

Camera di Commercio Riviere di Liguria – Imperia La Spezia Savona

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

2020-22

Approvato con delibera di Giunta n. 20 del 25 febbraio 2020

*Responsabile della Prevenzione della corruzione e della
Trasparenza*

*Dott.ssa Costantina de Stefano
Vice Segretario Generale*

INDICE E STRUTTURA DEL PIANO

1. **PREMESSA E PRINCIPI METODOLOGICI**
 - 1.1 **QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**
 - 1.2 **ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**
 - 1.3 **ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

2. **IL PROCESSO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PTPCT**

3. **IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DELLA PREVENZIONE**
 - 3.1 **IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**
 - 3.2 **LA TASK FORCE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**
 - 3.3 **GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DELLA PREVENZIONE**
 - 3.4 **IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI ANTIRICICLAGGIO**
 - 3.5 **IL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DATI PERSONALI**

4. **LA GESTIONE DEL RISCHIO**
 - 4.1 **MAPPATURA DEI PROCESSI – VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA’ E VALUTAZIONE DELL’IMPATTO**
 - 4.2 **LE AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE PER TUTTE LE AMMINISTRAZIONI**
 - 4.3 **LE AREE DI RISCHIO SPECIFICHE PER LA CAMERA DI COMMERCIO**
 - 4.4 **IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO - LE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO OBBLIGATORIE E ULTERIORI**
 - 4.4.1 **Le misure di prevenzione del rischio obbligatorie**
 - 4.4.2 **Le ulteriori misure di prevenzione del rischio**
 - 4.5 **IL MONITORAGGIO**

5. **SEZIONE TRASPARENZA**
 - 5.1 **ACCESSO**

6. **IL PTPCT E IL CICLO DELLA PERFORMANCE**
 - **ALLEG. A – SCHEDE DI RISCHIO**
 - **ALLEG. B – TABELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

1. Premessa e principi metodologici

Il presente Piano (di seguito, PTPCT) costituisce aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza della Camera di Commercio Riviere di Liguria – Imperia La Spezia Savona.

Il Piano è redatto in conformità alle previsioni della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e tenuto conto degli indirizzi adottati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), da ultimo con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, che approva il Piano Nazionale Anticorruzione, in attuazione di quanto disposto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 <<*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*>>. Attraverso il PNA l’Autorità coordina l’attuazione delle strategie ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione e all’illegalità nella pubblica amministrazione (art. 1, comma 4, lett. a), L. n. 190/2012).

Tale provvedimento, si rammenta, costituisce atto d’indirizzo per le Amministrazioni di cui all’art. 1 comma secondo D.lgs. n. 165/2001 nella fase di attuazione del PNA nei loro Piani Triennali della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. L’ANAC ha ricordato a tutte le Amministrazioni la necessità di adottare, dopo il primo PTPC, aggiornamenti annuali nei due successivi anni di validità del Piano triennale, sottolineando quindi l’obbligatorietà dell’adozione, per ciascun anno, di un nuovo completo Piano Triennale, che include anche un’apposita sezione dedicata alla trasparenza, valido per il successivo triennio.

L’omessa adozione di un nuovo PTPC è sanzionabile dall’ANAC ai sensi dell’art. 19, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000).

Con la delibera n. 1064/2019 il Consiglio dell’ANAC ha concentrato la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le istruzioni fornite fino ad oggi, integrandole con gli orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Il PNA infatti contiene rinvii continui a delibere dell’Autorità che, ove richiamate, si intendono parte integrante del PNA stesso. L’obiettivo è quello di rendere disponibile uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione. Le ragioni di fondo che hanno guidato la scelta dell’ANAC sono, oltre a quella di semplificare il quadro regolatorio al fine di agevolare il lavoro delle amministrazioni e il coordinamento dell’Autorità, quelle di contribuire ad innalzare il livello di responsabilizzazione delle pubbliche amministrazioni a garanzia dell’imparzialità dei processi decisionali e più in generale del rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità dell’azione amministrativa.

Si ricorda che il Piano è proposto all’approvazione da parte degli Organi a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (di seguito, RPCT), cui competono poteri di vigilanza e controllo.

La Camera di Commercio Riviere di Liguria nominava già dal 2017 quale RPCT la dott.ssa Costantina de Stefano, Vice Segretario generale dell’ente. Il dirigente riveste infatti le richieste caratteristiche di esperienza, di conoscenza dei processi e della struttura dell’ente e più in generale

dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione, oltre ad essere dotato della necessaria autonomia valutativa e ricoprire attualmente incarico dirigenziale non in conflitto di interessi (dirigente Area Servizi anagrafico-certificativi e Regolazione del mercato).

Gli obiettivi che si intendono perseguire sono sostanzialmente tre:

- a) prevenire le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- b) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Scrive ANAC nella citata delibera 1064: << *Per essere efficace, la prevenzione della corruzione, deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio). Esse, pertanto, si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo, quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo.* >>. Le misure di tipo oggettivo si sostanziano in misure organizzative (tra cui, rotazione del personale, controlli, trasparenza, formazione) e sono volte a precostituire le condizioni di lavoro che prevengano e rendano difficili comportamenti corruttivi. Le misure di carattere soggettivo concorrono di contro alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale ("reati contro la pubblica amministrazione") diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, ossia la cosiddetta "*maladministration*", intesa come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

Il concetto di corruzione – secondo le costanti indicazioni dell'ANAC – è inteso perciò in senso più ampio dello specifico reato di corruzione, per essere comprensivo di <<*condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio* >>.

Il PTPCT costituisce quindi un atto organizzativo fondamentale in cui è definita la strategia di prevenzione del rischio corruttivo all'interno di ciascuna amministrazione. Il PTPCT deve individuare il grado di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indicare gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, comma 5, L. n. 190/2012).

Alle misure programmate nel PTPCT devono inoltre corrispondere specifici obiettivi nel Piano della *Performance* e nella misurazione e valutazione delle *performance*, organizzative e individuali, si deve tener conto dell'attuazione delle misure programmate nel PTPCT, della effettiva partecipazione delle strutture e degli individui alle varie fasi del processo di gestione del rischio, nonché del grado di collaborazione con il RPCT.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è inoltre fonte di responsabilità disciplinare (L. n. 190/2012, art. 1, comma 14). Tale previsione è confermata all'art. 1, comma 44 della legge 190, secondo cui la violazione dei doveri contenuti nel codice di

comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, è fonte di responsabilità disciplinare.

Il presente PTPCT è predisposto perciò previa analisi della struttura organizzativa, nonché dei processi svolti all'interno dell'Ente.

1.1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Piano viene redatto alla luce di un quadro normativo alquanto complesso e articolato, come di seguito riportato.

- D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 s.m.i. “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 s.m.i. “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Legge 7 agosto 2015 n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- D.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”;
- D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 s.m.i. “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”;
- Legge 29 dicembre 1993 n. 580 s.m.i. “Riordinamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura”;
- D. Lgs. 25 novembre 2016, n. 219 “Attuazione della delega di cui all'articolo 10 della legge 7 agosto 2015, n. 124, per il riordino delle funzioni e del finanziamento delle camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura”;
- D.M. 26 ottobre 2012 n. 230 “Regolamento relativo ai requisiti di professionalità ed ai criteri per l'espletamento della selezione per l'iscrizione nell'elenco dei soggetti che possono essere nominati segretari generali di camere di commercio nonché agli obblighi di formazione per i segretari generali in attuazione dell'articolo 20 della legge 29 dicembre 1993, n. 580, così come modificata dal decreto legislativo 15 febbraio 2010, n. 23”.
- Legge 6 novembre 2012 n. 190 come modificata dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- D.P.C.M. 16 gennaio 2013 “Istituzione del Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- D. Lgs. 21 novembre 2007, n. 231 s.m.i. “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”;

- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165”;
- D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito in Legge dall’art. 1 L. 114/2014, in particolare l’art. 19 comma 15;
- Legge 27 maggio 2015 n. 69 “Disposizioni in materia di delitti contro la PA, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”; D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica recante “legge 190 del 2012 – disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Circolare del Ministro per semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 2 /2017 “Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”;
- Regolamento UE 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- D.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 - Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679;
- D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali;
- Delibera del Garante della protezione dei dati personali del 15 maggio 2014 “Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati”.

A questa disciplina vanno ancora aggiunti i molteplici atti adottati dall’ANAC:

- Deliberazione n. 72/2013 della CIVIT (ora A.N.AC.) di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione elaborata dal Dipartimento della funzione pubblica in base alla L. n. 190 del 2012;
- Deliberazione n. 75/2013 della CIVIT (ora A.N.AC.) di approvazione delle linee guida per l’adozione dei codici di comportamento delle singole pubbliche amministrazioni;
- Deliberazione ANAC n. 9 del 9 settembre 2014 recante “Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell’ANAC per l’omessa adozione dei PTPC, dei PTTI e dei Codici di Comportamento”;
- Deliberazione ANAC n. 146 del 18 novembre 2014 in materia di esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal piano nazionale

- anticorruzione e dal piano triennale di prevenzione della corruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (articolo 1, comma 3, della legge 6 novembre 2012, n.190);
- Deliberazione ANAC n. 10 del 21 gennaio 2015 “Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza (art. 47 del d.lgs. 33/2013)”;
 - Regolamento ANAC del 16 novembre 2016 in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
 - Determinazione ANAC n. 6/2015 recante “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” nelle quali vengono specificati l'ambito di applicazione, l'oggetto delle segnalazioni e la procedura di tutela della riservatezza dell'identità del dipendente pubblico dichiarante;
 - Determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 recante “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”
 - Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 recante “Aggiornamento 2015 al PNA”;
 - Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 recante “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
 - Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 “Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
 - Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 “Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
 - Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”;
 - Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 c. 2 del d.lgs. n. 33/2013”;
 - Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. n. 97/2016”.
 - Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Come riportato nel PTPCT 2019-21, per il 2019 il Segretario generale veniva incaricato di rivedere l'organizzazione, sempre in una logica di maggiore efficienza-efficacia, tenuto conto delle sempre più numerose competenze facenti capo all'ente, nonché in considerazione dell'intervenuta cessazione (in data 31.12.2018) dell'incarico dirigenziale a termine cui faceva capo la responsabilità dell'Area Sviluppo Economico, il cui *interim* veniva assunto dal Segretario Generale.

Nel corso del 2019 si è intervenuto più volte sulla struttura organizzativa, e precisamente con la determina del Segretario generale n. 31 del 17.5.2019, e con le disposizioni gestionali del 20 marzo, 20 agosto e 14 novembre. Oltre qualche trasferimento di addetti da un ufficio all'altro, si registrano: la parziale revisione delle Posizioni Organizzative, con eliminazione della PO Comunicazione e revisione delle PO dell'Area Sviluppo Economico (già, "Formazione Politiche del lavoro e Creazione di impresa" e "Servizi alle imprese", ora "Servizi alle imprese e politiche del territorio", "Programmi complessi per lo Sviluppo economico", mentre confermata la PO "Promozione del territorio"), i cui incarichi venivano conferiti con disposizione gestionale del 27 giugno; la riassegnazione, in data 20 agosto, della PO Servizi alle imprese e politiche del territorio da un Funzionario ad altro, in conseguenza di un riesame del computo effettuato ai fini del conferimento delle posizioni medesime; la riassegnazione, in data 4 ottobre, della PO Regolazione del mercato ad altro Funzionario a seguito del pensionamento a decorrere dal 1° agosto del precedente titolare; costituzione del nuovo Ufficio OCRI- Organismo di composizione crisi di impresa in attuazione di specifica previsione di legge (D.lgs. n. 14/2019 "Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza"); previsione delle figure dei referenti di coordinamento territoriale, in staff al Segretario generale.

La struttura organizzativa con delibera di Giunta n. 62 dell'8 maggio veniva confermata articolata sulle medesime tre Aree Dirigenziali:

- Risorse Umane, finanziarie e patrimonio;
- Servizi Anagrafico certificativi e regolazione del mercato
- Sviluppo Economico

oltre all'Area del Segretario Generale, vertice della struttura, nella quale operano anche tre servizi di staff, con la funzione di supportare lo stesso nel raccordo tra la struttura e gli Organi, nonché per lo svolgimento di funzioni chiave che interessano per competenze l'intera organizzazione ("Affari Generali"; "Rapporti con le strutture partecipate" (già "Gestione partecipazioni"); "Pianificazione e controllo-Sistemi informativi" (già "Programmazione Monitoraggio Controllo e Sistemi informativi").

Il Segretario Generale risulta altresì incaricato *ad interim* delle due Aree Risorse Umane, finanziarie e patrimonio e Sviluppo Economico.

Il numero delle risorse umane sulle quali la Camera di Commercio ha potuto e può contare per lo svolgimento delle sue funzioni si è ulteriormente ridotto rispetto al 2018: da 111 unità al 31.12.18 a 107 unità al 31.12.19, oltre due dirigenti, per un totale di 14 unità in meno rispetto al 2016, anno di costituzione della Camera Riviera di Liguria

Come evidenziato nella Relazione previsionale e programmatica approvata dal Consiglio camerale il 19 dicembre 2019, tale contrazione, tenuto conto anche delle ulteriori fuoriuscite previste per l'anno 2020 ha richiesto e richiederà anche per il futuro, oltre a un necessario inserimento di nuove risorse, di una serie di adattamenti organizzativi al fine di incidere il meno possibile sulla qualità e quantità dei servizi erogati, ma soprattutto per garantire la realizzazione delle nuove attività che la riforma ha assegnato al sistema camerale e che sono state meglio definite con decreto MISE.

Alla data del 1° gennaio 2020, con un ulteriore pensionamento, il personale risulta pertanto ripartito nelle categorie contrattuali come di seguito indicato:

categoria/classe	n.dipendenti
A	1
B	38
C	48
D	18
DIRIGENTI	1 (a tempo indeterminato)
SEGRETARIO GENERALE	1
TOTALE	107

Tenuto conto delle 24 unità sono impiegate a part-time, le suddette 107 risorse corrispondono a 103,17 FTE.

Rispetto alla composizione del personale per anzianità di servizio la grande maggioranza del personale camerale ha un'anzianità di servizio compresa fra 30 e 40 anni.

L'età media del personale in servizio continua ad essere caratterizzata nel lungo periodo da una tendenza crescente, legata anch'essa alle limitazioni nel turn over del personale che l'Ente Camerale è stato chiamato a osservare (al 31.12.18, età media 52,48). Elevato invece il tasso di scolarizzazione: 50 laureati e 65 con diploma scuola sec.secondo grado).

A completamento dell'analisi si deve ricordare che del "Sistema Camera" fanno parte anche le aziende speciali, il cui personale è soprattutto impegnato nelle attività connesse alla promozione economica (Aree di Intervento "Competitività e Sviluppo Imprese" e "Internazionalizzazione"): la nuova azienda speciale "Riviera di Liguria", nata in data 1/11/2019, a inizio 2020 conterà su 14 risorse mentre l'azienda speciale Cersaa su 12.

Si deve infine richiamare il Decreto direttoriale MiSE del 7 marzo 2019 con cui sono stati ridefiniti i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale, oltre agli ambiti prioritari di intervento con riferimento alle funzioni promozionali. In sede di programmazione dei fabbisogni, si dovrà perciò rideterminare il contingente di personale dirigente e non dirigente e, di conseguenza, le dotazioni organiche, tenendo conto del riassetto dei servizi e degli ambiti prioritari di intervento previsti dal Ministero. Il Piano di fabbisogni di personale approvato dalla Giunta con delibera n. 63 dell'8 maggio 2019 ha infatti previsto principalmente la copertura di parte delle carenze nel contingente di personale attraverso reclutamenti di personale ascritto alla categoria "C", con ingressi subordinati ai posti che si verranno a rendere vacanti nel corso dell'anno; l'avvio delle procedure selettive pubbliche per l'affidamento dell'incarico dirigenziale a tempo determinato, in conformità al disposto di cui all'art. 9, comma 28, del d. L. n. 78/2010; quindi nell'ambito della programmazione 2020 la revisione della dotazione organica per quanto riguarda il numero dei dirigenti (da 2 a 3, oltre il Segretario generale), come formulato dal Consiglio camerale in occasione dell'approvazione della Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2019, con esplicita richiesta di deroga al Ministero.

In data 23 dicembre si è dato avvio alle procedure per la copertura di n. 3 posti, di cui n. 1 riservato al personale interno, nella categoria C, mentre alla data di approvazione del presente Piano non si è dato ancora avvio alla selezione finalizzata all'incarico dirigenziale.

In sintesi si può affermare che l'analisi del contesto interno evidenzia una situazione non esente da significative criticità derivanti da una dotazione organica non perfettamente adeguata e comunque carente di 9 unità rispetto alla dotazione organica consentita dal D.MiSE 8.8.2017.

Tale situazione – che registra anche una macro organizzazione con elevata concentrazione di responsabilità in capo a due soli dirigenti (un dirigente di vertice e un dirigente a t.i. con anche funzioni di RPCT e una micro organizzazione, per così dire, in continuo divenire – non potrà non impattare anche sul presidio delle situazioni di rischio, anche potenziali, presidio che potrà pertanto incontrare alcune problematiche. Peraltro, nel secondo semestre dell'anno è probabile si debba procedere ad un avvicendamento del Segretario Generale in carica, per avvenuto raggiungimento del limite di età ordinamentale. Nella primavera del 2020 si procederà pertanto alla selezione pubblica: anche tale situazione impatterà significativamente sulla ordinaria gestione dei processi lavorativi nel primo semestre dell'anno.

A ciò si aggiunge l'articolazione dell'ente su tre province, dall'estremo ponente, Imperia, all'estremo levante ligure, La Spezia, articolazione che comporta una dispersione organizzativa che certamente non agevola il corretto presidio delle potenziali situazioni di rischio.

Resta inteso che l'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. La mappatura consente infatti di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Su questo punto si rinvia al paragrafo 4.1.

1.3 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Affinché il Piano sia il più possibile contestualizzato, è infatti necessaria l'analisi delle dinamiche socio-territoriali del contesto di riferimento, funzionale a comprendere come il rischio corruttivo possa veicolare all'interno della Camera per via delle specificità dell'ambiente in cui la stessa opera. Del pari, l'Autorità ricorda (aggiornamento 2016 al PNA) che occorre poi dare evidenza all'impatto dei dati sul rischio corruttivo per l'organizzazione, cioè interpretare i dati alla luce dell'attività e dell'organizzazione dell'ente di riferimento ed ha ancora evidenziato (aggiornamento 2018 al PNA), come i Piani adottati dalle PA siano in generale carenti di informazioni sul contesto socio-territoriale e di analisi sugli elementi di contesto che possono incidere sul rischio di corruzione. Da ultimo (del. n. 1064/2019 PNA 2019) ANAC, stante che il sistema deve tendere ad una effettiva riduzione del rischio di corruzione e tutelare l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione, sottolinea come il processo di gestione del rischio non debba essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione.

Ai fini rilevanti anche per il presente Piano si rinvia alla Relazione Previsionale e Programmatica 2020 per quanto concerne l'analisi relativa al contesto economico locale.

Con la Legge regionale n. 7/2012 *“Iniziative regionali per la prevenzione del crimine organizzato e mafioso e per la promozione della cultura della legalità”* la Regione Liguria istituiva *“Osservatorio indipendente per il contrasto alla criminalità organizzata e mafiosa e la promozione della trasparenza”* (brevemente detto *“Osservatorio sulla legalità”*). Esso vede la partecipazione di rappresentanti delle parti sociali, del mondo dell'imprenditoria, dell'Ufficio scolastico, del Terzo Settore e tutti i soggetti che possono dare segnali importanti sotto il profilo della fermezza e dell'educazione nella lotta alla criminalità e al degrado urbano. Al momento non si rinvergono aggiornamenti al *“10° Rapporto sulla Sicurezza Urbana e la Criminalità in Liguria”*, presentato a fine marzo 2018, Rapporto nel quale viene posta in risalto la gravità di quei fenomeni criminosi che non si misurano soltanto dal numero di omicidi consumati o dalle manifestazioni di degrado urbano, ma dall'uso della violenza, dalle intimidazioni, dalla capacità di infiltrarsi in ambiente *“sani”*, fino ad imporsi nel tessuto sociale. Nella Regione Liguria è innegabile il fenomeno della criminalità organizzata, con i conseguenti rischi di infiltrazioni nel tessuto economico e nelle amministrazioni.

Nella Relazione della DIA (Direzione Investigativa Antimafia) 2018 (ultima pubblicata), si legge che le indagini degli ultimi anni hanno acclarato l'esistenza di una macro-area criminale denominata *Liguria* operativa sull'intero territorio regionale, che estende le sue propaggini anche in basso Piemonte (in particolare in provincia di Alessandria, Asti e Cuneo), attiva attraverso almeno quattro *locali* dislocati a *Genova, Lavagna (GE), Ventimiglia (IM) e Sarzana (SP)*. Le proiezioni operative delle cosche in territorio ligure si esplicano non solo nell'infiltrazione del tessuto politico amministrativo locale e nell'acquisizione di posizioni privilegiate in diversi settori economici, ma anche nel traffico di stupefacenti (in particolare cocaina), grazie alla presenza degli importanti scali marittimi liguri.

La provincia di Imperia (definita la *“sesta provincia calabrese”* - in questo senso, l'intervento del Presidente della *Commissione Antimafia*, in occasione della visita del luglio 2014 - in considerazione della capillare presenza di esponenti di spicco della *'ndrangheta*, ampiamente documentata dalle diverse attività d'indagine concluse negli ultimi anni. La concentrazione in questo comprensorio di famiglie calabresi si è manifestata non solo attraverso la costituzione di aggregati criminali, ma più di recente anche attraverso la riproposizione *in loco* di manifestazioni e riti tipici delle zone d'origine, tra cui, nel solco della più nota festa della *“Madonna di Polsi”* - celebrata ogni anno ai primi di settembre nell'omonima frazione di San Luca (RC), occasione non solo di festeggiamenti religiosi, ma anche di veri e propri *summit* di *'ndrangheta* - la festa della *“Madonna della Montagna”*. Essa si è svolta presso una chiesa di Ventimiglia (IM), nel settembre 2017.) vede qualificate *proiezioni* delle cosche SANTAITI-GIOFFRÈ, GALLICO, PIROMALLI, MAZZAFERRO, ALVARO e PELLE della provincia di Reggio Calabria, che fanno capo ad un'unica articolazione criminale, il *locale di Ventimiglia*.

Per ciò che concerne il territorio di Savona, si conferma la presenza di *gruppi* familiari riconducibili alle *cosche* del reggino, come i PALAMARA-MORABITO-BRUZZANITI, i RASO-GULLACE-ALBANESE e i PIROMALLI.

Sul territorio di La Spezia (ove sono anche emerse forme di collaborazione tra soggetti riconducibili alla *'ndrangheta* ed organizzazioni locali, come dimostrato, nel recente passato, dall'operazione *“Grecale Ligure”*, che ha fatto luce su un *“sistema criminale”* finalizzato alla commissione di reati finanziari a vantaggio di imprenditori collegati alle *cosche*, attivi nello spezzino e nelle province di Massa e Piacenza.) ed, in particolare, nel comprensorio della Val di Magra (SP), si attesta la presenza di *cosche* reggine, soprattutto della fascia jonica, facenti

capo al *locale di Sarzana*, ove emerge il *gruppo* ROMEO-SIVIGLIA, originario di Roghudi (RC), connesso al *cartello* PANGALLO-MAESANO-FAVASULI. A Bolano (SP) è stata riscontrata la presenza di gruppi imprenditoriali contigui ai GRANDE ARACRI di Cutro (KR). A gennaio, nell'ambito dell'operazione "*Stige*" è stato arrestato un imprenditore di origini casertane, titolare di una società con unità locale anche a La Spezia, per concorso esterno in associazione mafiosa, in quanto avrebbe messo a disposizione la sua impresa per riciclare i capitali della *cosca* GIGLIO di Strongoli (KR), referente dei cirotani FARAO-MARINCOLA Questi, in particolare, avrebbe fornito un rilevante contributo all'associazione attraverso la messa a disposizione della propria impresa "pulita" ed attiva nel settore del movimento terra e delle opere di edilizia residenziale, viaria e stradale per acquisire importanti commesse pubbliche e private, attraverso il meccanismo dell'appalto e del sub-appalto.

Passando alla criminalità organizzata campana, indagini pregresse hanno evidenziato singole proiezioni extra-regionali campane (clan cartello casertana Casalesi), attive nel contrabbando, nella contraffazione e commercializzazione di marchi, nell'esercizio abusivo del gioco, anche *on line* e nel traffico di sostanze stupefacenti.

La frontiera con la Francia continua, infatti, a rappresentare uno dei canali di transito della droga importata in Italia.

Dalla lettura e interpretazione di tali dati si dovrebbero poter inferire quelle situazioni che trovano, o possono trovare, rispondenza nelle funzioni, nell'attività e nei soggetti che interagiranno con la Camera di Commercio.

Mancano in verità all'ente gli strumenti e le professionalità per un'analisi più complessa ed approfondita.

Certamente la massima attenzione dovrà essere mantenuta all'area di rischio dell'affidamento di lavori, servizi e forniture, specie alla luce delle evidenziate infiltrazioni della criminalità in settori economici nevralgici.

In proposito si deve tuttavia sottolineare, quale *elemento di mitigazione del rischio effettivo*, la ridotta entità economica dei contratti stipulati dall'Ente, sia a livello individuale che complessivo.

La Camera peraltro attribuisce grande valore strategico ai temi della sicurezza e della legalità nell'esercizio delle attività imprenditoriali. Mutuati dalla ex Camera di Savona, l'ente ha proseguito nella sottoscrizione con la Prefettura-UTG della sede legale di una "Intesa per la legalità e la trasparenza negli appalti pubblici" e di altro "Protocollo per la legalità", con il quale, nel quadro di una più ampia collaborazione con il Tribunale, la Procura della Repubblica di Savona, i diversi Organi di Polizia Giudiziaria e l'Agenzia delle Entrate, ha messo a disposizione le banche dati camerali in particolare i nuovi strumenti (Ri.Visual, Ri.Map, Ri.Build, European Business Register) di consultazione del Registro delle Imprese, formidabile strumento di supporto, fonte ufficiale, attendibile e garantita dalla legge, di informazioni sulle aziende italiane e sui loro soci ed amministratori, impegnandosi alla promozione di attività di informazione e sensibilizzazione finalizzate alla diffusione della cultura della legalità. Ovviamente, pur in mancanza di analogo "Protocollo", le medesime banche dati erano già nelle Camere di provenienza e sono tuttora messe a disposizione delle medesime Autorità dei territori di Imperia e La Spezia.

2. IL PROCESSO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL P.T.P.C.T.

Il presente Piano, è stato redatto su proposta del Vice Segretario Generale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nominato in occasione della redazione del Piano 2017-19 e quindi confermato dalla Giunta con la delibera n. 1 del 1° febbraio 2018 per la durata corrispondente al proprio incarico dirigenziale (formalizzato con determina del Segretario Generale n. 72 del 9.8.2017 e n.77 del 10.8.2017), ossia fino al 31 luglio 2021.

In vista dell'adozione del presente Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza, al fine di migliorare l'attività di predisposizione e quindi di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e addivenire alla stesura di un Piano condiviso e partecipato, individuando contenuti, azioni e misure per la prevenzione della corruzione il più possibile adeguati alle specificità dei singoli processi dell'ente, in specie quelli maggiormente esposti a rischio, il RPCT ha invitato il Segretario Generale e i titolari di posizione organizzativa, ossia la gestione apicale dell'ente, a presentare eventuali osservazioni o proposte, dandone notizia all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Nell'invito si ribadiva che la prevenzione della corruzione, per essere efficace, deve tradursi tanto in misure di carattere organizzativo, quanto in misure di carattere comportamentale, con l'obiettivo ultimo di sviluppare una cultura organizzativa basata sull'integrità. Al contempo, si rimarcava che l'esperienza dei precedenti anni fa individuare diverse inadempienze o ritardi, talora anche significativi, nell'attuazione dei Piani, mentre è più diffuso il presidio degli adempimenti in tema di trasparenza: a parere del RPCT, vanno ancora interiorizzati i principi che presiedono le misure di anticorruzione e trasparenza, ancora sovente vissute come ulteriori adempimenti.

Contestualmente, il Responsabile pubblicava sul sito istituzionale un avviso di pubblica consultazione rivolto agli stakeholder dell'ente, con termine al 16 gennaio 2020, dandone notizia anche ai media, utilizzando sia il comunicato stampa che i social media. Alla consultazione, interna ed esterna, non seguiva alcun riscontro.

Per quanto concerne le principali misure di prevenzione della corruzione attuate nel corso del 2019, si rinvia integralmente alla relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, redatta sulla base dello schema predisposto dall'ANAC, pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente/Altri contenuti" del sito camerale.

Il RPCT, da marzo 2017, è affiancato da un'unità di supporto, dallo stesso coordinata, composta un funzionario di cat. D (T.P.O. Affari generali), tre unità di cat. C. Il TPO ha collaborato attivamente con il RPCT alla definizione del presente Piano. Si deve tuttavia sottolineare che l'unità di supporto è impegnata per oltre l'80% del tempo/lavoro nell'assolvimento delle altre funzioni degli uffici cui sono preposti, data anche la limitata dotazione organica che ormai caratterizza l'ente.

All'Organismo Indipendente di Valutazione, quale *stakeholder* interno, è stata inviata una bozza del Piano in consultazione preventiva. Altrettanto è stato fatto nei confronti del Segretario Generale.

3. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DELLA PREVENZIONE

3.1 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

La figura del RPCT è regolata nella legge 6 novembre 2012, n. 190. Il ruolo e i poteri di tale soggetto sono stati poi ulteriormente ampliati dal legislatore con il d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, correttivo della richiamata legge 190 del 2012, che ha assegnato al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza.

Per quanto riguarda i poteri e le funzioni attribuite a tale figura, vanno richiamate ulteriori disposizioni, e in particolare il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, il d.lgs. 8 aprile 2013 n. 39, il DPR 16 aprile 2013 n. 62 (*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*), il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.. In tal senso si è espressa l'ANAC, con la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, richiamata anche dalla citata Delibera n. 1074/2018 (*"Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione"*). Obbligatorio naturalmente anche il riferimento alla Delibera ANAC n. 1064/2019 e in particolare all'allegato 3.

Oltre al dovere/potere di proposta agli Organi del Piano triennale, i principali compiti del RPCT si possono così riassumere:

- ❖ segnala agli Organi e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le *"disfunzioni"* inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (correlativamente, l'art. 1 c. 9 lett. c L. n. 190/2012 dispone che il PTPC preveda *«obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano»*, con particolare riguardo alle attività ivi individuate)
- ❖ verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione
- ❖ verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione
- ❖ redige la relazione annuale in merito ai risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito istituzionale
- ❖ esercita il controllo sull'adempimento da parte dell'ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento

- delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione
- ❖ è competente nei casi di riesame dell'accesso civico, e ha l'obbligo, nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina
 - ❖ cura la diffusione nell'amministrazione del Codice di comportamento e degli eventuali codici etici, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione ad ANAC dei risultati del monitoraggio
 - ❖ vigila sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013, con poteri di intervento, anche sanzionatorio, e obbligo di segnalare le violazioni all'ANAC
 - ❖ definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione
 - ❖ individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità
 - ❖ segnala (in relazione alla loro gravità) i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione e all'OIV, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità previste dalla normativa vigente
 - ❖ qualora dall'attività di controllo svolta emergano elementi utili a configurare fattispecie suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, è tenuto a presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale; ove rilevi poi fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge

Al fine di poter adempiere alle proprie funzioni, la normativa riserva al RPCT tutta una serie di poteri: chiedere ai dipendenti, che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento; chiedere delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità; valutare le eventuali segnalazioni/reclami provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interesse ovvero da cittadini che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione.

In generale, grava su tutti i dipendenti dell'ente un dovere di corrispondere alle richieste del RPCT. << Tale impostazione – afferma l'ANAC nella citata del. n. 840/2018 – è coerente con quanto previsto nel PNA 2016 (§ 5.2.) per cui *“alla responsabilità del RPCT si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione. Un modello a rete, quindi, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione* >>. L'art. 1, comma 9, lett.

c), L. n. 190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPC, stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure di contrasto del rischio di corruzione. L'art. 16, comma 1-ter, d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a "fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione". L'art. 8 del DPR n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a "rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione".

A sua volta, il RPCT ha l'obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione. La medesima disposizione, al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che *"l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività"*.

Inoltre al RPCT spetta, come detto, il *"controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione"* (art. 34 D.lgs. n. 33/2013). Il Responsabile, sempre nei confronti dell'ANAC, è tenuto a segnalare i casi di possibile violazione del citato D.lgs. n. 33 e, se richiesto, rendicontare sui risultati del controllo svolto all'interno dell'ente in ambito di trasparenza. A fronte dei compiti attribuiti, la L. n. 190/2012 prevede (artt. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al RPCT.

La legge 30 novembre 2017, n. 179 ha modificato l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 «Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti», c.d. whistleblower, assegnando un ruolo di primo piano al RPCT nella gestione delle segnalazioni.

Il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, pone in essere gli atti necessari ad una prima "attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute" da ritenersi obbligatoria in base al comma 6 dell'art. 54-bis. Si rammenta infatti che la richiamata disposizione prevede che ANAC irroghi sanzioni pecuniarie da 10.000 a 50.000 euro qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Nella più volte richiamata delibera n. 1064/2019 l'Autorità ha precisato che, con riferimento alle segnalazioni di whistleblowing, fornirà indicazioni in apposite Linee guida sull'istituto, in fase di adozione.

3.2 LA TASK FORCE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Come detto sopra, al fine di garantire al RPCT di svolgere il proprio delicato ruolo con autonomia ed effettività, ai sensi dell'art. 7 della legge 190/2012, è stata istituita un'unità di supporto al RPCT. Gli

aumentati adempimenti in materia di trasparenza (accesso civico, registro accessi) rendono ancor più necessaria tale unità, per quanto impiegata davvero in percentuale ore/lavoro assai modesta, restando del tutto prevalenti le funzioni assolte dai diversi dipendenti presso le unità principali di appartenenza.

Anche tale situazione non agevola il corretto presidio dei diversi adempimenti.

3.3 GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NEL SISTEMA DELLA PREVENZIONE

Va sottolineato che un ruolo rilevante, anche se non ricopre la funzione di RPCT, va comunque riconosciuto al **Segretario Generale**, cui compete di promuovere e sviluppare l'attività di *risk management*. Il dirigente di vertice in ogni caso deve: assicurare la piena funzionalità dell'organismo di valutazione (OIV); assicurare i collegamenti informativi e funzionali tra organi interni di controllo e organi di indirizzo; proporre agli organi di indirizzo e attuare ogni iniziativa, anche esterna, tesa a diffondere la cultura dell'integrità e della trasparenza e della legalità.

Per la particolarità delle posizioni dirigenziali dell'ente si rinvia a quanto già riportato nel punto 1.2.

Anche **dipendenti e collaboratori** dell'ente, oltre ad essere chiamati all'osservanza del PTPCT, sono tenuti a segnalare le situazioni di illecito, tutelati dagli opportuni strumenti di garanzia. In particolare, i dipendenti devono segnalare le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'Ufficio che ha la competenza dei procedimenti disciplinari (art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165 del 2001); e devono segnalare casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis Legge n. 241 del 1990). I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente osservano le misure contenute nel PTPCT e segnalano le situazioni di illecito (art. 8 DPR n. 62/2013).

Di qui l'importanza e la necessità di condividere maggiormente il PTPCT in ogni occasione utile e di favorire ogni processo di crescita formativa in termini di cultura della legalità.

L'**Organismo indipendente di valutazione** (OIV), a sua volta, ha funzioni proprie in tema di *accountability* e trasparenza, nonché una specifica funzione di supervisione in tema di Codice di comportamento. In tema di prevenzione della corruzione, l'OIV è tenuto a partecipare al processo di gestione del rischio, tenendo in considerazione il tema della corruzione nello svolgimento dei propri compiti e a svolgere un ruolo di contrasto alla corruzione attraverso le proprie responsabilità nell'ambito della trasparenza amministrativa. Ai sensi dell'art. 54 comma 5 del d.lgs. n. 165/2001 l'OIV deve rilasciare un parere obbligatorio sul Codice elaborato dall'ente e, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo, è tenuto a supervisionare sulla sua applicazione, con particolare attenzione al dirigente di vertice, in relazione alla formulazione della proposta per la sua valutazione annuale. Inoltre l'OIV ha facoltà di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza (art. 41, comma 1 lett. h), d.lgs. n. 97/2016). Dall'altro lato, si prevede che la relazione annuale del RPCT, recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare nel sito web dell'amministrazione, venga trasmessa, oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione, anche all'OIV (art. 41, co. 1, lett. l), d.lgs. n. 97/2016).

Dal d.lgs. n. 97/2016 risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del RPCT e in particolare quelle dell'OIV. Ciò al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di

performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione: l'OIV ha precipuamente il compito di verificare il collegamento tra le misure anticorruzione e la performance, sia sul fronte dei comportamenti che degli obiettivi.

Il presidio degli aspetti disciplinari dell'anticorruzione è affidato all'**Ufficio procedimenti disciplinari (U.P.D.)**, tenuto a svolgere i procedimenti disciplinari di competenza e a effettuare le comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Trattandosi della struttura che opera costantemente in relazione al Codice di comportamento, è competente altresì a proporre gli eventuali aggiornamenti.

Il Responsabile per l'Anagrafe della Stazione Appaltante (R.A.S.A.) è incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (A.U.S.A) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del d.l. n.179/2012 (convertito, con modificazioni, dalla l. 221/12). L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, per cui ogni pubblica amministrazione deve provvedere alla sua individuazione, come correttamente è stato fatto all'atto della costituzione della Camera Riviere di Liguria.

3.4 IL GESTORE DELLE SEGNALAZIONI ANTIRICICLAGGIO

Il Gestore delle Segnalazioni Antiriciclaggio (GSA) è previsto che svolga la sua attività in stretto coordinamento con il RPCT.

Ai sensi e per gli effetti del d.lgs. 21 novembre 2007 n. 231 (c.d. decreto antiriciclaggio) e del decreto del Ministero dell'Interno 25 settembre 2015, il GSA è il soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF). Per questa ragione, il GSA è considerato dalla UIF quale proprio interlocutore per tutte le comunicazioni e gli approfondimenti connessi con le operazioni sospette segnalate. Il GSA invia alla UIF una segnalazione, ai sensi dell'art. 41 del decreto antiriciclaggio, quando sa, sospetta o ha motivi ragionevoli per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

A dicembre 2017, in coerenza alle previsioni del Piano performance e ancor prima di legge, la Camera ha costituito l'Ufficio Assistenza Qualificata alle Imprese (AQI) per le attività di assistenza alla redazione, sottoscrizione, registrazione presso l'Agenzia delle Entrate e iscrizione nel registro delle imprese degli atti costitutivi e degli statuti delle società a responsabilità limitata start up innovative mediante modello standard tipizzato definito con provvedimento del Ministero dello Sviluppo Economico, e, necessariamente, al contempo, l'Ufficio Antiriciclaggio e lotta al finanziamento del terrorismo. L'Ufficio AQI fino ad oggi non ha dovuto operare: la start up costituite hanno infatti fatto ricorso all'art. 25 della legge n. 221/2012 (conversione del D.L. 179/2012). Tuttavia si rende ugualmente necessario completare anche a tal fine la procedura (le segnalazioni all'UIF potrebbero infatti rendersi necessarie anche in altri ambiti diversi da quello dell'Ufficio AQI, e in specie in ambito acquisti e contratti), e non solo per il dovuto supporto al RPCT, individuando il funzionario che ricopra il ruolo di GSA.

A questo riguardo si rinvia anche al successivo paragrafo 4.4.2.

3.5 IL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DATI PERSONALI

Il Responsabile della protezione dei dati personali (RPD) è una figura introdotta dal Regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679 (c.d. GDPR), e deve essere designato all'intero di ogni Pubblica Amministrazione in funzione delle proprie qualità professionali, in particolare della conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati personali, nonché della conoscenza del settore di attività e della struttura organizzativa del titolare del trattamento.

Come noto, secondo i principi di cui al d.lgs. n. 33/2013, le PP.AA. sono tenute a pubblicare i dati e le informazioni specificamente previsti dal decreto stesso e dalle altre normative di settore. Particolari cautele sono imposte alle amministrazioni nel caso in cui, pur legittimata dalle norme, la pubblicazione riguardi dati personali, in particolare, i dati sensibili (ora, "categorie particolari di dati personali") e giudiziari (ora, "dati personali relativi a condanne penali e reati o a connesse misure di sicurezza").

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

L'art. 7 bis, comma 4, del d.lgs. n. 33/2013 prevede, infatti, che « nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Ancora, laddove le amministrazioni intendano rendere trasparenti anche i dati che non hanno l'obbligo di pubblicare, cd. dati ulteriori, esse possono pubblicarli *on line* sui siti web, avendo, tuttavia, il dovere di espungere i dati personali per il rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza e, comunque, nel rispetto dei limiti che il legislatore ha fissato all'art. 5 bis del d.lgs. n. 33/2013 relativi all'accesso civico generalizzato (art. 7 bis, comma 3, del d.lgs. 33/2013).

Risulta pertanto evidente il ruolo che il RPD riveste in tema di trasparenza amministrativa, intesa, a sua volta, come strumento primario e fondamentale per la prevenzione e il contrasto della corruzione.

Il RPD della Camera è la dott.ssa Camilla Rossino, nominata con determinazione presidenziale n. 14 del 24 maggio 2018, ratificata dalla Giunta con delibera n. 73 del 30 maggio 2018: la scelta è stata operata anche in considerazione dell'opportunità che la figura del Responsabile non coincida con figure titolate ad assumere decisioni in tema di trattamento dei dati, condizione che pertanto ha portato ad escludere il personale di qualifica dirigenziale e ancor più il dirigente-RPCT.

Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce perciò una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni. E' tale, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato, che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati

personali ai sensi dell'art. 5, comma 7, del d.lgs. n. 33/2013. In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RDP nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici, ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali.

4. LA GESTIONE DEL RISCHIO

Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio. La metodologia per individuare le aree a rischio si articola su tre fasi principali :

1. mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
2. valutazione del rischio per ciascun processo;
3. trattamento del rischio.

4.1 MAPPATURA DEI PROCESSI – VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA' E VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

La mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Le Camere di commercio dispongono già della mappatura completa dei propri processi, istituzionali e di supporto (che identifica l'analisi del contesto interno camerale), sviluppata in occasione della predisposizione del Piano della performance in attuazione del D.lgs. n. 150/2009 e quindi aggiornata a seguito dell'entrata in vigore, il 10 dicembre 2016, del D.lgs. 25 novembre 2016, n. 219, nonché della successiva emanazione del Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico 7 marzo 2019 (già richiamato al punto 1.2), decreto con cui sono stati ridefiniti i servizi che il sistema camerale è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale, oltre agli ambiti prioritari di intervento con riferimento alle funzioni promozionali. Tale ultima ridefinizione tuttavia non impatta sulla perdurante validità della mappatura dei processi.

Nella mappatura sono evidenziate le attività attraverso le quali si espletano le funzioni di ogni singola Camera. Tale mappatura costituisce la base per l'analisi del rischio di corruzione. A partire da essa è, infatti, possibile identificare le attività da monitorare attraverso azioni di *risk management* ed individuare le attribuzioni specifiche di ciascun ufficio in materia.

Il processo di *risk management* si articola sull'individuazione delle aree di rischio, individuazione che coinvolge le fasi che vanno dall'analisi di contesto alla ponderazione del rischio. Nell'*analisi di contesto* rientra l'attività di mappatura dei processi, rispetto ai quali occorre procedere in termini di gestione del rischio; l'*identificazione*, l'*analisi* e la *ponderazione del rischio* rappresentano quello che in termini manageriali viene definito *risk assessment*, ovvero l'insieme di azioni tese a identificare gli

eventi rischiosi in relazione ai processi dell'ente, la loro valutazione e successiva ponderazione. L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi, anche solo ipoteticamente, in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

A questo riguardo deve essere evidenziato che il PNA 2019 ha introdotto profonde modifiche nella metodologia di analisi e ponderazione del rischio, abbandonando l'approccio quantitativo contenuto nell'allegato 5 del PNA 2013 che, pertanto, non deve essere più considerato un approccio metodologico da seguire. In particolare il PNA, pur lasciando piena libertà nell'individuazione della tipologia di approccio (quantitativo, quali/quantitativo, qualitativo), propende nettamente per un approccio di tipo qualitativo.

Considerato il particolare momento di transizione che sta attraversando il sistema camerale nel suo complesso, tenuto conto della limitata dimensione dell'organico nonché dell'articolazione delle strutture organizzative su un territorio amplissimo e, nello specifico, dell'assenza di professionalità con formazione specialistica in materia di *risk assessment* e *risk management*, si auspica l'adozione di un modello condiviso a livello di sistema camerale, che prenda spunto dalle linee guida già negli anni emanate da Unioncamere. La stessa Unione, con nota del 27 gennaio 2020, si è riservata di fornire un supporto alle Camere nella predisposizione dei Piani, approntando nuove linee guida di orientamento da rendere disponibili in tempo utile per l'approvazione del Piano 2021-2023.

Al momento – anche considerato che il PNA 2019 di cui alla del. n. 1064 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 287 del 07 dicembre 2019 (peraltro, la stessa Autorità, nella relazione illustrativa, scrive che la nuova metodologia possa essere applicata in modo graduale anche se comunque non oltre l'adozione del PTPCT 2021-2023) – non possono che confermarsi gli indici quali-quantitativi già adottati nel precedente Piano, in termini di valutazione della probabilità e di valutazione dell'impatto, e di cui alle Linee guida di Unioncamere impartite fino al 2018 e ai relativi kit di lavoro. La definizione degli indici di valutazione della probabilità di accadimento di un evento rischioso e dell'impatto che esso può generare è infatti oggetto della fase di analisi del rischio.

Nel corso dell'anno, qualora Unioncamere metta a disposizione nuove Linee guida e kit di lavoro, l'ente valuterà se attivare un progetto *ad hoc*, eventualmente da valorizzare anche nel Piano delle performance, se del caso con focalizzazione su una o più aree a rischio, con l'obiettivo di pervenire alla redazione del Piano 2021-23 sorretti a monte da una visione chiara del percorso metodologico.

Detto questo, nella valutazione della probabilità e dell'impatto del rischio nelle aree esaminate sono stati utilizzati gli indici predisposti, in coerenza con il P.N.A., da Unioncamere, come da tabella che segue:

Indici di valutazione della probabilità	Indici di valutazione dell'impatto
Discrezionalità	Impatto organizzativo
Rilevanza esterna	Impatto economico
Complessità del processo	Impatto reputazionale
Valore economico	Impatto organizzativo, economico, sull'immagine
Frazionabilità del processo	
Controlli	

Nella compilazione delle schede di rischio, allegate al presente documento (Alleg. A), si è pertanto provveduto per ciascuno dei processi, a definire il grado di rischio sulla base di tali indici di valutazione della probabilità e dell'impatto, tenuto conto delle specificità dell'ente.

Ai vari punteggi ottenuti sono state associate valutazioni qualitative, secondo una scala ispirata ad un'ottica di prudenza:

- inferiore a 10 – rischio basso;
- tra 10 e 17,99 – rischio medio;
- maggiore o uguale a 18 – rischio alto.

Sempre per ciascuno dei processi si è provveduto a individuare una o più tipologia di provvedimento o di attività procedimentale ritenuta rilevante ai fini della mitigazione del rischio, individuando per ciascuna di essa il possibile evento rischioso, riconducibile ad una delle categorie elencate nella tabella sottostante.

CATEGORIA DI EVENTO RISCHIOSO
CR1 Pilotamento delle procedure
CR2 Assenza di adeguati livelli di trasparenza
CR3 Conflitto di interessi
CR4 Manipolazione o utilizzo improprio delle informazioni o della documentazione
CR5 Elusione delle procedure di svolgimento dell'attività e di controllo
CR6 Uso improprio o distorto della discrezionalità
CR7 Atti illeciti

I rischi sono stati identificati, tenuto conto delle specificità dell'ente e dei singoli processi analizzati, ma anche sulla base dell'esperienza (maturata nelle Camere di provenienza), nonché considerando criteri quali la discrezionalità, la rilevanza esterna, la complessità del processo, l'impatto economico, organizzativo e economico di possibili eventi rischiosi.

4.2 LE AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE PER TUTTE LE AMMINISTRAZIONI

Le quattro aree di rischio individuate dal P.N.A. (acquisizione e progressione del personale; affidamento di lavori, servizi e forniture; provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario; provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario) devono essere singolarmente analizzate ed indicate nel PTPCT da parte di tutte le amministrazioni e rappresentano un contenuto minimale, comunque anch'esso da adattare alle specifiche realtà organizzative. La Camera, come in generale le P.A., deve includere nel Piano tutte le aree di rischio relative alla propria attività (oltre quelle obbligatorie), che scaturiscono dal processo di valutazione del rischio.

Art. 1 comma 16 legge 190/2012	Aree di rischio comuni e obbligatorie (Allegato n. 2 del P.N.A.)
d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera	A) Area: acquisizione e progressione del personale
b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture	B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture
a) autorizzazione o concessione	C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;	D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

L'allegato 1 al PNA 2019 (delibera n. 1064/2019), nel riepilogare le aree di rischio generali, individua espressamente le aree aggiuntive "suggerite" dall'aggiornamento 2015 al PNA:

- a) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- b) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- c) Incarichi e nomine;
- d) Affari legali e contenzioso.

L'Area di cui alla lett. b) è ricompresa nell'area specifica "E", Sorveglianza e controlli.

Per quanto concerne l'Area di cui alla lett. d) Affari legali e contenzioso, l'Ente non è dotato di un proprio ufficio legale e ricorre a professionisti esterni, cui viene affidato apposito incarico, rientrante perciò nell'area "B", affidamento di lavori, servizi e forniture.

Quanto all'Area lett. c) Incarichi e nomine: il conferimento degli incarichi è ricompreso nell'area "A", acquisizione e progressione del personale, atteso che non sono attribuiti alla Camera di Commercio poteri di nomina diretta.

Per quanto concerne, infine l'area lett. a) "Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio", dovrà essere oggetto di esame nel Piano 2021-23. Va rilevato tuttavia che l'elevato livello di automazione dei processi, la natura fortemente vincolata dei processi e i controlli cui gli stessi sono sottoposti con regolarità (Collegio dei revisori) costituiscono fattori di attenuazione del rischio.

4.3 LE AREE DI RISCHIO SPECIFICHE PER LA CAMERA DI COMMERCIO

In osservanza all'invito del legislatore sono state altresì individuate ulteriori aree di rischio non presenti nel P.N.A.: quella dei controlli (contrassegnata con la lettera E), e quella della regolazione del mercato (contrassegnata dalla lettera F), fortemente caratterizzanti l'attività delle Camere. L'individuazione di tali aree appare coerente con le indicazioni contenute nella det. ANAC n. 12/2015 e riassunte anche nel PNA 2019.

Le aree di rischio prioritarie nelle Camere di commercio	
AREE DI RISCHIO	PROCESSI
A) Area: acquisizione e progressione del personale	A.01 Reclutamento di personale a tempo indeterminato, determinato e progressioni di carriera verticali A.02 Progressioni di carriera economiche A.03 Conferimento di incarichi di collaborazione A.05 Contratti di somministrazione lavoro A.06 Attivazione di distacchi di personale A.07 Attivazione di procedure di mobilità
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	B.01 Definizione dell'oggetto dell'affidamento B.02 Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento B.03 Requisiti di qualificazione B.04 Requisiti di aggiudicazione B.05 Valutazione delle offerte B.06 Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte B.07 Procedure negoziate B.08 Affidamenti diretti B.09 Revoca del bando B.10 Redazione del cronoprogramma B.11 Varianti in corso di esecuzione del contratto B.12 Subappalto B.13 Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	C.01 Registro Imprese e altri albi e ruoli: iscrizioni, modifiche, cancellazioni (su istanza di parte e d'ufficio) C.02 Esami di idoneità abilitanti C.03 Protesti: gestione istanze di cancellazione C.04 Brevetti e marchi C.04 Attività in materia di metrologia legale

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	D.01 Erogazione di incentivi, sovvenzioni e contributi finanziari a privati D.02 Concessione di contributi per effetto di specifici protocolli d'intesa o convenzioni sottoscritti con enti pubblici o con organismi, enti e società a prevalente capitale pubblico
E) Area: Sorveglianza e controlli	E.01 Sorveglianza e controlli in materia di regolazione del mercato (sicurezza e conformità prodotti; organismi di controllo) E.02 Sanzioni amministrative ex l. 689/81 e gestione iscrizioni a ruolo
F) Area: Risoluzione delle controversie	F.01 Mediazioni e conciliazioni

Come detto, anche tali processi dovranno essere rivisti per rispondere a quanto previsto nella delibera ANAC n. 1064/2019.

4.4 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO - LE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO OBBLIGATORIE E ULTERIORI

Sul trattamento del rischio – ossia il processo per modificare il rischio stesso individuando e attuando le misure per neutralizzarlo o ridurne il verificarsi – il P.N.A. 2013 era intervenuto a sancire una serie di misure obbligatorie che rappresentano ancora un valido riferimento all’individuazione di azioni e strumenti operativi per la mitigazione dei rischi di corruzione individuati nel Piano. Rispetto alle misure obbligatorie le amministrazioni possono solo aggiungerne delle ulteriori che, una volta inserite nel Piano, diventano a loro volta cogenti.

Le principali misure di contrasto alla corruzione, sulla base delle indicazioni CIVIT e quindi ANAC, risultano comunque essere:

- la trasparenza e l’accesso civico;
- i codici di comportamento;
- la semplificazione;
- la rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- l’astensione in caso di conflitto di interesse;
- la disciplina circa lo svolgimento di incarichi di ufficio e lo svolgimento di attività e incarichi extra-istituzionali;
- la disciplina per i casi di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (c.d. *pantouflage*);
- le incompatibilità specifiche per le posizioni dirigenziali;
- la disciplina per lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. *pantouflage*);
- la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*);
- la formazione;
- le azioni di sensibilizzazione e il rapporto con la società civile.

Per un maggiore dettaglio sull'articolazione delle misure per aree di rischio, si rinvia alle schede di rischio riportate in allegato al presente Piano (Alleg.A).

Nei punti che seguono si indicano le misure obbligatorie, nonché le misure ulteriori al momento individuate.

Esse vanno inserite anche nel Piano performance.

4.4.1 Le misure di prevenzione del rischio obbligatorie

Le misure obbligatorie, sono quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative. La seguente tabella riporta le azioni programmate per ciascuna misura, la relativa tempistica e il responsabile dell'adozione della misura.

MISURE OBBLIGATORIE (MO)	AZIONI	TEMPISTICA	RESPONSABILE PER L'ADOZIONE DELLA MISURA
MO1 - Trasparenza e accesso civico	Aggiornamenti pubblicati periodicamente secondo le disposizioni di legge e le indicazioni di ANAC Nomina del RASA	Aggiornamenti periodici secondo quanto previsto dalla griglia allegata al presente PTPCT (allegato B) redatta sulla base delle Linee Guida ANAC Già esistente	I responsabili sono analiticamente individuati nella griglia allegato B Segretario Generale
MO 2 - Codice di comportamento	Già adottato Eventuale aggiornamento sulla base di nuove linee guida ANAC e nuova disciplina whistleblower	Nel termine di 60 giorni da delibera ANAC ovvero entro il diverso termine previsto da ANAC	Consiglio su proposta del Segretario Generale
MO 3 - Rotazione del personale addetto alle aree a rischio	Completamento di quanto già in parte realizzato nell'atto di adozione micro organizzazione e in attuazione della Riforma del Sistema Camerale	Nel biennio 2021-22 in seguito a integrazione del ROUS. V. infra parte descrittiva	Segretario Generale
MO 4 - Obblighi di astensione	Apposita disciplina all'interno del Codice di Comportamento Dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da	Già esistente	Segretario Generale/Dirigente

	<p>parte dei dipendenti al momento della nomina a RUP: predisposizione modello e relative modalità regolamentari</p> <p>Conferimento di incarichi a consulenti: predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, e relative modalità regolamentari</p> <p>Controllo a campione</p>	<p>Entro 30 aprile 2020</p> <p>Entro 30 aprile 2020</p> <p>Annuale</p>	<p>Gestione Risorse umane finanziarie e patrimonio</p> <p>Segretario Generale/Dirigente Gestione Risorse umane finanziarie e patrimonio</p> <p>RPCT e Struttura di supporto</p>
MO 5 - Inconferibilità e Incompatibilità	<p>Predisposizione tabella contenente le varie ipotesi di inconferibilità e incompatibilità (D.Lgs. 39/13) da consegnare a destinatari della disposizione.</p> <p>Predisposizione modello dichiarazione di responsabilità</p> <p>Monitoraggio a campione rilascio dichiarazioni di responsabilità</p>	<p>Già adottata</p> <p>Già adottata</p> <p>Annuale</p>	<p>Unità supporto al RPCT</p> <p>Unità supporto al RPCT</p> <p>RPCT e Struttura di supporto</p>
MO 6 – <i>Pantouflage</i> e Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Art. 53, c. 16 comma ter D.lgs. n. 165/01: V. infra parte descrittiva	Entro 30 aprile 2020	T.P.O. Risorse umane e finanziarie
MO 7 - Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi (ROUS)	Adozione	<p>Già adottato</p> <p>Da integrare con una chiara adozione del principio di rotazione, sia per gli incarichi dirigenziali che come principio di</p>	<p>Segretario Generale/Dirigente Gestione Risorse umane finanziarie e patrimonio</p>

<p>MO 8 - Regolamento conferimento incarichi</p>	<p>Art. 53 d.lgs. n. 165/2001 Regolamento incarichi conferiti o autorizzati, retribuiti e non, al personale, non dirigenziale e dirigenziale</p> <p>Ricognizione degli incarichi conferiti ai dipendenti</p>	<p>carattere generale – entro 2020</p> <p>Entro 30 giugno 2020</p> <p>Entro 2020</p>	<p>Consiglio camerale</p> <p>RPCT</p>
<p>MO 9 - Whistleblowing</p>	<p>Aggiornamento eventuale della procedura sulla base di nuove Linee guida ANAC</p> <p>Gestione eventuali segnalazioni fatti illeciti</p> <p>Adozione della l'applicazione informatica "Whistleblower" predisposta da ANAC o altra soluzione equivalente</p>	<p>Tempestiva se ricorre</p> <p>Tempestiva se ricorre</p> <p>Entro 30 giugno 2020</p>	<p>RPCT e Struttura di supporto</p> <p>RPCT-Struttura di supporto e Servizi informatici</p>
<p>MO 10 - Formazione</p>	<p>Formazione ai dipendenti che svolgono attività nell'ambito dei processi/attività maggiormente soggetti al possibile verificarsi di episodi di corruzione e formazione per RPCT e responsabile struttura di supporto</p>	<p>Nel corso del 2020</p>	<p>RPCT e Struttura di supporto</p>
<p>MO 11 - Vigilanza società ed enti partecipati</p>	<p>Controlli sui siti delle partecipate</p>	<p>Entro 30 giugno 2020</p>	<p>RPCT e Struttura di supporto</p>

Di seguito si esplicitano alcune notazioni relative a diverse misure riportate nella tabella.

Trasparenza: come noto, a seguito delle modifiche apportate al D.lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza dal D.lgs. n. 97/2016 è stato abrogato il riferimento esplicito al “Programma triennale per la trasparenza e l’integrità”. Per effetto della nuova disciplina l’individuazione degli accorgimenti organizzativi volti ad assicurare la piena attuazione della trasparenza è divenuta parte integrante del PTPCT a decorrere dall’aggiornamento 2017. La trasparenza è infatti uno dei principali strumenti per la prevenzione della corruzione. Il Piano contiene la sezione dedicata alla trasparenza (paragrafo 5), cui pertanto si rinvia. Quest’ultima deve prevedere le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l’adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Si ricorda che al principio di trasparenza, nonostante non trovi espressa previsione nella Costituzione, si riconosce rilevanza costituzionale, in quanto fondamento di diritti, libertà e principi costituzionalmente garantiti (artt. 1 e 97 Cost.).

Si veda il paragrafo 5.

Codice di Comportamento: l’adozione del Codice di comportamento è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, in tal modo, indirizzano l’azione amministrativa.

La Camera si è dotata del Codice formalmente a dicembre 2018, ma la relativa delibera è diventata esecutiva a inizio febbraio 2019.

Il Codice è stato pubblicato nel sito istituzionale (Amministrazione trasparente, pagina Disposizioni generali-Atti generali http://www.rivlig.camcom.gov.it/IT/Page/t02/view_html?idp=1389) e diffuso a tutto il personale con comunicazione di servizio del 4.3.2019, nella quale venivano illustrati i passi più significativi.

Il Codice di comportamento dovrà essere aggiornato sulla base delle linee guida di carattere generale e per tipologia di amministrazioni e enti che ANAC si è riservata di adottare: l’aggiornamento dovrà avvenire nel termine di sessanta giorni dall’adozione delle Linee guida, salvo diverso termine eventualmente previsto dall’ANAC.

L’ANAC afferma che il Codice costituisce elemento complementare del PTPCT di ogni amministrazione, atteso che con il Codice si deve assicurare «la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico». In quest’ottica, per fronteggiare situazioni di rischio specifico, dovranno essere adottati Codici di comportamento settoriali ovvero, in alternativa, dovrà essere integrato il Codice dell’ente con previsioni mirate.

Rotazione del personale addetto alle Aree a rischio: la Camera di Commercio, come si è detto, presenta una struttura organizzativa articolata su tre aree dirigenziali e con due dirigenti in servizio (n. 1 dirigente di vertice, n. 1 dirigente a tempo indeterminato). Con la cessazione dell’incarico del dirigente a tempo determinato si è pertanto già realizzata una rotazione, avendo il Segretario

Generale assunto il relativo *interim* per l'Area Sviluppo Economico. Tuttavia la concentrazione di più incarichi dirigenziali in capo ad un unico soggetto rappresenta di per sé una situazione di potenziale rischio.

Per quanto riguarda il conferimento degli incarichi dirigenziali, si rileva che il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (ROUS), adottato soltanto a fine ottobre 2019, non contempla il criterio di rotazione tra i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali. Si rende pertanto opportuna l'integrazione sotto tale profilo.

Per il personale dirigenziale delle aree a più elevato rischio, è opportuno che la durata dell'incarico sia fissata nel minimo di legge e comunque prevedere che alla scadenza dell'incarico la responsabilità sia di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente: il ROUS va adeguato anche in tal senso.

Ovviamente, stanti i due dirigenti in servizio, tale principio potrà trovare solo una parziale attuazione. Di norma inoltre la rotazione del personale dirigente può avvenire solo al termine dell'incarico: attualmente il dirigente a t.i. è incaricato fino ad agosto 2021, mentre la probabile risoluzione, nel corso del 2020, del rapporto di lavoro con il Segretario generale in carica e la sua necessaria sostituzione potrebbe anche soddisfare il principio della rotazione.

L'esperienza di oltre un triennio di vita della nuova Camera Riviera di Liguria dimostra la difficoltà di procedere sistematicamente e periodicamente alla rotazione dei dipendenti: ciò sia per la distribuzione del personale su tre province anche considerevolmente distanti tra loro, sia per specificità professionali talora possedute. Cosicché si deve constatare che la rotazione è avvenuta marginalmente solo quando si è reso necessario sostituire personale cessato dal servizio.

Alla rotazione si dovrà obbligatoriamente ricorrere nel caso in cui dal monitoraggio dei diversi indicatori emergano, con riferimento ad una specifica situazione, sintomi di possibili fenomeni corruttivi o comunque di *maladministration* che non trovino giustificazioni oggettive, ovvero nel caso di dipendenti che durante la vigenza del Piano siano oggetto di indagini preliminari con riferimento ai delitti contro la Pubblica Amministrazione. In quest'ultimo caso tuttavia si tratta di c.d. rotazione straordinaria, che è disposta per i dirigenti e funzionari:

- che nel quinquennio precedente all'adozione del Piano siano stati rinviati a giudizio per uno dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, di cui al titolo II libro II del codice penale;
- che durante la vigenza del Piano siano oggetto di indagini preliminari con riferimento ai delitti di cui al paragrafo titolo II libro II del codice penale, ossia delitti contro la Pubblica Amministrazione.

La Camera di Commercio, come si è detto, è stata organizzata su 13 posizioni organizzative, che sono state assegnate a seguito di un procedimento selettivo interno: parte dei funzionari interessati hanno perciò cambiato il loro incarico di responsabilità rispetto all'incarico ricoperto nella Camera di provenienza. Analogamente è avvenuto per parte dei dipendenti addetti ai vari uffici. Le ulteriori modifiche organizzative attuate nel corso del 2019 hanno comportato l'ingresso di un nuovo TPO in precedenza non contemplato dalla micro organizzazione (Programmi complessi per lo sviluppo economico), un cambio di incarico in conseguenza di un computo errato di punteggi (Servizi alle imprese e Politiche del lavoro), un nuovo incarico in conseguenza del pensionamento

del precedente titolare (Regolazione del mercato), una revisione di incarico in capo a funzionario già titolare di PO (Promozione del territorio).

Nessun cambiamento sulle posizioni apicali ha invece interessato i Servizi anagrafico-certificativi, il Servizio metrico e Attività di vigilanza, e l'Area Gestione risorse. Quest'ultima Area dirigenziale in particolare ricomprende tre significative aree di rischio: acquisizione e progressione del personale; affidamento di lavori, servizi e forniture; gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio (quest'ultima introdotta dal PNA 2019). Con riferimento all'area di rischio "affidamento di lavori, servizi e forniture", complessa è altresì la rotazione del RUP, così come previsto dal D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i., in considerazione della presenza, nell'organico camerale, di una sola unità di categoria adeguata in possesso dei requisiti stabiliti dallo stesso D.lgs. 50/2016 (il Provveditore). A fine 2019 si è attivato un corso RUP articolato su due giornate, destinato a tutti i TPO: al termine di questa prima formazione si potranno fare alcune riflessioni. Certamente va dato atto che la funzione di RUP richiede una professionalità specifica, anche in termini di previsione normativa, attualmente rinvenibile all'interno dell'ente solo su due figure, ossia l'attuale Provveditore e il funzionario che assolveva tale ruolo nella soppressa Camera di Savona.

In ogni caso, come indicato dall'ANAC, la rotazione rappresenta un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. Anche con la delibera n. 1064/2019 l'Autorità ha nuovamente affermato che la rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione (*<< La rotazione "ordinaria" del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.>>*).

Pertanto si rinvia al ROUS, che dovrà essere integrato sotto tale profilo.

Si rammenta che l'ANAC raccomanda, ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, di professionalità con elevato contenuto tecnico) e fermo restando il rispetto di eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati, di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi alla rotazione, come meglio specificato nell'Allegato 2 alla delibera n. 1064/2019. L'art. 1, comma 10, lett. b) della L. n. 190/2012 prevede infatti che il RPCT verifichi, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione». L'Autorità rileva che seppure tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, tale concetto di infungibilità non può essere invocato nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee e che pertanto le amministrazioni dovrebbero programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione (*<< In una logica di*

formazione dovrebbe essere privilegiata una organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività, con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo. Così come dovrebbe essere privilegiata la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, che, aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, conseguentemente aumenta le possibilità di impiegare per esse personale diverso.>>).

Di tali indicazioni si dovrà pertanto tenere conto nelle integrazioni che dovranno essere portate al ROUS e che quindi consentiranno successivamente, nel biennio 2021-22 e secondo un criterio di gradualità, l'attuazione del principio di rotazione funzionale (ossia, modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti) con priorità negli uffici più esposti al rischio corruzione. Dovrà essere contemplata anche la preventiva informazione delle organizzazioni sindacali.

Una buona prassi di rotazione resta confermata per il personale addetto al registro imprese, in quanto i dipendenti si alternano nello svolgimento delle varie attività del servizio avvalendosi di una procedura informatica di smistamento delle pratiche telematiche ai vari dipendenti (c.d. Scrivania Unica). Anche le attività di front office vedono l'alternarsi di almeno due dipendenti.

Nel corso del 2020 la Camera procederà a nuove assunzioni: anche ciò potrà aiutare a contrastare l'infungibilità della prestazione, coinvolgendo il nuovo come il vecchio personale in percorsi di formazione ed aggiornamento (anche interni all'ente stesso), con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori.

È fatto comunque carico ad ogni dirigente e PO di adottare idonee modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività.

In particolare, deve essere evitato che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione.

Obblighi di astensione: tutti i dipendenti, in caso di conflitto di interessi, dovranno astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990, degli artt. 6 e 7 del DPR n. 62/2013 e degli artt. 4 e 5 Codice comportamento, dal prendere decisioni o parteciparvi, ovvero svolgere attività, segnalando tempestivamente situazioni di conflitto di interesse anche potenziale. Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende 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 della Camera di Commercio. La violazione dell'obbligo di astensione dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre che poter costituire fonte di illegittimità degli atti compiuti.

Non si può pertanto prescindere dall'individuare specifiche misure all'interno del PTPCT.

Si prevede pertanto che siano rilasciate dichiarazioni circa l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento della nomina a RUP: dovranno pertanto essere predisposti il modello e relative modalità (dirigente competente, modalità di conservazione). Dovranno essere definite misure diverse a seconda della fascia di valore delle procedure di affidamento, ossia se inferiore o superiore a 40.000 euro

Analogamente, nei casi di conferimento di incarichi a consulenti o commissari di esami o di concorso dovrà essere acquisita la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

Il RPCT svolgerà controlli a campione nel corso dell'anno e comunque almeno una volta all'anno.

Inconferibilità e incompatibilità: il D.lgs. n. 39/2013 prevede situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice connessi alla pronuncia di sentenze, anche non definitive, per i reati di cui al Capo I del Titolo II del Libro II Codice Penale, ovvero alla sussistenza di interessi privati in potenziale conflitto con gli interessi pubblici da curare e all'assunzione di cariche in organi di indirizzo politico.

Sul tema si ricordano inoltre le linee guida relative al ruolo e alle funzioni del RPCT nel procedimento di accertamento delle inconferibilità e incompatibilità, a cui si darà puntuale attuazione.

All'atto di assegnazione di incarichi devono quindi essere richiamate le situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

La dichiarazione sulla insussistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità deve essere acquisita in tempo utile per le dovute verifiche ai fini del conferimento dell'incarico. A tale proposito si ritiene congruo un termine di 20 giorni. Il conferimento dell'incarico è possibile solo in assenza di motivi ostativi al conferimento stesso. L'atto di conferimento dell'incarico è pubblicato insieme alla dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità (art. 14 D.lgs. n. 33/2013 e art. 20, comma 3 del D.lgs. n. 39/2013). La verifica delle dichiarazioni è effettuata dal RPCT; nel caso in cui l'incarico riguardi il RPCT, la verifica spetta al Segretario Generale.

Annualmente, e comunque non oltre il 15 dicembre di ogni anno, i dirigenti sono tenuti a rilasciare dichiarazioni di responsabilità di insussistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità.

Sarà quindi implementato un sistema di monitoraggio e controllo annuale sul corretto assolvimento dell'obbligo di dichiarazione e verifica delle situazioni dichiarate.

Pantouflage e Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro: ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165/2001 – fermo restando comunque il divieto per i dipendenti (intendendo con tale accezione, conformemente ai chiarimenti intervenuti in sede di aggiornamento 2018 del PNA, sia i dipendenti a tempo indeterminato che a tempo determinato, nonché i soggetti titolari di incarichi previsti dal D.lgs. n. 39/2013 ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'Ente stabilisce un rapporto di lavoro anche autonomo) che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente camerale di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri – nei contratti di assunzione, a tempo determinato o indeterminato, del personale stipulati ex-novo, ovvero in occasione di modifiche o integrazioni di

detti contratti, sarà inserita espressamente la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente stesso.

Nei bandi di gara e negli atti propedeutici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, viene inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti della Camera di Commercio che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti che siano cessati dal servizio da meno di tre anni nonché l'impegno a non stipulare tali rapporti di lavoro nel periodo di durata del contratto relativo all'affidamento in oggetto sino alla concorrenza dei tre anni dalla cessazione dal servizio dei suddetti dipendenti.

Qualora dovessero emergere violazioni al divieto di cui al punto precedente, anche a seguito di segnalazioni pervenute tramite i canali di ascolto istituiti dall'Ente, l'affidamento sarà revocato ed eventuali compensi percepiti in esecuzione dell'affidamento dovranno essere restituiti; la Camera di Commercio, inoltre, agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti di cui all'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165/2001.

Regolamento per il conferimento di incarichi retribuiti e non al personale ex art. 53 D.lgs. n. 165/01: al pari del Codice di comportamento, il Regolamento rappresenta una misura di prevenzione e di trasparenza della legalità e dell'etica del comportamento dell'ente. Attraverso di esso si garantisce altresì il rispetto della disciplina delle incompatibilità, comprese l'individuazione delle attività compatibili con il rapporto di lavoro part time.

A dicembre 2019 la Giunta camerale ha approvato la proposta di regolamento, che dovrà essere sottoposta all'approvazione del Consiglio, come da legge. Si ricorda che tale misura era proposta anche nei due precedenti PTPCT.

Pertanto è indefettibile la definitiva adozione del regolamento entro il primo semestre 2020, mentre è fatto carico al RPCT di procedere ad una ricognizione entro l'anno degli incarichi in essere come dei nuovi incarichi conferiti, qualora tale ricognizione non sia già disponibile presso l'Ufficio personale.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower): la disciplina è stata adottata fin dal 2017 ed aggiornata nel 2018 in coerenza alla legge 30 novembre 2017, n. 179, che disciplina in modo organico la materia sia per il settore pubblico che privato e che ha modificato l'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001. La citata Legge 179 introduce una misura di tutela, già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In particolare, la norma *de qua* garantisce il pubblico dipendente che segnala al RPCT ovvero all'ANAC, o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro: egli non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione". Secondo le disposizioni della normativa

vigente sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie: a) la tutela dell'anonimato; b) il divieto di discriminazione; c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

Sul sito dell'ANAC, in ottemperanza a quanto previsto nelle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" di cui alla Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, è pubblicato in modalità *open source* il software che consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di illecito da parte di dipendenti/utenti interni di una amministrazione. La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà "dialogare" con il RPCT in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità il RPCT può chiedere l'accesso all'identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. "custode dell'identità").

Già nel Piano dell'annualità precedente era prevista l'adozione di tale piattaforma informatica: tuttavia non si è implementata la misura a causa di osservazioni tecniche formulate dall'Ufficio sistemi informativi, che ha proposto altra soluzione: ci si riserva pertanto un approfondimento nel corso del primo semestre.

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

Gli interventi formativi è raccomandato siano finalizzati a fornire ai destinatari strumenti decisionali in grado di porli nella condizione di affrontare i casi critici e i problemi etici che incontrano in specifici contesti e di riconoscere e gestire i conflitti di interessi, così come situazioni lavorative problematiche che possono dar luogo all'attivazione di misure di prevenzione della corruzione.

Nel corso del triennio sono stati svolti diversi momenti formativi, da ultimo, nel 2019, concentrandosi sulle aree maggiormente esposte a rischio. Si ritiene pertanto opportuno sviluppare la formazione su livelli specialistici, ossia rivolgere la formazione ai dipendenti che svolgono attività nell'ambito dei processi/attività maggiormente soggetti al possibile verificarsi di episodi di corruzione (medio/alto rischio) che hanno pertanto l'obbligo di parteciparvi, nonché al RPCT e ai componenti la struttura di supporto.

Meritevole di approfondimento formativo la materia dell'antiriciclaggio.

Da sottolineare che la formazione si deve intendere integrata anche da momenti di autoformazione o formazione interna all'ente (circolarità delle informazioni, condivisione di conoscenze professionali, affiancamento a personale già formato, etc.).

4.4.2 Le ulteriori misure di prevenzione del rischio

Le misure ulteriori, sono quelle che, pur non essendo obbligatorie per legge, sono rese obbligatorie dal loro inserimento nel PTPCT.

Tra le misure ulteriori in un'ottica strumentale alla riduzione del rischio di corruzione, si prevedono le seguenti:

MISURE ULTERIORI	AZIONI	TEMPISTICA	RESPONSABILE PER L'ADOZIONE DELLA MISURA
Misure organizzative in materia antiriciclaggio	Adozione di misure organizzative: nomina del GSA e formazione interna	Entro 30 novembre 2020	Segretario Generale/Gestore Segnalazioni Antiriciclaggio (quando nominato)
Regolamento sugli accessi	Aggiornamento se intervengono novità normative o indicazioni ANAC	Adempimento tempestivo	Consiglio su proposta del RPCT

Misure organizzative in materia antiriciclaggio: si richiama anche quanto esposto al paragrafo 3.4. La normativa antiriciclaggio ha lo scopo di impedire, o comunque rendere difficile, la circolazione del denaro proveniente da azioni illegali, anche a scopo di finanziamento di azioni terroristiche, attraverso una serie di prescrizioni valide anche per gli enti pubblici. Con il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 90 l'Italia ha recepito la Direttiva (UE) 2015/849 (cosiddetta IV direttiva antiriciclaggio), andando a modificare in maniera significativa il D.lgs. n. 231/2007. In particolare adesso è chiarito che la disciplina si applica a tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 e pertanto anche alle Camere di Commercio. Con il recepimento della Direttiva (UE) 2018/843, c.d. V Direttiva, è stato profondamente rimodellato il previgente impianto del D.lgs. n. 231/2007 e del D.lgs. n. 90/2017 ad opera del D.lgs. n. 125/2019, che essenzialmente lo scopo di tracciare con ampio grado di certezza i flussi finanziari nell'ottica di contrasto al riciclaggio di denaro di illecita provenienza e di finanziamento del terrorismo. Assume particolare rilevanza l'individuazione del titolare effettivo delle operazioni e si prevede anche l'accesso pubblico alle informazioni relative a soggetti giuridici e trust che dovranno essere pubblicate in uno specifico Registro la cui tenuta è affidata alle Camere di Commercio. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Ministero dello Sviluppo Economico, dovrà disciplinarne l'istituzione e le regole di alimentazione e consultazione.

Nel corso del 2019 andavano adottate le misure organizzative per la gestione delle segnalazioni: a tale adempimento deve essere ancora dato corso, adempimento quindi da integrare anche alla luce del d.lgs. n. 125. Affinché si possa effettivamente dar corso ai controlli delle c.d. operazioni sospette si rende tuttavia necessario attuare un piano formativo trasversale, destinato ai funzionari che

presiedono i seguenti procedimenti: procedimenti finalizzati all'adozione di procedimenti di autorizzazione/concessione; procedure per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture; procedure per la concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

4.5 IL MONITORAGGIO

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie. I rischi identificati possono evolversi o possono insorgere dei nuovi, tali da rendere le azioni programmate meno efficaci o, addirittura, inadeguate. Ad esempio anche alla luce di fattori quali:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es. acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del PTPC.;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA.

La responsabilità del monitoraggio fa capo al RPCT, che a tal fine consulterà con cadenza periodica (di regola semestrale) i diversi soggetti che partecipano al processo interno di gestione del rischio. I responsabili dei Servizi/Uffici attuano il contenuto del PTPCT e controllano il rispetto del Piano medesimo.

Il RPCT annualmente, nei tempi individuati dall'ANAC, provvede a redigere e pubblicare la relazione annuale sui risultati dell'attività svolta, previa trasmissione al Presidente della Camera e all'OIV.

5. SEZIONE TRASPARENZA

Dal 2017, come si è detto, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non è oggetto di un separato atto, bensì parte integrante del PTPC come "apposita sezione".

La trasparenza è, infatti, una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione. La Sezione deve perciò contenere le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni. L'ANAC, a questo riguardo, con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, ha adottato «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016». Nel novellato art. 10 del D.lgs. n. 33/2013, che

prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, viene chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce pertanto obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali da recepire nel Piano performance. Sia gli obiettivi strategici in materia di trasparenza (art. 1, co. 8, L. n. 190/2012), da pubblicare unitariamente a quelli di prevenzione della corruzione, sia la sezione della trasparenza con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni (art. 10, c.1, d.lgs. 33/2013), costituiscono infatti contenuto necessario del PTPCT, il cui difetto è potenzialmente sanzionabile ai sensi dell'art. 19 c. 5 D.l. n. 90/2014.

L'ANAC rammenta che «...la trasparenza è anche regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia. In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato laddove ha ritenuto che «la trasparenza viene a configurarsi, ad un tempo, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa».

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

La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, come già l'art. 1, co. 36 della legge 190/2012 aveva sancito. Dal richiamato comma si evince, infatti, che i contenuti del d.lgs. 33/2013 «integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione». (...)La stessa Corte Costituzionale ha considerato che con la legge 190/2012 «la trasparenza amministrativa viene elevata anche al rango di principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione» e che le modifiche al d.lgs. 33/2013, introdotte dal d.lgs. n. 97/2016, hanno esteso ulteriormente gli scopi perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di «tutelare i diritti dei cittadini» e «promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa».

La Corte (sentenza 20/2019) ha riconosciuto, inoltre, che i principi di pubblicità e trasparenza trovano riferimento nella Costituzione italiana in quanto corollario del principio democratico (art. 1 Cost.) e del buon funzionamento dell'amministrazione (art. 97 Cost.).>>

La nuova disciplina unifica perciò da tempo in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ne rafforza il ruolo. Al Responsabile (ora denominato RPCT) devono essere riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche apportando le necessarie modifiche organizzative. Saranno pertanto replicate le medesime modalità organizzative illustrate con riferimento alla prevenzione della corruzione.

All'interno del sito www.rivlig.camcom.gov.it è presente la sezione "Amministrazione Trasparente", strutturata secondo le indicazioni dell'allegato A del decreto legislativo n. 33/2013, della delibera n. 50/2013 dell'ANAC, del D.lgs. n. 97/2016 e delle nuove Linee Guida ANAC.

Oggetto della pubblicazione possono essere dati, informazioni e documenti. La Camera di Commercio Riviere di Liguria effettua le pubblicazioni dei dati sul proprio sito istituzionale con modalità coerenti con quanto previsto dalla normativa vigente (in particolare dall'articolo 7 del D.lgs. n. 33/2013), e dalle Linee guida per i siti web della PA, emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica in attuazione della Direttiva n. 8/2009 e aggiornate annualmente e con le prescrizioni fornite dall'ANAC. In generale, poiché la trasparenza implica che i dati resi pubblici possano essere utilizzati da parte degli interessati, i dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono creati utilizzando formati standardizzati e aperti, quali: PDF/A per i documenti, ODS per le tabelle dati, XHTML per le pagine web, XML per i feeder informativi, le mappe, ecc. E' tuttavia possibile, per garantire una migliore fruizione di taluni documenti, la pubblicazione anche nei formati proprietari maggiormente diffusi che consentano elaborazioni da parte degli interessati. I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto per gli obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico (art 14, c. 2) e i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza (art 15, c. 4) per i quali è previsto l'adempimento entro tre mesi dalla elezione o nomina e per i tre anni successivi dalla cessazione del mandato o dell'incarico.

Alla scadenza del termine dei cinque anni i documenti, le informazioni e i dati possono comunque essere oggetto di richieste di accesso civico.

Con il Piano 2018-20 in ambito di "trasparenza" si era sistematizzata l'attività nella nuova Camera Riviere di Liguria.

Il sistema organizzativo che si adotta per la trasparenza con il Piano si basa sulla forte responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti cui compete:

- a) l'elaborazione dei dati e delle informazioni;
- b) la trasmissione dei dati e delle informazioni per la pubblicazione;
- c) la pubblicazione dei dati e delle informazioni

Gli obblighi di pubblicazione e i relativi termini entro cui assolvere alla pubblicazione (come definiti nell'Alleg.B) saranno riportati ai Titolari di posizione organizzativa e ai dirigenti così come individuati negli atti organizzativi adottati. L'ANAC peraltro consente di indicare, in luogo del nominativo, il responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione, purché il nominativo associato alla posizione sia chiaramente individuabile all'interno dell'organigramma dell'ente.

Si ricorda che l'art. 9 del DPR n. 62/2013, e ancor più l'art. 7 del Codice di comportamento adottato dalla Camera, enfatizza particolarmente il dovere dei dipendenti affinché siano assicurate tutte le attività necessarie per dare attuazione agli obblighi di trasparenza.

Il RPCT assolve un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici tenuti all'elaborazione, alla trasmissione e alla implementazione dei dati.

Periodicamente perciò il Responsabile della Trasparenza verifica, avvalendosi dell'Unità di supporto PCT, la completezza e l'aggiornamento dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria.

L'Organismo Indipendente di Valutazione a sua volta verifica il corretto adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza; conformemente alle indicazioni dell'ANAC gli esiti di tali verifiche sono pubblicati sotto forma di attestazioni nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Il legislatore assegna al RPCT il compito di svolgere all'interno di ogni ente *«stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione»* (art. 43, comma 1, d.lgs. n. 33/2013).

Al fine di definire gli ambiti di collaborazione tra uffici, assicurare il rispetto degli adempimenti connessi al presente Piano e garantire agli utenti il migliore accesso alle informazioni fornite dalla Camera di Commercio, l'URP – all'interno del quale è prevista anche la funzione di gestione del sito istituzionale dell'Ente – dovrà assicurare il supporto e l'assistenza tecnica al personale che si occupa dell'implementazione dei dati da pubblicare sul sito ogniqualvolta dette operazioni richiedano aggiornate competenze.

Per molteplici adempimenti, il d.lgs. n. 33/2013 prevede che la pubblicazione dei relativi dati avvenga in un termine definito **“tempestivo”**. Affinché l'adempimento degli obblighi di trasparenza sia garantito, si rende necessario definire il concetto di tempestività. Il termine di per sé è in qualche modo sinonimo di “immediatezza”: meglio ancora, è tempestivo ciò che avviene o si fa, si compie al momento giusto o a tempo opportuno. La pubblicazione definita dal legislatore “tempestiva” non potrà pertanto avvenire a notevole distanza dal momento in cui l'atto da pubblicare è adottato ed efficace. Naturalmente è un concetto, quello di tempestività, che non può che essere inteso in senso relativo. Ai fini della trasparenza il RPCT, in quanto titolare di un potere/dovere di controllo e anche ai fini delle eventuali segnalazioni disciplinari, valuterà in relazione al caso concreto e alla più o meno complessa organizzazione dell'ufficio cui fa capo l'adempimento se può dirsi rispettata la tempestività dell'adempimento. Potrà, se del caso, consultarsi con l'OIV.

La Camera di Commercio Riviera di Liguria, in continuità con le scelte delle Camere di provenienza, si è dotata di strumenti applicativi di Infocamere:

- *Legalworkact (LWA)* per la gestione di atti amministrativi (delibere, determinazioni, ecc.) e per la pubblicazione degli stessi all'Albo camerale
- *Publicamera* per l'assolvimento degli adempimenti previsti dal D.lgs. n. 33/2013.

L'applicativo Publicamera, per determinate tipologie di obblighi di pubblicazione, è integrato e collegato con LWA; il personale abilitato ad operare su LWA è perciò onerato di selezionare

Publiccamera ogniqualvolta ciò sia richiesto dal tipo di provvedimento sul quale si sta operando, in modo da attivare gli adempimenti di cui al D.lgs. n. 33/2013.

Tra gli strumenti adottati invece per la diffusione dei contenuti del Piano e dei dati pubblicati, il sito camerale è stato dotato di RSS Really Simple Syndication, strumento adatto alla diffusione di contenuti su Internet, in quanto consente all'utente che lo sottoscrive di ricevere informazioni automatiche ad ogni aggiornamento della sezione *Amministrazione Trasparente*.

Per la diffusione dei contenuti del Piano, sono utilizzabili anche tutti i social media, attivati da subito anche per il nuovo ente: la Camera ha infatti attivato i profili facebook (@CameradiCommercioRivierediLiguria), twitter (@CCIAARIVLIG), Google+, filckr, you tube.

Ancor prima dell'applicazione del Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016), in vigore dal 25 maggio 2018, la Camera ha osservato tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento 679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

La Camera ha nominato al proprio interno il Responsabile della Protezione dei Dati, il quale annovera fra i suoi compiti anche quello di fornire consulenza al titolare o al responsabile del trattamento sull'osservanza del Regolamento e in generale in materia di riservatezza dei dati personali. Il RPD potrà quindi essere consultato in relazione alle pubblicazioni e alle istanze di accesso eventualmente presentate.

Si evidenzia, infine, che, con specifico riferimento all'attuazione degli obblighi di pubblicità relativi a dati dei dirigenti previsti dall'art. 14, comma 1, lett. c) ed f) e comma 1-ter del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, a seguito di ricorso giurisdizionale proposto da alcuni dirigenti dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati Personali, l'adempimento di tali obblighi di pubblicazione è stato sospeso (ord. del Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, sede di Roma, Sez. I-quater, 2 marzo 2017, n. 1030 e sentenza della stessa Sezione 5 gennaio 2018, n. 84 interpretativa della suddetta ordinanza con riguardo all'obbligo di cui al comma 1-ter). È stata rimessa alla Corte costituzionale la questione di legittimità costituzionale dell'art. 14, comma 1-bis e comma 1-ter del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, nella parte in cui prevedono che le pubbliche amministrazioni pubblichino i dati di cui all'art. 14, comma 1, lett. c) ed f) e comma 1-ter, dello stesso decreto legislativo anche per i titolari di incarichi dirigenziali, per contrasto con gli artt. 117, comma 1, 3, 2 e 13 della Costituzione. Si rappresenta, poi, che, con determinazione n. 241 del 12 aprile 2017, l'ANAC aveva, comunque, sospeso per tutte le amministrazioni fino a data da determinarsi l'efficacia degli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 14, comma 1, lett. c) e lett. f) con riguardo alla pubblicazione dei dati relativi ai dirigenti. La Corte Costituzionale, con sentenza n. 20 del 23 gennaio 2019 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale per violazione dei principi di ragionevolezza e di eguaglianza dell'art. 14, comma 1-bis del D. Lgs. 33/2013 "nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui all'art. 14, comma 1, lettera f), dello stesso decreto legislativo anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza

procedure pubbliche di selezione, anziché solo per i titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 [...]"

L'ANAC, con la delibera n. 586 del 26 giugno 2019, ha fornito indicazioni operative sull'ambito di applicazione della normativa, modificando e integrando a tal fine la propria precedente delibera n. 241/2017 e precisando alcuni aspetti della delibera n. 1134/2017 (relativa all'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza alle società e agli enti partecipati) con riferimento agli incarichi dirigenziali. La delibera ANAC ha originato un nuovo ricorso, che ha portato alla sua sospensione con il provvedimento del TAR Lazio, Roma, Sez. I, sent. 21 novembre 2019, n. 7579.

A questa ordinanza è seguito un nuovo Comunicato 4 dicembre 2019 del Presidente ANAC circa gli effetti della sentenza e del citato complesso di disposizioni.

La situazione, che rischiava di creare problemi interpretativi e richieste di risarcimento di danni, ha convinto il Governo ad inserire una disposizione nel "Decreto Milleproroghe 2020", all'art. 1, comma 7, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, il quale dispone: *"Fino al 31 dicembre 2020, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Cort. Cost. 21 febbraio 2019, n. 20, ai soggetti di cui all'articolo 14, comma 1-bis, D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, non si applicano le misure di cui agli artt. 46 e 47 del medesimo decreto. Conseguentemente, con regolamento da adottarsi entro il 31 dicembre 2020, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro della giustizia, il Ministro dell'interno, il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale e il Ministro della difesa, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, sono individuati i dati di cui al comma 1 dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che le pubbliche amministrazioni e i soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del medesimo decreto legislativo devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi comprese le posizioni organizzative ad essi equiparate, nel rispetto dei seguenti criteri: a) graduazione degli obblighi di pubblicazione dei dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), ed e), dell'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in relazione al rilievo esterno dell'incarico svolto, al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all'esercizio della funzione dirigenziale; b) previsione che i dati di cui all'articolo 14, comma 1, lettera f), del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, siano oggetto esclusivamente di comunicazione all'amministrazione di appartenenza; c) individuazione dei dirigenti dell'amministrazione dell'interno, degli affari esteri e della cooperazione internazionale, delle forze di polizia, delle forze armate e dell'amministrazione penitenziaria per i quali non sono pubblicati i dati di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in ragione del pregiudizio alla sicurezza nazionale interna ed esterna e all'ordine e sicurezza pubblica, nonché in rapporto ai compiti svolti per la tutela delle istituzioni democratiche e di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna"*, di fatto sospendendo tutti gli obblighi di pubblicazione relativi.

5.1 ACCESSO

Nel corso del 2018 è stato adottato il Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso, disciplina unitaria che riguarda sia il diritto di accesso documentale già previsto dalla legge n. 241/1990 sia

l'accesso civico nella forma prevista dall'art. 5, comma 1 del D. Lgs. 33/2013, che l'accesso civico generalizzato disciplinato nel secondo comma del medesimo articolo. Sono stati previsti anche moduli per l'esercizio delle diverse forme di diritto di accesso, reperibili nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito camerale, dedicata all'accesso civico.

E' stato anche istituito e regolarmente implementato il Registro delle richieste di accesso presentate per tutte le varie tipologie, nel quale sono indicate le informazioni previste dal sopra citato regolamento (in particolare l'oggetto della richiesta e la decisione), con la finalità di rendere noto su quali documenti, dati o informazioni è consentito l'accesso in una logica di semplificazione delle attività.

Il Registro degli accessi è curato e pubblicato dal RPCT con l'Ufficio di supporto, in conformità alle Linee guida ANAC approvate con deliberazione n. 1309 e n. 1310 del 28/12/2016.

Il registro raccoglie le richieste di accesso pervenute alla Camera di commercio nelle sue diverse tipologie: diritto di accesso ai documenti amministrativi (art. 22 e ss. L. 241/1990), accesso civico (art. 5, comma 1, d.lgs. 33/2013) e accesso civico generalizzato (art. 5, comma 2, d.lgs. 33/2013).

Il Registro è aggiornato con cadenza semestrale, con pubblicazione entro il mese successivo al semestre di riferimento.

Il Registro è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Accesso Civico - Registro accessi.

6. IL PTPCT E IL CICLO DELLA PERFORMANCE

La legge 190/2012, prevede che *«l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione»*.

Tali obiettivi devono altresì essere coordinati con quelli previsti in altri documenti di programmazione strategico-gestionale adottati dall'ente e *in primis* con il Piano della performance 2020-22.

La Camera a tal fine dovrà procedere alla costruzione di un ciclo delle performance integrato, che comprenda gli ambiti relativi:

- alla performance;
- alla trasparenza ed alla integrità;
- al piano di misure in tema di misurazione e contrasto alla corruzione.

Le misure di prevenzione più significative, unitamente a relativi target ed indicatori, dovranno perciò essere espressamente tradotte in obiettivi e target ed integrati nel Piano della Performance 2020-22, in approvazione successivamente all'adozione del presente Piano.