

REGIONE SICILIANA



ARPA SICILIA
Agenzia per la Protezione dell'Ambiente

Ente strumentale della Regione Sicilia

**PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
2015/2017**





**Sostenibilità
Ambientale**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nominato con DDG n. 14 del 31.1.2014

INDICE

1. Premessa	pag. 3
2. ARPA Sicilia (compiti e funzioni)	3
3. Quadro normativo di riferimento essenziale	4
4. Finalità e contenuti del Piano	4
5. Principali strumenti per la prevenzione della corruzione previsti dalla normativa vigente ..	6
6. Individuazione dei principali fattori corruttivi e gestione del rischio	6
6.1- Programma formativo "anticorruzione"	8
6.2 – Codice di comportamento	9
6.3 – Rotazione del personale	10
6.3.1- Premessa sul processo di riorganizzazione dell'Agenzia	10
6.3.2 - Durata degli incarichi dirigenziali	10
6.3.3 - Criteri attuativi della rotazione del personale dirigente responsabile di struttura	11
6.3.4 - Criteri attuativi della rotazione del personale dirigente con incarico di natura professionale.....	12
6.3.5 -Criteri attuativi della rotazione del personale di comparto	12
7. Obbligo di astensione	15
8. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	15
9. Controlli relativi alle cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi interni	15
9.1 Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego)	16
9.2 Controlli relativi al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro	16
10. Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente	17
11. Ulteriori misure di prevenzione della corruzione	17
12. Soggetti	18
12.1 - Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione	19
12.2 - I Referenti per la prevenzione corruzione delle Strutture territoriali	20
12.3 – Tutti i dipendenti	21
12.4 – I Dirigenti	22
12.5 - I dirigenti con incarico professionale di alta specializzazione (IPAS)	23
12.6 - Il dirigente responsabile del Settore gestione delle risorse umane	23
12.7 - Il dirigente responsabile del Settore Provveditorato, Economato e Patrimonio e dell'Ufficio Tecnico e i consegnatari/economi delle Strutture Territoriali	24
12.8 - Il dirigente responsabile del Settore della Formazione	24
13. Stakeholders	24
14. Strumenti di verifica e controllo	24
15. Trasparenza e Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	25
16. Nota finale.....	26

ALLEGATI:

- 1 . Cronoprogramma attuativo del PTCP di ARPA SICILIA 2015/2017
 - 2 . Tabelle della mappatura e gestione del rischio corruzione per aree/ processi e misure di prevenzione
 - 3 . Sezione 6.1 Piano Formativo Anticorruzione 2015/2017
- 
- 

1. Premessa

Il presente piano rappresenta la seconda edizione del primo PTPC adottato da questa Agenzia nel corso dello scorso anno (PTPC 2014/2016) e tiene conto, valorizzandole, delle esperienze maturate nel corso del primo anno di attività, oggetto, peraltro, di opportuni monitoraggi e riflessioni, all'interno del quale hanno trovato accoglimento i contributi e le considerazioni fatte pervenire dagli attori interni della prevenzione del rischio corruzione, segnatamente i dirigenti, nel tentativo di pervenire ad una elaborazione quanto più pertinente ed aderente alla dimensione istituzionale dell'Agenzia medesima. Esso, pertanto, pur mantenendo la struttura essenziale della precedente versione, provvede alla pianificazione delle attività previste nel nuovo periodo, introducendo le modifiche, le integrazioni e gli adeguamenti che si sono resi necessari od opportuni a tal fine. Tiene conto, ovviamente, del patrimonio di atti regolamentari, di direttive e di atti di indirizzo adottati nel primo anno e che mantengono validità.

Inoltre, è appena il caso di notare che nessuna segnalazione risulta pervenuta, a seguito della pubblicazione sul sito web istituzionale di apposito avviso pubblico per la consultazione dei soggetti interessati, ai fini dell'aggiornamento del piano triennale della prevenzione della corruzione (PTPC 2014/2016) e del codice di comportamento dei lavoratori di ARPA Sicilia.

2. ARPA Sicilia (compiti e funzioni)

Istituita con la legge 3 maggio 2001 n.6, quale ente strumentale della Regione, l'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia, è dotata di personalità giuridica pubblica e di autonomia tecnica, gestionale, amministrativa; offre servizi di controllo, informazione, ricerca e consulenza sia agli enti pubblici sia alle imprese private, attraverso una rete di uffici e laboratori (Strutture Territoriali) presenti in ciascuna provincia siciliana (oggi in via di superamento per effetto delle norme protese alla creazione dei Liberi Consorzi di Comuni).

L'attività di ARPA Sicilia riguarda, in particolare, il controllo della qualità dell'ambiente nella totalità delle sue matrici, la tutela ed il recupero dello stesso nell'ottica della sostenibilità dello sviluppo. Tali azioni si sviluppano per mezzo di servizi, controlli e monitoraggi ambientali in grado di acquisire, elaborare e quindi restituire all'esterno informazioni sull'ambiente; in tale ottica l'ARPA Sicilia risponde ad esigenze non soltanto istituzionali, ma anche e soprattutto sociali, esprimendo e realizzando la comune esigenza di salvaguardia dell'ambiente, inteso sia come risorsa naturale che come elemento di tutela della salute umana. Per la realizzazione di tali primari obiettivi, l'Agenzia attua il monitoraggio ambientale tramite la rilevazione di fattori fisici, geologici, chimici e biologici; esegue analisi di laboratorio di rilievo ambientale e di prevenzione sanitaria della collettività; vigila sul rispetto della normativa vigente e delle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzatori rilasciati dalle Autorità competenti in campo ambientale, ed opera inoltre nell'ambito della produzione e dello scambio di conoscenze, attuando campagne informative che diffondano nel territorio regionale nuove realtà e soprattutto nuova coscienza e cultura ambientale.

ARPA Sicilia svolge le proprie attività istituzionali in favore della Regione, delle Province (come detto, in via di superamento per effetto delle norme protese alla creazione dei Liberi Consorzi di Comuni), dei Comuni e degli Enti Parco regionali. Collabora altresì con gli enti del Servizio Sanitario Regionale, con il Sistema regionale della protezione civile, nonché con il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, con il sistema nazionale delle Agenzie ambientali, con l'Autorità giudiziaria e con gli altri enti e corpi di vigilanza.

Il nuovo assetto organizzativo di ARPA Sicilia del dicembre 2010, così come rimodulato nel periodo 2013/2014 (DD.D.G. nn. 214/09, 01/10, 75/13, 212/13, 240/13 e 32/14), ha razionalizzato

la sua capacità di risposta istituzionale anche attraverso una migliore definizione degli assetti delle responsabilità interne, basata su un più accentuato decentramento delle funzioni tecniche presso le Strutture territoriali, e implementando ulteriormente le funzioni di indirizzo e di coordinamento della Direzione Generale, in una ottica di sistema.

3. Quadro normativo di riferimento essenziale

Le disposizioni fondamentali di settore si rinvergono nella **L. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”** e nei provvedimenti attuativi della legge stessa:

- . **Decreto legislativo numero 33/2013 (decreto trasparenza);**
- . **Decreto legislativo numero 62/2013 (codice comportamento pubblici dipendenti);**
- . **Decreto legislativo numero 39/2013 (inconferibilità e incompatibilità degli incarichi);**
- . **Decreto legislativo numero 235/2012 (testo unico disposizioni incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo.**

Al fine di assicurare il perseguimento dei compiti istituzionali di controllo, di emanazione pareri, di supporto tecnico ai processi decisionali riguardanti l’ambiente e di promozione e diffusione di buone pratiche ambientali in conformità ai principi della trasparenza, imparzialità e terzietà, ARPA Sicilia informa il proprio operato alla massima garanzia di integrità e, a tale scopo, ha specializzato, in conformità alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 14.3.13, n. 33, in via di continua implementazione, una sezione del proprio sito web, denominato “Amministrazione trasparente”, per assicurare evidenza delle attività svolte e dei risultati conseguiti, all’interno della quale è stata anche specializzata la sezione “**Prevenzione della Corruzione**”, nella quale sono rinvenibili gli atti relativi.

Per prevenire e contrastare episodi di corruzione, ai sensi della L. 6/11/2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, è necessario dotarsi del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, prescritto al comma 5 dell’art. 1 della suddetta legge, nel quale vengono analizzati, tra l’altro, i diversi processi che intervengono nell’azione amministrativa al fine di classificarli in base alla maggiore o minore esposizione ai vari fattori corruttivi. Per ciascun processo viene indicata l’introduzione di strumenti integrati al fine di restringere le possibilità del verificarsi di tali evenienze, prevedendo anche, periodicamente, una rotazione dei dirigenti responsabili degli uffici più esposti al rischio e la appropriata formazione del personale addetto nei settori medesimi.

Infatti, in conformità a quanto contenuto nella Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, occorre considerare un concetto di “corruzione”, per così dire, “allargato”, andando anche al di là delle fattispecie indicate negli artt. 318, 319 e 319 *ter* del c.p., valutando quale atteggiamento corruttivo qualsiasi forma di abuso del potere, a prescindere della rilevanza penale dello stesso, per l’uso a fini privati delle funzioni attribuite, volto al raggiungimento di vantaggi, di qualsiasi genere, per sé o per altri.

4. Finalità del PTPC (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione)

Il presente piano viene redatto in esecuzione delle prescrizioni indicate al comma 5 dell’art. 1 della Legge n. 190/2012 ed in conformità al PNA (Delibera CIVIT n. 72/2013) e in armonia con quelle di cui al PRA della Regione Siciliana (D. Pres. Reg. n. 510/Gab. del 28.1.2014), nonché con le indicazioni di cui all’intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013.

Con lo stesso vengono definiti tutti gli adempimenti previsti dalla suddetta Legge n. 190/2012 al fine di assicurare da parte di ARPA Sicilia l'applicazione puntuale delle vigenti disposizioni normative in materia di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Con l'adozione del Piano, ARPA Sicilia, come Ente strumentale della Regione Sicilia e, pertanto, sottoposto alla vigilanza e controllo della stessa, si prefigge di ridurre le opportunità del verificarsi di casi di atteggiamenti corruttivi, di individuare preventivamente casi di corruzione e di creare un contesto sfavorevole al loro manifestarsi.

Il Piano si configura, quindi, come uno strumento di programmazione contenente l'indicazione delle aree maggiormente a rischio, con la definizione delle misure da implementare per la prevenzione ed i relativi tempi di attuazione, l'individuazione delle responsabilità per l'applicazione delle misure identificate ed il monitoraggio dei tempi di attuazione per la conclusione dei procedimenti.

Il Piano, pertanto, rappresenta uno strumento previsionale flessibile che sarà sottoposto a revisione a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali o regionali competenti in materia: viene, comunque, aggiornato annualmente ed ogni qualvolta intervengano significativi mutamenti organizzativi o funzionali dell'Agenzia, ovvero si rappresentino situazioni corruttive che rendano necessarie modificazioni od adeguamenti o intervengano nuove norme. Entro il 31 gennaio di ogni anno, infatti, si provvede a pubblicare il nuovo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, che viene trasmesso, entro il 31 gennaio di ciascun anno, al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, unitamente alla relazione sui risultati delle attività svolte nell'anno precedente-, e comunicato all'ANAC attraverso il sistema integrato "PERLA PA", nonché al Dipartimento della Funzione Pubblica regionale, oltre che pubblicato sul sito web dell'Agenzia. Lo stesso viene anche trasmesso, via sistema di protocollo informatico interno IRIDE, a ciascun dipendente e, via e-mail, a tutti i collaboratori esterni affinché ne prendano espressamente atto e vi si conformino. Il nuovo PTPC 2015/2017 sarà, inoltre, come d'uso, consegnato a tutti i nuovi assunti affinché ne prendano atto e ne accettino i relativi contenuti. L'aggiornamento viene effettuato su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione ed approvato con provvedimento del Direttore Generale di ARPA Sicilia.

Il PTPC, conformandosi alla legge n. 190 del 6/11/2012 che indica, quali strategie di prevenzione dell'illegalità e della corruzione, le attività indicate dal comma 9, lett. a), b), c), d), e), f) dell'art. 1, intende effettuare una ricognizione dei principali procedimenti agenziali che potrebbero essere esposti al rischio corruzione ed illegalità, al fine di:

- definirne il diverso livello di esposizione, gli uffici e gli attori coinvolti (lett. a);
- stabilire gli interventi amministrativi, gestionali ed organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, indicare le procedure più appropriate per selezionare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione e provvedere alla loro specifica formazione e turnazione (lett. b);
- prevedere l'obbligo di informazione al RPC chiamato a vigilare sull'osservanza del Piano (lett. c);
- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti (lett. d);
- monitorare i rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti esterni con cui si sono stipulati contratti o si sono concessi vantaggi economici di qualsiasi genere, verificando la loro completa estraneità con i dipendenti dell'agenzia (lett. e);
- individuare ulteriori obblighi di trasparenza, rispetto a quelli previsti per legge (lett. f).

5. Principali strumenti per la prevenzione della corruzione previsti dalla normativa vigente

I principali strumenti previsti dalla L. 190/12 e dal PNA per la prevenzione della corruzione, che occorre mantenere costantemente attivi sono:

1. gestione del rischio: individuazione delle aree a rischio, attribuzione dell'indice di rischio e programmazione delle misure di prevenzione;
2. programma formativo "anticorruzione";
3. codici di comportamento;
4. rotazione del personale;
5. obbligo di astensione;
6. tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;
7. controlli relativi alle cause di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi interni;
8. disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego);
9. controlli relativi al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro;
10. disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente.

6. Individuazione dei principali fattori corruttivi e gestione del rischio

Al fine di enucleare e classificare i potenziali fattori di rischio corruzione che potenzialmente si possono manifestare all'interno di ARPA Sicilia, tenendo conto degli aspetti organizzativi interni, si era già proceduto ad analizzare le principali modalità con cui l'Agenzia opera sul territorio (controlli, monitoraggi, campionamenti, etc.), unitamente alle altre attività amministrative svolte, ivi compresa la selezione del personale e la relativa gestione economica e giuridica, la gestione del bilancio agenziale e dei processi di spesa, la stipulazione dei contratti di acquisto di beni e servizi, nonché le attività di programmazione ed indirizzo interne, compreso il controllo di gestione e la valutazione della performance.

Per procedere alla prima mappatura del rischio corruzione si era già provveduto, conseguentemente, a sintetizzare nella serie di n. 9 tipologie, sotto elencate, le attività potenzialmente più esposte al rischio predetto, in quanto più "sensibili" dal punto di vista della "trasparenza", o perché comportanti "contatto" di interessi esterni con le attività istituzionali, potendo configurare l'insorgenza di potenziali conflitti di interesse:

- gestione di procedure concorsuali e di selezione del personale;
- gestione di procedure di scelta del contraente per affidamento di lavori, forniture o servizi;
- esercizio di discrezionalità tecnica e/o amministrativa;
- svolgimento di istruttorie preliminari al rilascio di autorizzazioni da parte delle Autorità competenti;
- gestione di attività da cui possono scaturire sanzioni amministrative o notizie di reato;
- gestione di attività di controllo o altre attività tecniche contraddistinte da margini di autonomia operativa;
- gestione di attività che implicano eventualità di contatti con imprese e consulenti;
- gestione di attività relative a settori esposti a rischio di infiltrazioni mafiose ai sensi dell'art.1, c. 53, L. 190/2012;
- esercizio di discrezionalità nella gestione e rappresentazione dei dati o delle informazioni ambientali.

Sulla base di questi "fattori di rischio" erano già state elaborate le tabelle di gestione del rischio, previa ricognizione delle attività istituzionali dell'Agenzia e delle Strutture che, per tipologia di attività svolta, ne sono attori. Per ogni tipologia di attività era stato, pertanto, attribuito un indice di rischio variabile (basso B, medio M, alto A) sulla base dei seguenti criteri:

- rischio basso (B): attività che non presentano nessuno dei fattori di rischio di cui sopra;
- rischio medio (M): attività che presentano almeno un fattore di rischio;
- rischio alto (A): attività che presentano 2 o più fattori di rischio.

Nella penultima colonna delle tabelle di che trattasi erano state indicate le strategie previste dalla L. 190/2012, come già individuate nel precedente Piano, mentre nell'ultima colonna erano state indicate le ulteriori azioni individuate per rafforzare l'effetto preventivo della pianificazione stessa, e che sono previste alla lettera f) del comma 9 della L. 190/2012.

Sulla base di tale ricognizione si era, successivamente, provveduto ad estrapolare i processi/attività maggiormente soggetti al possibile verificarsi di episodi di corruzione (alto e medio rischio), riconducendoli a specifiche "aree di rischio". Tali aree comprendono sia quelle individuate come aree sensibili dall'art. 1, comma 16, della L. n. 190/2012 e dall'allegato n. 2 al PNA, sia quelle ulteriori individuate dall'Agenzia in relazione alle attività istituzionali di competenza.*

Al fine di verificarne la rispondenza alle necessità istituzionali, nel corso dell'ultimo scorcio dell'anno 2014, la mappatura contenuta nel PTPC 2014/2016 è stata sottoposta ad un processo di aggiornamento e verifica che ha coinvolto i dirigenti e che ha portato alla raccolta di osservazioni e proposte di integrazioni e modifiche, a seguito del cui esame si è provveduto ad introdurre i necessari adeguamenti discendenti anche dall'esperienza nel frattempo maturata.

Nelle tabelle allegate, risultanti dal processo revisivo predetto (allegato n. 2) sono, pertanto, specificate le aree di rischio e, per ciascuna area, i singoli processi/attività esposti al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi, con l'indicazione dei principali fattori di rischio e le strutture coinvolte; contengono, inoltre, la ricognizione delle misure di prevenzione già adottate e l'indicazione di quelle ulteriori e specifiche da adottare per ridurre il suddetto rischio. In particolare si ritiene utile evidenziare, tra le misure già adottate o che si intende adottare, alcuni strumenti gestionali ed organizzativi che costituiscono, di per sé, utili ausili per la prevenzione della corruzione, tra i quali, ad esempio, il sistema di gestione della qualità ed il sistema informatizzato di gestione documentale, che sono, al momento, da perfezionare.

Il Piano triennale è a scorrimento annuale. L'attuazione delle misure nello stesso previste può portare alla modifica della valutazione del grado di rischio e determinare un minore grado di rischio residuo, con la conseguente modificazione delle tabelle relative.

*In particolare, le macro aree sub A e B della tabella (allegato n. 2) corrispondono alle aree sub A e B dell'Allegato 2 del P.N.A.; le macroaree sub C e sub D della tabella allegata costituiscono invece un'area di rischio specifica dell'Agenzia. Non risultano invece applicabili alle attività istituzionali dell'Agenzia le aree C e D dell'Al. 2 al P.N.A. poiché il rilascio di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con o senza effetti economico diretti ed immediati, non rientra tra le attività istituzionali di ARPA Sicilia.

6.1 - Programma formativo "anticorruzione"

Con il presente Piano, si conferma, quale prima strategia da adottare al fine di abbassare il rischio corruzione di cui alla L. 190/2012, al PNA e alla Conferenza Unificata n. 79 del 24/07/2013, l'adozione ed attuazione di un adeguato Programma della Formazione "anticorruzione" destinato a tutto il personale di ARPA Sicilia, su proposta dal Responsabile della Prevenzione d'intesa con il Dirigente Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane e con il Dirigente Responsabile della Formazione di ARPA Sicilia (nota di presentazione n. 79811 del 12.12.14 della SG 2.1).

Tale programma per il nuovo periodo (allegato n. 3), si muove in una ottica di continuità e di sviluppo della formazione specifica già avviata a far data dal 2013 e proseguita ed implementata nel 2014.

Il Programma, come già il precedente, riguarda due livelli formativi:

- un livello più specialistico rivolto a tutti i Dirigenti ed ai dipendenti (comparto) che, per il tipo di attività cui sono addetti, risultano più esposti al rischio corruzione (corrispondente al livello M e A delle tabelle), con obbligo di partecipazione, nonché alle figure dei Dirigenti Responsabili delle Strutture Territoriali (anche nella qualità di Referenti territoriali per la prevenzione della corruzione ex D.D.G. n. 52 del 26.2.14): tale percorso viene finalizzato alla conoscenza della normativa in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, delle normative antimafia (in particolare per i dipendenti che vengono a contatto con le attività previste dal c. 53 della L. 190/2012) e delle sanzioni disciplinari previste per i reati contro la P.A. e, non ultimo, ai contenuti del presente PTPC;
- un livello generale rivolto a tutti gli altri dipendenti esposti ad attività classificate a rischio di livello B (basso, come desumibile dalle stesse tabelle); tale percorso è orientato a fornire la conoscenza di base sui temi etici e della legalità all'interno della P.A. ed a promuovere la conoscenza del Codice di comportamento specifico (DDG 221/14) già adottato dall'Agenzia e diffuso attraverso IRIDE a tutti i dipendenti oltre che inoltrato per e-mail. Il Codice è stato anche pubblicato sul sito web agenziale a disposizione della collettività.

Il Programma formativo "anticorruzione" specifica, per ciascun livello formativo, in particolare:

- il dettaglio delle materie trattate;
- le metodologie formative: formazione a distanza, approcci interattivi, corsi on-line, divulgazione materiale didattico/informativo e didattica d'aula, ove necessario;
- le generali finalità del percorso formativo: conoscenza dei rischi insiti nelle attività amministrative, soluzione pratiche ai problemi, ecc.;
- le modalità di monitoraggio dei risultati acquisiti.

Il Programma così definito rappresenta, collegato all'analisi dei processi di ogni Struttura dell'Agenzia, la fondamentale indicazione del fabbisogno di ciascun dipendente, soprattutto di coloro che sono o saranno destinati ad operare nei settori che, come si evince dalle tabelle, risulteranno più esposti al rischio corruzione: i corsi previsti, infatti, sono diversificati secondo la tipologia di attività svolta e secondo i diversi profili organizzativi del personale coinvolto.

Nell'ambito della programmazione degli interventi verrà privilegiata la partecipazione alle attività della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SNA) e si adotterà ogni accorgimento proteso al contenimento dei costi (per es. valorizzazione delle risorse umane interne in qualità di docenti e tutor) riservando il ricorso all'esterno (docenti ed eventi) a selezionati casi e comunque in presenza di specifico stanziamento di bilancio. Tale ultimo aspetto (carenza di risorse finanziarie,

unitamente ai ritardi registratisi nell'approvazione degli strumenti finanziari di programmazione della spesa) hanno infatti condizionato l'erogazione dei servizi formativi nel corso del 2014 che, nonostante ciò e grazie ai dispositivi messi in atto, sono risultati comunque molto significativi ed efficaci.

6.2 Codice di comportamento

Nel corso del 2014 l'Agenzia, in conformità a quanto previsto dall'art. 54, comma 7, del D. Lgs. 165/2001, dal P.N.A. e dall'intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013, previo parere dell'Organismo interno di valutazione (OIV), ha provveduto, come da crono programma allegato al PTPC 2014/2016, ad adottare (DDG n. 221 del 30.6.14) il "Codice di comportamento dei lavoratori di ARPA Sicilia", pervenendo così al completamento degli strumenti regolamentari di riferimento che si va, pertanto, ad aggiungere a quello nazionale (D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 recante il "Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni") e a quelli regionali (Codice di comportamento della Regione Siciliana di cui all'art. 1 della l.r. 15 maggio 2000, n. 10, adottato con il PTPC 2013/2016 della Regione e Codice Regionale antimafia ed anticorruzione della Pubblica Amministrazione - c.d "Codice Vigna"- approvato con Delibera della Giunta di Governo n. 514 del 4.12.2009).

Al fine di garantire la più ampia conoscenza e l'uniforme applicazione delle disposizioni introdotte con i codici di cui sopra, ARPA Sicilia provvede:

- alla sensibilizzazione del personale mediante consegna di copia dei predetti Codici di comportamento e del presente Piano a tutti i dipendenti in servizio mediante trasmissione telematica e pubblicazione sul sito web dell'Agenzia (adempimenti, allo stato, già curati dalle Strutture competenti);
- alla consegna dei Codici di comportamento ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto e dell'accettazione dei relativi contenuti;
- all'estensione degli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo nonché alle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere in favore di ARPA Sicilia; a tal fine è prevista la consegna dei Codici di comportamento e del Piano anticorruzione e l'inserimento, nei contratti di incarico e di appalto, di apposite disposizioni, clausole risolutive o di decadenza del rapporto, in caso di violazione dei suddetti obblighi;
- ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'art. 6 del DPR n. 62/2013 ed al fine di rendere note e prevenire le possibili situazioni di conflitto di interesse sia per i dipendenti neo assunti o trasferiti, sia per quelli già in servizio, a richiedere anche a questi ultimi di dichiarare le situazioni potenzialmente in conflitto di interessi, mediante specifico modulo inviato a tutti i dipendenti ed acquisibile anche tramite il sito web istituzionale.

In particolare, il Codice interno di comportamento (DDG 221/14), adottato in conformità alle Linee guida adottate dalla CIVIT con delibera n. 75/2013, rispetto ai cui contenuti è possibile, da parte di chiunque, formulare osservazioni tramite la specifica modulistica contenuta nel sito web istituzionale, declina le regole del codice generale (DPR 62/2013) e di quelli regionali sopra richiamati in riferimento alla realtà istituzionale dell'Agenzia (v. a titolo esemplificativo, la specificazione delle modalità di rispetto, da parte di tutti i dipendenti, delle disposizioni del Codice di comportamento che prevedono l'assoluto divieto di chiedere e/o accettare, per sé o per altri, regali o altre utilità) e provvede alla definizione di ulteriori regole di comportamento ritenute necessarie per garantire integrità, trasparenza e terzietà all'agire dell'Agenzia (es. per attività di controllo ispettivo e/o attività che implicano rapporti con i consulenti delle imprese).

Il codice interno di comportamento è stato, ovviamente, pubblicato sul sito web istituzionale e trasmesso ai lavoratori di ARPA Sicilia tramite sistema di protocollo informatico IRIDE.

6.3 Rotazione del personale

Nelle more della definizione dei criteri per assicurare la rotazione del personale da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 1, comma 4 della legge n. 190 del 2012, il presente piano, in conformità alle disposizioni della suddetta legge, del PNA, del PRA Sicilia e dell'intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013, definisce i criteri per l'attuazione della rotazione del personale di ARPA Sicilia impegnato nei processi/attività ad alto rischio.

Sul tema, il presente Piano tiene conto delle risultanze del monitoraggio tematico operato a conclusione del 2014 (30.11.14).

6.3.1 Premessa sul processo di riorganizzazione dell'agenzia

La nuova organizzazione dell'Agenzia introdotta nel corso del 2013/2014 con i DD.D.G. nn. 212/13, 240/13 e 32/14, ha visto, nel corso del 2014 un altro avanzamento significativo con l'avvenuta conclusione dell'affidamento di quasi tutti gli incarichi dirigenziali sia di Strutture complesse e semplici della Direzione generale e delle Strutture semplici delle Strutture territoriali (DDG n. 320 del 1.10.14 e DDG n. 367 del 7.11.14), a seguito di specifica pubblicazione di avvisi pubblici. Non sono, al momento, stati interessati gli incarichi dei Dirigenti Responsabili delle Strutture Territoriali, per la particolare fattispecie organizzativa e normativa che ricorre nel caso in ispecie. Si tratta infatti di personale cosiddetto funzionale (cioè funzionalmente dipendenti da ARPA Sicilia ma, di fatto, ancora amministrati dalle AA.SS.PP. di provenienza) che, ai sensi degli artt. 27 e 28 del CCNL 2002/2005 Area Dirigenza Sanitaria non Medica, è stato sottoposto, nell'imminenza della scadenza contrattuale ed ai fini di conferma e rinnovo, a valutazione da parte del competente Collegio tecnico. Infatti, trattandosi di personale che afferisce, amministrativamente e per il trattamento economico fondamentale, alle rispettive ASP, in presenza di valutazione positiva, l'ARPA Sicilia, amministrazione utilizzatrice del personale suddetto, non poteva che limitarsi, conformemente alle previsioni normative in materia, alla conferma nell'incarico di durata quinquennale (scad. 30.9.2019). La situazione attuale potrà essere superata soltanto a seguito del definitivo transito nel bilancio dell'ARPA Sicilia della corrispondente massa finanziaria, attualmente gravante sul fondo sanitario regionale ed attribuita alle rispettive ASP, così come previsto dalla legge istitutiva di ARPA Sicilia.

L'effetto di tali procedure concorsuali che, come detto, ha fatto seguito, dandovi attuazione, alla nuova organizzazione agenziale ha comportato, di fatto, un sostanziale ricambio delle presenze nelle posizioni di responsabilità dirigenziali, coinvolgendo anche nuovi dirigenti nel frattempo immessi in servizio presso questa Agenzia, unitamente al mutamento delle funzioni agli stessi assegnate o delle competenze affidate alle Strutture previste dalla nuova organizzazione.

6.3.2 Durata degli incarichi dirigenziali

Gli incarichi dirigenziali di struttura complessa o semplice e di natura professionale presso ARPA Sicilia hanno avuto, nel passato, di norma, durata biennale, potendosi accedere, in caso di conferma, alle previsioni quinquennali per le Strutture complesse e triennali per la Strutture semplici e gli incarichi professionali.

Rendendosi necessario uniformare le previsioni della durata degli incarichi in modo da rendere concretamente e semplicemente praticabile la rotazione dei dirigenti si è ritenuto di dovere assumere, almeno in questa prima fase, tale durata nella misura di anni tre sia nel caso di strutture complesse sia nel caso di strutture semplici e degli incarichi professionali cui è possibile accedere,

indifferentemente, con il profilo professionale di dirigente sanitario, professionale, tecnico, ambientale ed amministrativo (STPA) o dirigente del RUD della Regione Siciliana. Fanno eccezione, per vincolo normativo insuperabile, gli incarichi di strutture complesse cui si accede con specifici profili professionali meglio individuati nei singoli provvedimenti concorsuali (Strutture Territoriali di ARPA Sicilia), la cui durata non può essere inferiore a cinque anni (art. 15-ter, co. 2, D. Lgs. 502/92) ed alla cui misura minima ci si attiene per i presenti fini.

Quanto sopra anche in considerazione del fatto che, nel corso dell'anno 2013, sono venuti a scadere pressoché tutti gli incarichi dirigenziali (tranne pochissime eccezioni) e che nel corso del 2014 è stato possibile pervenire al rinnovo degli affidamenti degli incarichi dirigenziali nei modi e nella misura di cui si è detto sopra.

Difatti, qualora la rotazione dovesse avvenire su incarichi non ancora pervenuti a naturale scadenza, l'art. 1, comma 18, del D.L. 138/2011, convertito con modificazioni dalla L. 14 settembre 2011, n. 148 obbligherebbe al mantenimento fino alla data di scadenza dell'incarico, il trattamento economico in godimento, se l'incarico affidato dovesse essere di minor valore. Comunque, ai fini di assicurare una agevole attuazione del criterio della rotazione degli incarichi, si conferma la previsione, tra le ulteriori misure di cui al successivo paragrafo 10, dell'omogeneizzazione delle scadenze degli incarichi dirigenziali alla medesima annualità, come, di fatto, avvenuto nel corso del 2014.

6.3.3 Criteri attuativi della rotazione del personale dirigente responsabile di struttura

La misura della rotazione del personale dirigente responsabile di struttura viene attuata secondo i seguenti criteri:

- 1) riguarda gli addetti alle strutture cui sono attribuiti processi/attività a più alto rischio di corruzione (rischio A);
- 2) avviene, ove possibile e per quanto sopra detto, alla scadenza degli incarichi ed integra i criteri di conferimento degli incarichi;
- 3) avviene nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali generali:
 - a. possesso dell'anzianità necessaria ai sensi dei CC.NN.LL. per il conferimento delle diverse tipologie di incarico;
 - b. valutazione professionale positiva alla fine dell'incarico ricoperto;
 - c. possibilità, per i dirigenti a cui in precedenza era conferito incarico professionale con cinque anni di anzianità, di ricevere incarico di struttura semplice.
- 4) avviene nel rispetto dei requisiti di professionalità e degli eventuali altri requisiti (v. specifiche lauree e/o iscrizioni ad albi professionali) attestanti la qualificazione necessaria;
- 5) avviene nel rispetto della disponibilità numerica del personale dirigenziale; a tal proposito si evidenzia il ridursi del numero dei dirigenti nel tempo ed, in particolare, di quelli del ruolo amministrativo; la problematica, nel tempo ed ove non si possa procedere al superamento delle attuali contingenze, potrebbe rivelarsi di ostacolo alla applicazione dei principi di rotazione;
- 6) avviene nel rispetto dei criteri di buon andamento, mantenimento dell'efficacia e continuità dell'azione amministrativa dell'ente;
- 7) qualora non sia possibile ruotare alcuni incarichi, ne deve essere data esplicita e trasparente motivazione negli atti di conferimento degli incarichi stessi;
- 8) particolare attenzione al monitoraggio sul regolare espletamento delle attività dovrà essere prestata nei casi di impossibilità di rotazione da parte del dirigente sovraordinato o della Direzione di appartenenza; il risultato del monitoraggio è reso evidente nella relazione prevista come obbligo per ogni dirigente.

6.3.4 Criteri attuativi della rotazione del personale dirigente con incarico di natura professionale

Compatibilmente con l'incarico conferito e con la situazione dell'organico della struttura di appartenenza, si effettua la misura della rotazione delle pratiche, con riguardo anzitutto all'attribuzione della responsabilità di procedimenti. Qualora non sia possibile, il dirigente sovraordinato deve prestare particolare attenzione al monitoraggio sul regolare espletamento delle attività da parte del dirigente con incarico di natura professionale. Il risultato del monitoraggio è reso evidente nella relazione prevista come obbligo per ogni dirigente.

6.3.5 Criteri attuativi della rotazione del personale di comparto

La misura della rotazione del personale di comparto viene applicata, possibilmente, coevamente alla sottoscrizione dei nuovi contratti per gli incarichi dirigenziali, ovvero, in presenza di particolari motivazioni, dovrà essere attuata dalla Direzione Generale, su proposta dei Responsabili della struttura di appartenenza, ferma restando la disponibilità numerica del personale, il rispetto dei profili e mansioni ed il mantenimento dell'efficacia dell'azione amministrativa, secondo i seguenti criteri:

- la misura della rotazione riguarda gli addetti ai processi/attività a più alto rischio di corruzione (rischio A) nell'ambito della struttura di appartenenza e nel rispetto dell'organico; tale misura è da ripetersi, indicativamente, ogni 3 anni e, pertanto, prevista al 30 settembre 2017 (se calcolata nel rispetto della scadenza fissata dal PTPC 2014/2016 del 30 settembre 2014);
- rotazione delle pratiche, con riguardo anzitutto all'attribuzione della responsabilità dell'istruttoria ma anche alle attività di studio ed elaborazione, da effettuarsi almeno una volta l'anno;
- nelle strutture che effettuano attività di controllo ai sensi della L. 30/2009, la rotazione dovrà effettuarsi nell'ambito della composizione dei gruppi ispettivi;
- avviene nel rispetto delle specifiche professionalità e degli eventuali altri requisiti (v. specifiche lauree e/o iscrizioni ad albi professionali) attestanti la qualificazione necessaria, il cui venire meno potrebbe compromettere l'efficacia dell'azione amministrativa, fermi restando gli obblighi di astensione per i possibili conflitti di interesse individuali;
- avviene nel rispetto dei criteri di buon andamento, mantenimento dell'efficacia e continuità dell'azione amministrativa dell'ente;
- le misure di cui sopra devono essere calate nella specificità del lavoro dei singoli uffici e ne deve risultare la motivazione qualora non ne sia possibile l'effettuazione;
- particolare attenzione al monitoraggio sul regolare espletamento delle attività deve essere garantito da parte del dirigente sovraordinato o della Direzione di appartenenza nei casi di impossibilità di applicare le misure di rotazione del personale di comparto; il risultato del monitoraggio è reso evidente nella relazione prevista come obbligo per ogni dirigente.

Utile strumento di cui l'Agenzia potrebbe dotarsi e che si rivelerebbe funzionale nell'applicazione delle misure di rotazione, è rappresentato dalla introduzione nell'uso di schede di microrganizzazione di settore per ogni struttura, che permettano l'individuazione del personale assegnato ad ogni attività svolta nella struttura stessa. Al riguardo, utili indicazioni sono scaturite dall'esame degli elementi pervenuti in sede di monitoraggio specifico per l'anno 2014.

Preliminarmente occorre rilevare che sono emerse, con evidenza, alcune criticità che, in qualche modo, rappresentano degli elementi di rigidità di sistema che non consentono di operare nel senso auspicato dalle norme e dalle previsioni del vigente PTPC a livello diffuso.

Tali elementi sono rinvenibili, soprattutto, in alcuni aspetti che, per la loro incidenza, hanno connotato e continuano a connotare la Struttura organizzativa di ARPA Sicilia, sin dalla sua origine: la ridottissima dotazione organica rispetto a quella richiesta dal disimpegno dei propri primari compiti istituzionali e che è stata rappresentata, da tutte le Strutture, quale principale causa impeditiva o gravemente limitativa dell'attuazione della rotazione di che trattasi. Si tratta in effetti di un dato obiettivo. All'attualità e macroscopicamente, il grado di copertura della pianta organica approvata è pari al 30% circa (355 dipendenti rispetto ai 957 previsti). Si tratta di un dato che, da solo, descrive efficacemente la condizione di sofferenza operativa diffusa in tutte le Strutture organizzative interne.

Altra causa diffusamente presente nelle osservazioni pervenute in sede di monitoraggio è legata all'assenza di profili professionali specifici e di alta specializzazione che, in una organizzazione di settore quale è l'ARPA Sicilia, rappresentano la parte più qualificata e qualificante dell'azione istituzionale alla stessa affidata dalle norme di riferimento.

E' stata, inoltre, diffusamente lamentata la carenza di formazione specialistica, per i vari settori, attraverso la quale sarebbe possibile attivare, per esempio, forme di vicarianza che affranchino dalla unicità, spesso ricorrente, di riferimento specialistico (rumore, agenti fisici, monitoraggio acque, etc.), accompagnata dalla considerazione che tali attività formative comporterebbero, comunque, anche un ulteriore rallentamento delle attività istituzionali.

Per converso, interessanti e da segnalare appaiono gli accorgimenti adottati, qualche volta da alcune Strutture, per sopperire alle predette carenze, seppur in via straordinaria e nelle more del raggiungimento di livelli di copertura delle dotazioni organiche più significative. Ci si riferisce, per esempio, alla adozione di articolati protocolli operativi in grado di assicurare non solo la programmazione delle attività a livello mensile, ma anche il controllo interno, all'interno dei quali codificare percorsi di alternanza di attribuzione di compiti, di partecipazione plurima ai vari processi, modalità di affiancamento quale privilegiata attività di formazione interna e di trasmissione delle conoscenze e delle competenze, di supervisione operativa ai vari livelli gerarchici, modalità collegiali di valutazione finale, di supervisione gerarchica ulteriore a carico, in particolare, dei Responsabili delle SS.TT.. Quanto sopra, ovviamente, a partire dalla necessità di assicurare la migliore vigilanza sull'attività del personale maggiormente esposto al rischio di corruzione.

In tale situazione contingente, giova sottolineare l'importanza che potrebbero assumere pratiche quali la formazione interna e l'affiancamento operativo quali modalità da privilegiare ed a costo zero, che possono consentire il trasferimento delle conoscenze e contribuire a creare le competenze utili alla definizione di un sistema interno della prevenzione, nonché all'introduzione, a livello diffuso, della "cultura" della prevenzione del rischio.

Premesso quanto sopra, preso atto delle gravi limitazioni che impediscono, allo stato ed obiettivamente, di procedere a significative rotazioni del personale del comparto a livello diffuso, ritenuto di primaria importanza concentrare ogni sforzo ed ogni risorsa, anche economica, disponibile al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività maggiormente esposte, con il presente PTPC per il periodo 2015/2017, si affida alla responsabilità dirigenziale, ai vari livelli organizzativi agenziali, la valutazione delle più opportune strategie di intervento da privilegiare, ai fini preventivi di che trattasi, tra le quali vengono individuate le seguenti:

- con priorità per i soggetti per i quali si registrano le più lunghe permanenze continue nelle postazioni lavorative più esposte al rischio specifico e compatibilmente con le disponibilità economiche di bilancio, adozione di tempestive e idonee iniziative formative dirette a

“professionalizzare” il personale destinato a subentrare nello svolgimento di attività più esposte a rischio e di quello che verrà destinato ad altre attività; tale modalità, peraltro, potrebbe consentire anche di creare competenze di carattere trasversale e articolate professionalità che potrebbero essere utilizzate in una pluralità di settori;

- privilegiare, ad ogni livello ove risulti attuabile, la pratica dell'affiancamento operativo di soggetti non in possesso di formazione specifica con soggetti portatori di alte competenze professionali specifiche, quale modalità di formazione interna e di trasmissione di competenze e conoscenze, al fine di pervenire alla creazione di figure, per così dire, vicarie, soprattutto con riferimento a quelle professionalità presenti in forma unica i cui impedimenti, di qualunque natura, possono rivelarsi paralizzanti o dilatori rispetto alle funzioni istituzionali primarie da assicurare (adempimenti connessi alle paghe e agli aspetti fiscali, gestione presenze/assenze, pagamento fatture, acquisto beni e servizi, campionamenti, rilevazioni, etc.....); quanto sopra anche considerando la possibilità di utilizzare trasversalmente, previa intesa con i dirigenti responsabili, personale afferente a Strutture diverse.

Alle suddette modalità e ferma restando sempre la necessità di procedere, quale prima e più efficace azione preventiva da adottare, alla rotazione del personale in ogni Struttura organizzativa ove risulti praticabile, sulla base di quanto emerso in sede di monitoraggio specifico, appare utile affidare alla responsabilità dirigenziale, ai vari livelli organizzativi agenziali, anche l'adozione di quelle che si configurano quali “buone pratiche” preventive, di natura prettamente organizzativa, anch'esse protese a prevenire e contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi, oltre che per sopperire alla carenza di personale e di formazione specifica ed alla difficoltà di assicurare la rotazione delle competenze del personale. Le stesse, a titolo di esempio, consistono nella istituzionalizzazione delle seguenti prassi e procedure:

1. rotazione delle pratiche o del carico di lavoro tra dipendenti afferenti alla stessa unità organizzativa;
2. affidamento di alcuni compiti complessi a più di una unità lavorativa al fine di innescare processi di controllo reciproco e non creare inopportuni e poco conducenti concentrazioni di potere funzionale;
3. controllo continuo e monitoraggio da parte dei Dirigenti delle pratiche affidate al personale loro assegnato, ivi compreso il controllo del rispetto dei tempi dei procedimenti;
4. distinzione tra personale da utilizzare in forma dedicata ed esclusiva all'interno di alcune Strutture organizzative specialistiche (per es: personale addetto alle attività analitiche di laboratorio), e personale addetto ai riscontri, alle verifiche, ai prelievi, ai sopralluoghi, etc. sul territorio, al fine di evitare e prevenire fenomeni di interferenze tra attività esterne, che comportano, per esempio, la conoscenza della provenienza del campione, della finalità del suo prelievo, della tipologia di indagine nella quale si inserisce il prelievo da sottoporre ad analisi e le attività interne di analisi laboratoristiche o di espressione di pareri che potranno avvenire, in tal modo, senza che i predetti elementi esterni possano, in qualche modo, influenzarne le risultanze.

Non appare inutile ricordare che, in caso di notizia di avvio di procedimento penale e di avvio di un procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva, unitamente alla adozione dei

provvedimenti di rotazione e di cautela, si applicano anche le disposizioni di cui all'art. 16 comma 1, lett. l) quater del D.lgs 165/2001**.

7. Obbligo di astensione

Tutti i dipendenti, in caso di conflitto di interessi, dovranno astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento dei dipendenti (D. Lgs. 62/2013), dal prendere decisioni o parteciparvi, ovvero svolgere attività, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale***.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, deve intendersi qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche che possa pregiudicare l'esercizio imparziale delle attività demandategli e risultare di pregiudizio ai fini della terzietà e imparzialità dell'azione di ARPA Sicilia.

La violazione dell'obbligo di astensione dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre a poter costituire fonte di illegittimità degli atti compiuti.

8. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)

Il dipendente che intende segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro, può contattare direttamente il Responsabile della prevenzione della corruzione o inviare la segnalazione alla sua casella di posta elettronica (anticorruzione@arpa.sicilia.it). A tale scopo è stata diramata e pubblicata sul sito web dell'Agenzia apposita direttiva sull'esercizio del "whistleblowing" (Direttiva n. 38998 del 20/06/2014), con allegata scheda informativa redatta in conformità a quella pubblicata sul sito della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri). Ferme restando le necessarie garanzie di veridicità dei fatti a tutela del denunciato, le segnalazioni saranno trattate con la necessaria riservatezza e con la cura di mantenere l'anonimato del segnalante.

Al denunciante sono, pertanto, garantite le forme di tutela previste dall'articolo 54 bis del D.lgs. 165/01.

9. Controlli relativi alle cause di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi interni

L'ARPA Sicilia garantisce un adeguato sistema di verifica dell'insussistenza di cause di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti dell'Agenzia ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/01 e del D.lgs. n. 39/13.

**Si ricorda inoltre che nei casi di condanna di primo grado per reati commessi da pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione scattano automaticamente le sanzioni previste dall'articolo 35 bis del D.Lgs. 165/2001 e dal D.Lgs. 39/2013. Ovvero, con riferimento alla prima disposizione, il divieto di svolgere attività quale componente di commissioni di concorso, di essere assegnati ad uffici di gestione di risorse finanziarie, di scelta dei contraenti, di erogazione di benefici, sovvenzioni etc, nonché di fare parte di commissioni di gara e di erogazione di benefici, sovvenzioni etc.; con riferimento alla seconda disposizione, si dovranno applicare le cause di inconfiribilità degli incarichi, di cui all'art. 3 del D.lgs. 165/2001.

***Ai sensi dell'art. 6 bis legge 241/1990 "responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale" In base all'articolo 6, Co. 2 del Codice di comportamento, inoltre, ogni dipendente "si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici." Infine, ai sensi dell'art. 7 del Codice di comportamento, ogni dipendente si astiene altresì dal "partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."