



**Documento recante gli indirizzi strategici
in materia di prevenzione della corruzione della Regione del Veneto
Aggiornamento 2024**

1. Il contesto giuridico - amministrativo della prevenzione della corruzione quale dimensione di valore pubblico.

Il quadro giuridico – amministrativo che definisce la materia della prevenzione della corruzione è costituito, oltre che dai principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost. e dai principi derivanti dalle convenzioni internazionali e dalla normativa europea, dalla **legge 6 novembre 2012, n.190**, dal **D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33**, in materia di trasparenza e accesso ai documenti e dal **D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39** che ha dettato disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), con i **Piani Nazionali Anticorruzione (PNA)** sin dal 2013, è intervenuta in modo significativo formulando indirizzi in merito alla gestione dei rischi corruttivi, agli strumenti e ai piani triennali di prevenzione della corruzione e alla promozione della trasparenza (P.T.P.C.T.), nonché al ruolo e alle funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.). In particolare, il P.N.A. 2019 costituisce, tuttora, un punto di partenza imprescindibile per la definizione degli indirizzi strategici da parte di ogni Amministrazione.

Più di recente, le molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.)** hanno richiesto il *“rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di presidi efficaci di prevenzione della corruzione”*, quali dimensione del *valore pubblico* da intendersi, secondo la nozione ampia e trasversale delineata da A.N.AC. come *miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio*. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

La prevenzione della corruzione come *valore pubblico* ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale della Pubblica Amministrazione.

Lo stesso concetto di *valore pubblico* è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il *“lavoro in team”*. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare *valore pubblico*.

In tale quadro, tra gli strumenti strategici presupposto del P.N.R.R., è intervenuto anche l'art. 6 del **D.L. n. 80/2021**, *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (P.N.R.R.) e per l'efficienza della giustizia”*, come modificato dalla Legge di conversione n. 113/2021, che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, (P.I.A.O.), quale strumento programmatico che fa confluire in un unico atto la pluralità di Piani Triennali previsti dalla normativa vigente. Il P.I.A.O. rappresenta l'attuazione di quanto previsto nell'ambito della *“Milestone M1C1-56 Riforma 1.9: Riforma della pubblica*



amministrazione del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.)”, che individua una serie di misure atte a garantire la riforma del pubblico impiego e la semplificazione delle procedure. Tale previsione rafforza la logica dell’integrazione tra i vari strumenti di programmazione e dei relativi sistemi di controllo, nonché del necessario potenziamento del processo di digitalizzazione, già perseguita dalla Regione Veneto con l’obiettivo di “assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi”, come disposto dall’art. 6 del D.L. 80/2021 citato. Detta norma prevede inoltre che tale piano integrato definisca tra l’altro “gli obiettivi programmatici e strategici della performance, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo...gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché, per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione..., l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare...”.

In tale contesto emerge e si rafforza la rilevanza strategica dell’attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza come strumento di valore pubblico volto, da un lato, a rafforzare la stabilità delle istituzioni e, dall’altro, a consolidare la fiducia dei cittadini nelle stesse.

Pertanto, come già evidenziato nel P.T.P.C.T. 2023-2025, le funzioni di attuazione della Legge n. 190/2012 vanno valorizzate sin dalla programmazione strategica e quindi negli obiettivi strategici di cui al Documento di Economia e Finanza Regionale (D.E.F.R.), che contiene le linee programmatiche dell’azione di governo regionale per il periodo temporale correlato al bilancio di previsione.—Con il DPR 81/2022 e l’approvazione del DM 24 giugno 2022 si è completato il quadro normativo relativo al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Con il DPR 81/2022 si sono individuati gli adempimenti assorbiti dal PIAO: piano dei fabbisogni; piano delle azioni concrete; piano per razionalizzare l’utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell’automazione d’ufficio; piano della performance; piano di prevenzione della corruzione; piano organizzativo del lavoro agile; piani di azioni positive. Con il DM 24 giugno 2022 si è definito il contenuto del PIAO e indicato lo schema di Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, con la guida alla compilazione allegata al decreto.

2. Il Documento recante gli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

La Legge n. 190/2012, all’articolo 1, comma 8, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, 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. L’organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno”.

Con l’Aggiornamento 2015 al P.N.A., (Determinazione n. 12 del 28.10.2015) e con il P.N.A. 2016, (Determinazione n. 831 del 3.08.2016), l’A.N.AC. ha evidenziato la necessità di una interlocuzione e condivisione degli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione tra i diversi organi che operano all’interno delle amministrazioni, raccomandando a queste ultime di prevedere, mediante la definizione di apposite procedure, la più larga compartecipazione nell’individuazione delle misure di prevenzione della corruzione che siano individuate come maggiormente efficaci. Nello specifico, l’Autorità evidenzia che “Per



gli enti territoriali, caratterizzati dalla presenza di due organi di indirizzo politico, uno generale (il Consiglio) e uno esecutivo (la Giunta), è utile l'approvazione da parte dell'assemblea di un documento di carattere generale sul contenuto del P.T.P.C., mentre l'organo esecutivo resta competente all'adozione finale".

Sulla base di ciò, è stata prevista sin dal P.T.P.C. 2016-2018, una specifica misura di prevenzione volta alla "Definizione della procedura di formazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, alla luce dell'Aggiornamento 2015 al P.N.A." che ha portato all'adozione della D.G.R. n. 11/2017, di approvazione del "Documento recante gli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione della Regione del Veneto", che prevede una elaborazione condivisa e partecipata della strategia di prevenzione della corruzione da parte dei due organi di indirizzo, Giunta e Consiglio, da declinare nei rispettivi PP.TT.P.C.T.

L'aggiornamento del documento recante gli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione, è stato individuato quale misura specifica di prevenzione anche nel P.T.P.C.T. 2023-2025, (vedasi paragrafo 10, Misura n. 1). Tale misura deve tenere necessariamente in considerazione la previsione del nuovo strumento unico di programmazione di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, introduttivo del P.I.A.O. che come d'anzì evidenziato avvalorava la ratio della massima integrazione tra gli strumenti programmatori delle PP.AA. sottesa anche all'approvazione del documento in oggetto in un quadro di condivisione degli obiettivi tra Giunta e Consiglio. Quanto previsto dalla citata norma, è stato attuato da ultimo con D.G.R. n. 97 del 30 gennaio 2023 di adozione del P.I.A.O. di cui il P.T.P.C.T. 2023-2025 rappresenta una Sezione. L'elaborazione del P.T.P.C.T. 2023, a sua volta è stato preceduto dal processo di elaborazione, condivisa dai Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Giunta e del Consiglio, di un documento aggiornato, contenente i principi della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che l'Amministrazione regionale intende perseguire.

Il presente documento ha lo scopo di esplicitare, aggiornandola, la strategia di prevenzione della corruzione concertata da Giunta e Consiglio regionale, al fine di consentire ai rispettivi RR.P.C.T. di elaborare le proposte Piano di reciproca competenza che tengano conto delle comuni indicazioni sulla materia.

3. Gli indirizzi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza nella Regione del Veneto in rapporto ai Piani Nazionali Anticorruzione approvati da A.N.AC. e al P.N.R.R.

Il P.I.A.O. e in particolare la sezione rischi corruttivi e trasparenza che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dovrà elaborare e proporre per la successiva adozione da parte della Giunta Regionale, si baserà sulle linee strategiche determinate dal presente Documento di indirizzo e individuerà specifiche misure di prevenzione della corruzione, secondo le linee di indirizzo fornite dai P.N.A. adottati da A.N.AC. a far data dal 2013 e, da ultimo, dal P.N.A. 2022.

Per quanto attiene alle Misure generali di prevenzione della corruzione, rimane fermo quanto previsto dal citato P.N.A. 2019 che richiama l'attenzione sulla necessità di una verifica complessiva sull'attuazione di vari aspetti quali: misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici, formazione, trasparenza, la regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari. Anche per quanto riguarda la metodologia per la gestione dei rischi corruttivi rimane fermo quanto previsto dal P.N.A. 2019, che suggerisce un approccio di autovalutazione del rischio qualitativa secondo cui i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi vanno tradotti operativamente in indicatori (Key Risk Indicator) in grado di fornire informazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle attività ad esso correlate.



La mappatura dei processi e delle attività, la valutazione dei rischi, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione, contestualizzate nel processo di analisi, valutazione e trattamento del rischio corruttivo da parte dei dirigenti, sono oggetto di continui approfondimenti in coerenza con gli indirizzi metodologici di A.N.AC.

Il Documento di Economia e finanza Regionale (D.E.F.R. 2024-2026), che rappresenta in maniera sintetica il quadro congiunturale internazionale, nazionale e regionale, e illustra il contesto di finanza pubblica, il quadro generale di finanza regionale e il quadro di riferimento della spesa approvato dal Consiglio Regionale con DACR n. 123 del 28 novembre 2023, prevede la necessità di una evoluzione continua dei sistemi informativi utilizzati a supporto dell'accountability delle attività di prevenzione della corruzione e, in tale ottica, si inserisce la costante implementazione del sistema informativo dedicato alla mappatura delle attività regionali e all'analisi dei rischi connessi in coerenza con le esigenze specifiche della prevenzione della corruzione e alla responsabilizzazione delle strutture regionali.

Ad oggi tale strumento offre la possibilità di individuare il collegamento con il P.N.R.R. delle attività e dei processi mappati ai fini della gestione del rischio e di prevedere misure specifiche dedicate alla gestione del P.N.R.R. in particolar modo sotto il profilo della trasparenza.

4. Obiettivi di anticorruzione e trasparenza in correlazione al D.E.F.R. 2024-2026

Il D.E.F.R. 2024-2026 sopra citato, integrato dalla nota di aggiornamento D.E.F.R. della Regione del Veneto 2024-2026 approvata dal Consiglio Regionale con DACR n. 127 del 29 novembre 2023 è il principale strumento di programmazione regionale economica e finanziaria. In particolare, il D.E.F.R. 2024-2026 e la relativa Nota di aggiornamento approvata dal Consiglio Regionale con DACR, rappresentano il quadro congiunturale internazionale, nazionale e regionale, descrivono il contesto economico finanziario, sociale e territoriale del Veneto, forniscono un quadro di riferimento per la spesa, individuano le risorse assegnate ai programmi operativi regionali cofinanziati con Fondi europei, descrivono i contenuti delle missioni e dei relativi programmi, individuando le linee strategiche su cui si fonda l'azione regionale.

In continuità con i precedenti, anche il D.E.F.R. 2024-2026 impegna l'Amministrazione a rafforzare la sua funzione strategica in materia di anticorruzione, nell'ambito delle Missioni, tradotte in Linee strategiche, e dei Programmi, declinati in risultati attesi, volti a promuovere e consolidare la diffusione della legalità e della trasparenza, per consentire una sempre più efficace pianificazione delle azioni di prevenzione attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dell'Amministrazione regionale, degli enti e società regionali, anche attraverso l'utilizzo di appositi strumenti di governo digitalizzati nonché attraverso lo svolgimento di specifici audit.

L'obiettivo principale del predetto documento è quello di consolidare la consapevolezza della centralità delle azioni di garanzia dell'integrità dell'azione amministrativa, quale pilastro a fondamento della solidità dell'amministrazione stessa. In tal modo si provvede a rinforzare la stabilità dell'esercizio della funzione amministrativa, la fiducia dei cittadini nelle istituzioni e il benessere della collettività amministrata.

Altrettanto trasversale e strategico, quale strumento reputazionale e di legittimazione dell'Amministrazione, è l'osservanza del Regolamento (UE) n. 679/2016 (G.D.P.R. – General Data Protection Regulation) e degli obblighi conseguenti.



Quanto sopra si pone in coerenza con l'obiettivo Goal n. 16 dell'Agenda 2030, orientato a creare istituzioni stabili, efficienti, responsabili e inclusive a tutti i livelli; l'Amministrazione regionale è attivamente impegnata a promuovere un sistema per il bene comune e consolidare la diffusione della cultura della legalità e della trasparenza che, declinata nei principi costituzionali, nei trattati internazionali, nella normativa UE, nonché nella normativa nazionale, trova concreta attuazione anche attraverso il fattivo coinvolgimento e la responsabilizzazione delle strutture amministrative in cui si articola la Regione, nonché degli Enti e delle società controllate e partecipate.

Le scelte e le politiche pubbliche devono infatti perseguire, fra gli obiettivi primari, la tutela del cittadino in tutti i suoi aspetti, a cominciare dai suoi beni più "preziosi" quali i dati personali atti a identificarlo. Il lavoro strategico e trasversale di adeguamento permanente ai parametri europei rende necessario promuovere un investimento stabile nel garantire all'Amministrazione le professionalità e le risorse, altamente specializzate, sia di tipo giuridico amministrativo che tecnico informatico.

Prosegue in tal senso l'impegno della Regione nel promuovere lo sviluppo virtuoso della propria attività, che nel D.E.F.R. 2024-2026 declina espressamente il Programma 01.11 "Altri servizi generali" con l'obiettivo di consolidare la consapevolezza della centralità delle azioni di garanzia dell'integrità dell'azione amministrativa, quale pilastro a fondamento della solidità dell'amministrazione stessa. Ciò contribuisce a consolidare la stabilità dell'esercizio della funzione amministrativa e la fiducia e il benessere della collettività amministrata, generando valore pubblico, nel quadro del raggiungimento del Goal 16 dell'Agenda O.N.U. 2030 dell'obiettivo n. 16 dell'Agenda 20-30, del percorso delineato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (P.N.R.R.) e del consolidamento del percorso di coerenza programmatica disposto da ultimo dal D.L. 80/21.

In tale quadro, la prevenzione della corruzione e la trasparenza debbono considerarsi espressioni del valore pubblico, nella nozione ampia e prefigurata da A.N.AC. nel PNA 2022, in quanto hanno una positiva ripercussione su tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale della Regione. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, infatti, a generare il valore pubblico misurabile in termini di utilità ed efficienza.

Le misure di prevenzione della corruzione vanno considerate produttive di valore pubblico in quanto strumentali di risultati economici consistenti nel buon utilizzo delle risorse pubbliche e nel miglioramento della qualità dei servizi offerti al cittadino. In particolare riveste centralità l'azione di monitoraggio dell'attuazione delle misure in quanto gli esiti di tale attività costituiscono il necessario presupposto per l'impostazione dell'attività di programmazione nonché elemento qualificante per il miglioramento del sistema di gestione del rischio corruttivo.

Di seguito le linee strategiche funzionali alla creazione del *Valore Pubblico*, che saranno declinate in obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza, come contenuto fondamentale della sezione rischi corruttivi e trasparenza del P.I.A.O., rispettivamente della Giunta e del Consiglio regionale, con correlate azioni da porre in essere o continuare a perseguire nel corso del 2024, in coerenza con gli esiti dell'attività di monitoraggio sul P.T.P.C.T. 2023-2025 e quanto stabilito dai P.N.A.:

a) *Prevenire la possibilità che si verifichino casi di corruzione, attraverso:*

Trasparenza

Il legislatore, con il D.Lgs. n. 97/2016, ha stabilito che "la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi



organizzativi e individuali”. La trasparenza va considerata come presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso.

Il tema, anche per il 2024, consiste nel perfezionare i livelli di trasparenza, a partire dai documenti di programmazione, identificando con ancor maggiore precisione gli obiettivi di trasparenza ed ancorandoli alla performance organizzativa ed individuale.

E' necessario rendere sempre più semplice e intuitivo, da parte del cittadino, l'accesso a tutte le informazioni che possono essere utili: in tale contesto, la rivisitazione della Sezione “Amministrazione Trasparente”, avviata nel 2019, proseguirà e sarà ulteriormente affinata anche nel corso del 2024.

Nello specifico si porrà particolare attenzione alle iniziative volte ad attuare l'art. 28 del D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 “Nuovo Codice dei contratti pubblici” (di seguito Codice) che ha innovato la disciplina inerente la pubblicazione ai fini dell'assolvimento degli obblighi di cui all'art. 37 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, acquisirà efficacia dal 1 gennaio 2024. Si stanno in tal senso sperimentando soluzioni informatiche certificate volte a garantire la piena digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti, dalla programmazione alla esecuzione, non solo per adempiere agli obblighi di comunicazione verso A.N.AC. ma anche per agevolarne la reperibilità da parte di chiunque ne abbia interesse.

La promozione della trasparenza va perseguita tenendo in considerazione la disciplina sulla protezione dei dati personali e la disciplina comunitaria e nazionale di riferimento.

Formazione

La funzione di prevenzione della corruzione ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale della Regione; essa, rinnovando la sensibilità culturale delle risorse umane che vi operano, incide propulsivamente sul miglioramento dell'efficacie ed efficienza dell'azione amministrativa rappresenta uno strumento essenziale per il conseguimento del *valore pubblico*.

In tale prospettiva la formazione deve considerarsi non come un onere aggiuntivo che grava sulle quotidiane incombenze lavorative ma come strumento che ottimizza l'azione amministrativa migliorando la qualità dei servizi offerti. In particolare, la formazione in materia di prevenzione della corruzione rientra a pieno titolo tra obiettivi strategici del D.E.F.R., giacchè incide in maniera sempre più efficace e pervasiva nei processi lavorativi, tanto da divenire essa stessa “cultura del fare amministrazione”. L'azione formativa, sia diffusa che specifica, sulle tematiche dell'etica proseguirà anche nel 2024.

Inoltre si raccomanda la valorizzazione di formatori interni tra i dipendenti che, avendo acquisito un consolidato bagaglio culturale ed esperienziale dell'*agere* amministrativo, uniformato ai principi di legalità, buon andamento, imparzialità, trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, diffondano le proprie conoscenze ai colleghi, attraverso appositi incontri e seminari.

Attività successive alla cessazione dal servizio

L'istituto del *pantouflage* o *revolving doors*, disciplinato dall'art. 53 del D.Lgs. 165/20101 come introdotto dalla L. 190/2012, è volto a prevenire le ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro ed evitare che dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della P.A. svolgano, nei tre anni



successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Il PNA 2019, ha dedicato alla fattispecie del c.d. *pantouflage* (*post-employment*) particolare attenzione. L'Autorità infatti, ha fatto il punto sull'istituto, dettando chiarimenti con riferimento all'ambito di applicazione, alla identificazione dei "poteri autoritativi e negoziali", alla nozione di "soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, al regime sanzionatorio.

A seguito delle previsioni del PNA 2019, l'Amministrazione Regionale ha previsto, nel PTPCT 2020-2022 una misura specifica avente ad oggetto "Elaborazione di indirizzi operativi alle Strutture, con predisposizione della relativa eventuale modulistica, ai fini dell'attuazione delle previsioni di cui all'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. 165/2001", che è stata attuata con l'adozione della D.G.R. n. 1822 del 29 dicembre 2020.

L'istituto in esame è stato ulteriormente approfondito dal P.N.A. 2022 che, nel riprendere quanto già previsto dal P.N.A. 2019, stimola le amministrazioni ad adottare specifici strumenti operativi di prevenzione e di vigilanza.

Nel corso del 2024 si svolgeranno ulteriori percorsi formativi volti a diffondere la conoscenza della norma al fine di garantirne la concreta attuazione.

b) Aumentare la capacità di far emergere casi di corruzione

Codice di comportamento

Il vigente Codice di comportamento dei dipendenti della Regione del Veneto è stato approvato con D.G.R. n. 38 del 28 gennaio 2014 e successiva D.G.R. n. 1939 del 28 ottobre 2014, ai sensi dell'art. 54, co. 5 del D. Lgs. n. 165/2001 come sostituito dalla Legge n. 190 del 2012.

E' stata predisposta già nel 2021 una prima ipotesi di aggiornamento del Codice di Comportamento dei dipendenti della Giunta della Regione del Veneto, (adottato a suo tempo con D.G.R. n. 38/2014 e confermato con successiva DGR n. 1939/2014), condivisa con il Gruppo dei referenti Anticorruzione, che, da ultimo nella riunione del 6 dicembre 2022 ha ritenuto opportuno attendere la revisione del codice nazionale attualmente in vigore prima di sottoporre il testo aggiornato alla Giunta.

Il P.T.P.C.T. 2023-2025 ha riproposto la specifica misura di prevenzione avente ad oggetto la: "Aggiornamento del Codice di comportamento della Regione del Veneto, alla luce delle nuove Linee guida A.N.AC. adottate con Delibera n. 177 del 19 febbraio del 2020, ad oggetto: "Nuove Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche".

Con D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, pubblicato in GU n. 150 del 29 giugno 2023 è stato emanato il Regolamento concernente le modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165". Le principali novità introdotte dal D.P.R. n. 81/2023, si concretano, in buona sostanza, nell'introduzione dell'art. 11-bis "Utilizzo delle tecnologie informatiche" e dell'11-ter "Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media"; tali disposizioni risultano coerenti con l'attuale Social media policy regionale, recentemente aggiornata, a seguito di un lavoro di revisione coordinato dalla Direzione Comunicazione e Informazione, con la D.G.R. n. 1579 del 13 dicembre 2022.

Pertanto, nel 2024 si concluderà il processo di aggiornamento del codice di comportamento.



Monitoraggio dei tempi procedurali

Il monitoraggio dei tempi procedurali costituisce elemento fondamentale ed imprescindibile atto ad evidenziare nonché superare possibili criticità derivanti da eventuali ritardi, non occasionali ma sistematici che impediscono la corretta conclusione del procedimento amministrativo nei termini previsti dalla normativa di riferimento. La Giunta regionale, con deliberazione n. 1253 del 18 ottobre 2022, ha aggiornato la ricognizione dei procedimenti amministrativi di competenza regionale. L'aggiornamento del monitoraggio proseguirà anche al fine di conseguire una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi con le relative misure di digitalizzazione e di semplificazione per quei procedimenti già individuati dalle strutture regionali in fase di aggiornamento della mappatura dei processi e delle attività.

Conflitto di interesse

La disciplina del conflitto di interesse, nel corso del 2020, è stato oggetto di un importante provvedimento regionale, la D.G.R. n. 232 del 2 marzo 2020, con la quale si è proceduto all'adozione delle Linee guida in materia di conflitto di interessi e obbligo di astensione dei dipendenti della Giunta regionale. Le Linee guida, oltre a dettare indirizzi operativi uniformi sul punto, introducono la specifica modulistica utilizzabile dai dipendenti, ai fini dell'attuazione delle previsioni di legge, nella logica di una omogeneizzazione delle procedure. Gli approfondimenti sul punto proseguiranno anche in vista di una regolazione omogenea che guidi le strutture regionali nel conferimento di incarichi esterni di consulenza e collaborazione

La particolare attenzione dedicata alla fattispecie in oggetto, ha trovato riscontro anche nell'attività formativa svolta sull'argomento, ed in generale sul Codice di comportamento, che ha visto coinvolto, sin dal 2018, il personale regionale.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

La legge 6 novembre 2012, n. 190 (legge anticorruzione) ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. In attuazione di tale disposizione, con delibera n. 576 del 5 maggio 2016, la Giunta regionale del Veneto ha approvato la procedura per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti della Regione del Veneto e la correlata modulistica.

Con la direttiva UE n. 1937 del 26 novembre 2019 è stata disciplinata la protezione dei whistleblower (o "informatori" nella traduzione italiana del testo) all'interno dell'Unione, mediante introduzione di norme minime comuni di tutela al fine di dare uniformità a normative nazionali. Il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. La direttiva prevede una tutela per il whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e settore privato per favorire l'emersione di illeciti, commessi non solo all'interno dei c.d. soggetti del settore pubblico ma anche delle imprese e aziende private operanti in svariati settori del mercato.

Con deliberazione n. 469 del 9 giugno 2021, nelle more del recepimento della citata Direttiva, ANAC approvava le Linee Guida transitorie disciplinanti l'istituto del whistleblower suddivise in tre parti. Nella prima parte si dava conto dei principali cambiamenti intervenuti sull'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti (pubbliche amministrazioni e altri enti) tenuti a dare attuazione



alla normativa, che ai soggetti - c.d. whistleblowers - beneficiari del regime di tutela. Nella seconda parte si declinavano, in linea con quanto disposto dalla normativa, i principi di carattere generale afferenti le modalità di gestione della segnalazione preferibilmente in via informatizzata, chiarendo il ruolo fondamentale svolto dal RPCT e fornendo indicazioni operative sulle procedure da seguire per la trattazione delle segnalazioni. Nella terza parte si dava conto delle procedure seguite da ANAC, alla quale è attribuito uno specifico potere sanzionatorio ai sensi del comma 6 dell'art. 54-bis.

Nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Giunta Regionale del Veneto 2023-25, approvato con D.G.R. 96 del 30 gennaio 2023, è stata prevista, tra le misure specifiche, la "Revisione della DGR n. 576/2016, ad oggetto: "Procedura per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti della Regione del Veneto, ai sensi dell'articolo 54-bis del D. Lgs. 165/2001 s.m.i.", cd. Whistleblowing, conformemente alle previsioni di cui alla Legge n. 179/2017 e con Linee guida A.N.AC."

Alla direttiva UE 2019/1937 il Legislatore nazionale ha dato attuazione con il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 (pubblicato in GU n. 63 del 15 marzo 2023), che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti (sia del settore pubblico che privato), disciplinando l'istituto in maniera organica e uniforme al fine di garantire una maggiore tutela del whistleblower, incentivandolo all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto. Il D.Lgs. 24/2023 entrato in vigore il 30 marzo 2023 è efficace per il settore pubblico dal 15 luglio 2023.

In conformità del D.Lgs. 24/2023 è stata predisposta la "Procedura per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti della Regione del Veneto, ai sensi del D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023.", unitamente al modulo "Modulo di segnalazione degli illeciti al Responsabile della prevenzione della corruzione della Regione del Veneto" (Allegato B), che sono stati approvati con DGR n. 852 dell'11 luglio 2023; di tale provvedimento si è data informazione a tutto il personale nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, oltre che nella intranet regionale ove sono disponibili anche schemi riepilogativi della disciplina.

Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici (art. 35-bis, D Lgs. n. 165/2001) e nelle procedure di affidamento

Con DGR n. 232 del 2 marzo 2020, avente ad oggetto "Linee guida in materia di conflitti di interesse e obblighi di astensione dei dipendenti della Giunta regionale e in materia di attuazione delle previsioni di cui all'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001" si sono approvati gli "Indirizzi operativi e relativa modulistica per l'attuazione delle previsioni di cui all'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001" (Sezione II, dell'Allegato A alla DGR n. 232/2020), e gli "Indirizzi operativi e relativa modulistica ai fini dell'attuazione delle previsioni di cui agli articoli 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013: conflitto di interessi e obbligo di astensione dei dipendenti regionali" (Sezione I, dell'Allegato A alla DGR n. 232/2020).

In ordine a quanto previsto dall'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001, la Sezione II, dell'allegato A alla DGR n. 232/2020, fornisce disposizioni operative e di dettaglio sull'applicazione della norma e approva il modello di dichiarazione da utilizzare.

Tali previsioni sono conformi alle indicazioni del PNA 2019, richiamate nel PNA 2022, nella sezione "Conflitti di interessi in materia di contratti pubblici", che raccomandano alle amministrazioni di impartire direttive in materia, adottando gli atti necessari.



c) Creare un contesto sfavorevole alla corruzione:

Coinvolgimento degli interlocutori interni ed esterni ai fini di una più incisiva analisi del contesto

Al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione, è particolarmente rilevante coinvolgere l'Amministrazione nel suo complesso. Componente politica e dirigenza andranno coinvolti in tutti i percorsi rilevanti a tal fine, a partire dalla prevista consultazione nella redazione degli strumenti di prevenzione della corruzione e del Codice di comportamento.

Fondamentale è anche considerare quale obiettivo di sensibilizzazione l'organizzazione della Giornata della Trasparenza 2024 con il coinvolgimento della società civile, e cioè associazioni, imprese e operatori del territorio che più di altri sono in grado di suggerire, dal lato del fruitore dei servizi, i miglioramenti necessari affinché la Regione possa rispondere sempre meglio alle esigenze dei propri interlocutori.

Disciplina del conferimento e autorizzazione di incarichi

Il P.N.A. 2019 dedica un capitolo specifico all'argomento degli incarichi extraistituzionali e, in particolare, al tema del conflitto di interessi che possa pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53, co.5 e 7 del D.Lgs. n.165/2001).

Il suggerimento dato per il P.T.P.C.T. 2024-2026 riguarda l'opportunità di delineare metodologie e procedure standard di valutazione ai fini autorizzativi, valorizzando al contempo la possibilità di svolgere incarichi che portino ad una crescita professionale con ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

Azioni di sensibilizzazione

Nell'ottica della sensibilizzazione della cittadinanza sui temi dell'etica e della legalità, ai sensi della L.R. n. 48/2012, il R.P.C.T. propone alla Giunta di proseguire anche nel 2024, oltre alle iniziative rivolte ai dipendenti e agli *stakeholders*, nel percorso di sensibilizzazione destinato in particolare alle giovani generazioni e da attuarsi, vuoi in occasione delle visite di istituzioni scolastiche di diverso ordine e grado integrando a tal fine il momento di approfondimento sulle istituzioni regionali, vuoi anche attraverso la diffusione nelle scuole del territorio, di informazioni/materiale informativo sui predetti temi e/o incontri. Anche per l'anno nuovo, si propone di mantenere nel calendario scolastico regionale una "*Giornata dedicata alla legalità*".

Rotazione del personale

"La rotazione del personale è considerata quale 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." [P.N.A. 2016]

Sull'istituto della rotazione ordinaria, l'A.N.AC. è intervenuta con l'Allegato 2 al PNA 2019, ad oggetto "*La rotazione "ordinaria" del personale*", in cui definisce l'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, i vincoli alla rotazione, le misure alternative in caso di impossibilità di attuazione all'interno



dell'amministrazione, individuando quindi dei chiari criteri ai fini dell'adozione di un piano di rotazione del personale. La rotazione preventiva (o ordinaria) del personale, da un punto di visto funzionale, si presenta come una misura organizzativa teleologicamente orientata ad impedire (o quanto meno limitare) che i dipendenti della pubblica amministrazione, rivestendo sempre gli stessi ruoli ed esercitando sempre le stesse funzioni/poteri possano, nel tempo, tessere e consolidare *rapporti di permanenza* dai quali, in via potenziale, possono derivare condotte non adeguate, segnatamente, un esercizio dei pubblici poteri non imparziale e dunque, in ultima analisi, contrario al dettato costituzionale dell'articolo 97 Cost.

Inoltre, è stata prevista sin dal nel PTPCT 2020-2022, una specifica misura avente ad oggetto lo "Studio/elaborazione, a seguito di specifica valutazione da parte della Giunta regionale, di un provvedimento generale sulla rotazione del personale"; tale misura, su cui è già stato avviato un percorso di valutazione e analisi.

Va considerato il fatto che mentre per il personale del comparto appare maggiormente agevole prevedere una generale misura di rotazione sulle attività a elevato rischio corruttivo, attenzione particolare richiede la rotazione degli incarichi, in particolare dirigenziali il cui avvicendamento dovrebbe tener conto di alcuni elementi caratterizzanti, quali:

- le figure dirigenziali sono chiamate ad esercitare un ampio spettro di funzioni in ambiti spesso specialistici;
- l'esercizio delle funzioni affidate ai dirigenti implica la gestione di personale con attitudini e competenze diversificati;
- l'impostazione del taglio formativo destinato alla dirigenza è orientato alla sintesi teorico/operativa delle funzioni ricoperte.

Come specificato da A.N.A.C., è opportuno che la rotazione degli incarichi "*venga programmata e sia prevista nell'ambito dell'atto generale approvato dall'organo di indirizzo politico, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali che devono essere chiari e oggettivi*" (sul punto si rimanda a quanto previsto dal PNA 2016 e, da ultimo, alle previsioni di cui all'Allegato 2 al PNA 2019).

A seguito dell'avvio della XI legislatura, si è dato corso agli adempimenti preordinati alla progressiva completa definizione dell'articolazione amministrativa della giunta regionale ed al conferimento dei relativi incarichi dirigenziali, apicali e non, in conformità delle disposizioni della L.R. n. 54/2016 e ss.mm.ii.

La misura della rotazione delle attività a rischio va monitorata presso le singole strutture a cura dei relativi dirigenti, come da relazione annuale del RPCT.

Nel PTPCT 2024-2026 verrà riproposta la misura specifica "Studio/elaborazione di un provvedimento generale che individui i criteri di rotazione del personale".

