzione delle attività di analisi del RPCT e per l'informatizzazione del sistema di prevenzione e/o di una sua parte. Non vi sono dubbi in ordine alla percezione dell'utilità connessa al lavoro di tale struttura, tanto che anche laddove non è prevista se ne auspica l'adozione.

Solo n. 7 enti manifestano indifferenza verso la sua costituzione, tenuto conto delle ridotte dimensioni dell'amministrazione e di eventuali disfunzioni organizzative che ne deriverebbero. Appare, infine, opportuno sottolineare una buona prassi di integrazione dei sistemi di prevenzione della corruzione e della performance, consistente nell'attribuzione delle funzioni di supporto alla medesima struttura competente per il monitoraggio degli obiettivi strategici ed operativi.

**Osservazioni:** si ritiene che la scarsa **sensibilità** della struttura verso la materia dell'anticorruzione – seppure rilevata in pochi casi - sia per lo più dettata da una non profonda conoscenza della disciplina e delle correlate finalità. Una maggiore diffusione della cultura della legalità all'interno degli enti, dunque, potrebbe certamente incrementare il livello di interesse dei dipendenti.

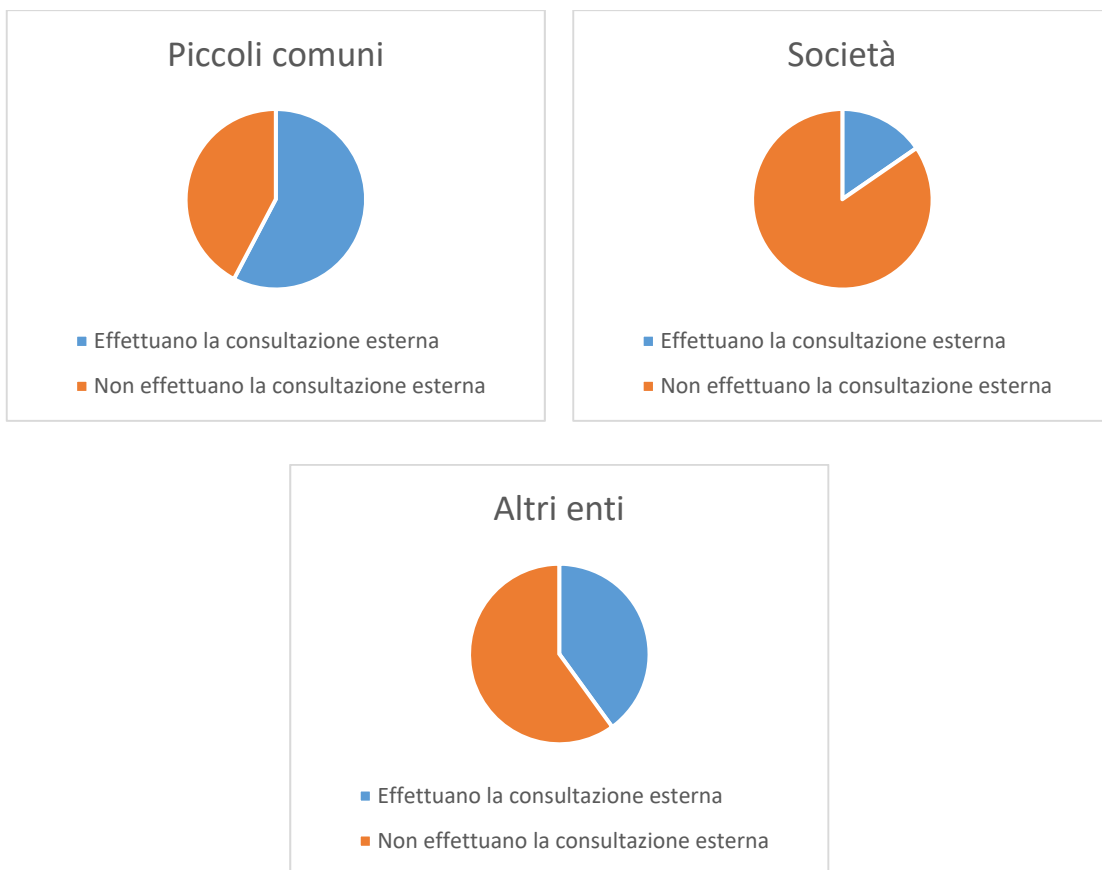
In merito ai **referenti** non può sottacersi come nonostante l'Autorità ne abbia in più occasioni auspicato l'individuazione solo pochi RPCT hanno la possibilità di avvalersene e, peraltro, con risultati non soddisfacenti. Nella maggioranza dei casi, infatti, gli enti si limitano a prevederne la nomina ma non garantiscono un effettivo coinvolgimento degli stessi.

Anche le **strutture di supporto** risultano istituite con difficoltà presso le amministrazioni, nonostante la loro riconosciuta utilità. Ciò dipende per lo più dalla complessità di conciliare gli adempimenti in materia di anticorruzione con le attività ordinarie, posto che non si tratta mai di risorse dedicate esclusivamente a coadiuvare il RPCT.

## ➤ ANALISI DEL CONTESTO E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

In riferimento all'analisi del contesto si rileva un buon grado di recepimento delle indicazioni fornite dall'Autorità. Con specifico riguardo al **contesto esterno**, nonostante la difficoltà nel reperimento dei dati riscontrata in n. 9 enti, la maggioranza ne effettua regolarmente l'analisi.

Alcune resistenze, invece, si rilevano nel coinvolgimento degli *stakeholders* esterni mediante il ricorso alla consultazione pubblica - in via preliminare o successiva – della strategia di prevenzione. Le risultanze raccolte sono state riportate nei seguenti grafici:



Tra i canali utilizzati per la consultazione dagli enti che se ne avvalgono si predilige la pubblicazione di un avviso sul portale istituzionale (talvolta nella sezione "Amministrazione trasparente"). In alcune piccole realtà si procede anche mediante invio diretto dell'avviso a mezzo mail o mediante l'organizzazione di appositi incontri sul tema.

Anche l'analisi del **contesto interno** risulta ben recepita presso gli enti esaminati che vi procedono correttamente con la collaborazione della struttura, ad eccezione di alcuni rari casi (20%). Ciò nonostante sono state rappresentate alcune difficoltà nel coordinamento delle attività da parte del RPCT e, in particolare:

- alcune articolazioni organizzative non hanno piena conoscenza di tutti i processi gestiti, delle loro fasi e delle specifiche attività previste, soprattutto nelle ipotesi in cui i processi sono svolti in *outsourcing*;
- non sempre gli uffici, anche a causa del rilevante carico di lavoro, danno risposte tempestive necessarie per l'elaborazione della mappatura;
- i soggetti delegati all'autoanalisi non risultano sempre dotati di competenze adeguate sui temi specifici dell'anticorruzione, rendendo necessario rivedere più volte i concetti base e chiarire le finalità concrete del lavoro;
- talvolta la predisposizione della mappatura viene "strumentalizzata" per ragioni non conformi allo scopo.

Risultati ampiamente positivi sono apprezzabili, poi, in riferimento alla **valutazione del rischio**. Più precisamente, hanno cura di effettuare tale attività in concomitanza con la mappatura dei processi circa il 78% dei comuni, il 69% delle società ed il 93% degli altri enti. Inoltre, il 60% degli intervistati rappresenta di utilizzare un sistema a carattere qualitativo, come raccomandato da A.N.AC. a partire dal PNA 2019, mentre i restanti (appartenenti in larga misura alla categoria "altri enti") continuano ad utilizzare criteri quantitativi.

Le criticità più frequentemente rappresentate attengono alla complessità dell'attività in rapporto al numero delle risorse ad esse dedicate.

**Osservazioni:** Il ridotto coinvolgimento degli *stakeholders* esterni probabilmente deve attribuirsi ad una non perfetta comprensione dell'utilità dei contributi ai fini dell'analisi. Sarebbe opportuno potenziare tali canali anche al fine di promuovere la partecipazione consapevole della collettività alla definizione della strategia di prevenzione presso le amministrazioni. Quanto, invece, al recepimento del sistema qualitativo di **valutazione del rischio** l'allineamento da parte dei piccoli enti non risulta ancora completato, scontando presumibilmente la scarsità delle risorse a disposizione.

## ➤ LE MISURE DI PREVENZIONE

Il questionario sottoposto ai RPCT chiedeva, altresì, di indicare le criticità riscontrate nella programmazione e/o nella fase di attuazione delle misure generali di prevenzione. Sono state, quindi, raccolte le seguenti segnalazioni:

MISURE	CRITICITA'
Rotazione ordinaria e straordinaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• numero assai ridotto dei dipendenti in organico;</li> <li>• infungibilità delle competenze.</li> </ul>
<i>Whistleblowing</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aggiornamento della piattaforma;</li> <li>• difficoltà a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante in una piccola struttura.</li> </ul>
<i>Pantouflage</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• poteri di verifica e controllo limitati;</li> <li>• unica possibilità per il RPCT, non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage, sarebbe quella di effettuare una segnalazione all'ANAC e all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.</li> </ul>
Informatizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• costi difficilmente sostenibili per un piccolo ente;</li> <li>• mancanza di profili idonei.</li> </ul>
Monitoraggio dei tempi procedurali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• assenza di sistemi di rilevazione automatica dei tempi di conclusione dei procedimenti nei software gestionali;</li> <li>• difficoltà nell'espletamento delle attività di monitoraggio per carenza di personale o assenza di formazione adeguata.</li> </ul>
Conflitto d'interesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• esigenza di estendere la misura alle nomine interne - ad esempio RUP, direttore dei lavori, collaudatori, commissioni di gara - che comportino relazioni anche indirette con soggetti esterni.</li> </ul>
Autorizzazione incarichi extra-istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• difficoltà nella verifica della veridicità delle dichiarazioni.</li> </ul>
Trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• difficoltà a garantire l'aggiornamento tempestivo dei dati, anche per la scarsa efficienza del sistema di tracciamento del flusso informativo.</li> </ul>

Il 78% degli enti analizzati hanno promosso la conoscenza dei **doveri di comportamento** dei dipendenti attraverso l'erogazione di una formazione *ad hoc*, la trasmissione del codice in occasione di nuove assunzioni o di contatti con operatori economici, la sua pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione nonché la sua affissione nei luoghi di lavoro.

La compilazione dei questionari da parte dei RPCT ha costituito l'occasione per approfondire lo stato di recepimento delle misure di disciplina del **conflitto d'interesse**, ivi comprese le ipotesi di **inconferibilità e incompatibilità per posizioni dirigenziali**, e del **pantouflage**, in considerazione della scarsa chiarezza delle discipline di riferimento che, nell'esperienza dell'Autorità, si traduce talvolta nell'adozione di iniziative inadeguate o insufficienti a contrastare il rischio corruttivo. In merito si segnala che solo in

pochi casi gli enti si sono attivati per contrastare in via preventiva fenomeni di conflitto d'interessi e *pantouflage*, come di seguito illustrato.

MISURE	INIZIATIVE ASSUNTE
Conflitti d'interesse	In n. 5 comuni sono state riscontrate situazioni di conflitto d'interesse, relativamente a pregressi rapporti tra dipendenti ed operatori economici o per ragioni di carattere familiare emerse nell'ambito di procedure concorsuali. In alcuni casi il RPCT ha rilevato tali condizioni direttamente, in altri vi è stata una comunicazione da parte dei soggetti coinvolti. Tutti i conflitti sono stati sterilizzati mediante l'astensione degli interessati e la nomina di sostituti.
Inconferibilità/incompatibilità ex d.lgs. n. 39/2013	Ipotesi di inconferibilità/incompatibilità si sono registrate in n. 2 comuni, con conseguente attivazione dei procedimenti di accertamento e sanzionatori da parte del RPCT.
Pantouflage	In un solo comune è stata rilevata una violazione del divieto normativo da parte del RPCT che ha proceduto ad effettuare una segnalazione indirizzata sia all'interno che all'esterno.

**Osservazioni:** Le criticità rilevate in riferimento all'attuazione delle **misure di prevenzione** sono connesse alle ridotte dimensioni dell'ente, che difficilmente riesce ad adeguarsi alle prescrizioni dettate in materia per mancanza di risorse umane ed economiche sufficienti. Si ritiene, tuttavia, auspicabile implementare la **formazione sui codici di comportamento** presso tutte le strutture, non ravvisandosi particolari impedimenti connessi alle dimensioni.

La scarsa rilevazione di **conflitti d'interessi e violazioni della disciplina sul pantouflage** potrebbe sottendere una seria difficoltà nell'intercettazione dei fenomeni con conseguente inefficacia della strategia di prevenzione sul punto.

## ➤ TRASPARENZA

Ai RPCT è stato chiesto venga effettuata la trasmissione/pubblicazione dei dati e delle informazioni di cui al d.lgs. n. 33/2013 nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'ente. I riscontri pervenuti evidenziano un buon grado di assolvimento degli obblighi (circa il 95% dei soggetti intervistati ha risposto positivamente), favorito dal controllo del RPCT. Quest'ultimo, infatti, nel 78% dei piccoli comuni, nel 92% delle società e nel 86% degli altri enti effettua almeno un monitoraggio ulteriore rispetto a quello annuale previsto per l'attestazione OIV.

In ordine alle proposte di semplificazione degli obblighi di pubblicazione, si riportano nella sottostante tabella le osservazioni ritenute più significative.

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE ex d.lgs. n. 33/2013	PROPOSTE
ART. 12 "atti di carattere normativo e amministrativo generale"	Si propone la centralizzazione delle informazioni relative alle pubbliche amministrazioni.
ART. 13 "atti di organizzazione"	Per le società in controllo pubblico si propone di inserire un <i>link</i> alle sezioni di "Amministrazione trasparente" delle PA controllanti.
ART 15 "consulenti e collaboratori"	Si propone: <ul style="list-style-type: none"> <li>• il coordinamento con la banca dati "Perla PA";</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la minimizzazione dei dati per i piccoli comuni;</li> <li>• la creazione di uno schema omogeneo per l'organizzazione dei dati;</li> <li>• un chiarimento sull'ambito soggettivo di applicazione dell'obbligo.</li> </ul>
ARTT. 16 e 17 "dati relativi al personale"	Si propone l'introduzione di un sistema di reperimento dei dati tramite centralizzazione e condivisione delle informazioni con altre banche dati (INPS, INAIL, etc).
ART. 22 "enti vigilati, controllati e partecipati"	Si propone: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la possibilità di utilizzare <i>link</i> ai dati già presenti nei siti <i>web</i> delle società;</li> <li>• di escludere l'attività annuale obbligatoria di ricognizione in caso di dismissione definitiva delle partecipazioni;</li> <li>• di sostituire la rappresentazione grafica con la visura storica.</li> </ul>
ART. 30 "beni immobili e gestione del patrimonio"	Si propone un coordinamento con il "portale tesoro" gestito dal MEF.
ART. 33 "tempi di pagamento"	Si propone: <ul style="list-style-type: none"> <li>• di creare o implementare procedure di interoperabilità con altri portali di gestione contabile (ad es. SIOPE);</li> <li>• di suggerire un sistema di aggregazione dei dati.</li> </ul>
ART 37 "contratti pubblici"	Si propone una riorganizzazione delle sottosezioni in quanto alcune sono ritenute ridondanti.
ART. 40 "informazioni ambientali"	Si propone: <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'adozione di criteri generali uniformi per la pubblicazione;</li> <li>• di chiarire l'ambito di applicazione dell'obbligo.</li> </ul>

Le principali difficoltà riscontrate dai RPCT nell'assolvimento degli obblighi di trasparenza hanno riguardato i seguenti dati:

OBBLIGHI DI TRASPARENZA	CRITICITA'
ART. 4 BIS "dati sui pagamenti"	Si rappresentano difficoltà nell'automatizzazione della procedura di raccolta dei dati.
ART. 15 "consulenti e collaboratori"	Risulta problematico contemperare gli obblighi di trasparenza con la tutela dei dati personali presenti nei <i>curricula</i> .
ART. 37 "contratti pubblici"	Le difficoltà riscontrate attengono alla mole dei dati oggetto di pubblicazione e alla mancanza di una elencazione specifica degli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria.
ARTT. 14 "titolari incarichi politici, di amministrazione, di direzione e di governo" e 22 "enti vigilati, controllati e partecipati"	Sono stati rilevati da più parti problemi nella raccolta delle informazioni, dovuti per lo più alla scarsa collaborazione dei soggetti interessati.

Quanto, infine, all'adozione di una regolamentazione interna in materia di accesso civico (cd. FOIA) è stato rilevato il positivo recepimento delle indicazioni fornite da A.N.AC. sul punto, per cui solo n. 2 enti risultano ancora sprovvisti di una disciplina interna *ad hoc*.

**Osservazioni:** I RPCT che hanno partecipato all'indagine rilevano difficoltà nel garantire la trasparenza dei dati previsti dagli artt. 14, 15, 22 e 37 d.lgs. n. 33/2013. Parte di queste informazioni, ad avviso degli intervistati, si presterebbero anche a interventi di semplificazione attraverso il rinvio a banche dati (art. 15) o sezioni di altri siti *web* (art. 22). Inoltre, appare opportuno

evidenziare come in più riscontri vengano sollecitati interventi chiarificatori dell'Autorità in ordine all'applicazione degli artt. 33 e 40 d.lgs. cit.

## ➤ MONITORAGGIO DELLE MISURE

In riferimento alle modalità utilizzate per il monitoraggio delle misure di prevenzione, si registra una generale preferenza per gli strumenti di rilevazione "manuale": di fatto, solo un comune e n. 3 enti hanno provveduto ad informatizzare le attività. Si segnala che in n. 3 comuni, per supplire alla mancanza di un applicativo informatico di monitoraggio, è stato deciso di utilizzare un sistema "misto" che collega la rendicontazione delle misure al controllo di gestione, anche solo al fine di effettuare il campionamento degli atti da assoggettare alle verifiche.

In merito alla periodicità del monitoraggio gli enti si orientano diversamente, optando alcuni per un controllo annuale mentre in altri vengono svolti più controlli con cadenza semestrale o trimestrale. È frequente, infine, il ricorso a *audit* interni per l'acquisizione di informazioni e/o chiarimenti sullo stato di attuazione delle misure.

**Osservazioni:** La maggioranza degli enti utilizza un sistema di rilevazione manuale dello stato di attuazione delle misure. Ciò dipende per lo più dalla mancanza di risorse sufficienti ad informatizzare le attività. Meritevole è senz'altro lo sforzo di assicurare un controllo effettivo attraverso confronti tra i RPCT ed i responsabili delle misure nonché l'acquisizione diretta degli atti oggetto di verifica.