

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2024-2026 con sezione trasparenza

(art. 6 del DPCM N. 132 DEL 30/06/2022 “Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”)

Premessa

Ai sensi dell’art. 3, comma 1, lettera c) del Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 81 del 24 giugno 2022, la presente sottosezione di programmazione, facente parte del PIAO 2024-2026, è predisposta a cura dell’Ufficio del RPCT sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Conseguentemente esso si conforma al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17.01.2023 e successivo aggiornamento 2023 delibera ANAC n. 605 del 19.12.2023. Inoltre, poiché l’Agenzia Sarda delle Entrate (ASE) appartiene al “Sistema Regione” la sottosezione condivide gli obiettivi indicati dalla Regione Autonoma della Sardegna nella deliberazione della Giunta Regionale n. 2/4 del 17.01.2023 “*Definizione degli obiettivi strategici, per la prevenzione della corruzione e la trasparenza nel Sistema Regione, in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)*” nonché nella Deliberazione della Giunta Regionale 12/4 del 30 marzo 2023 “*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Art. 6, decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, come convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii. Aggiornamento per il triennio 2023 – 2025*”.

L’art. 6 del DM 30 giugno 2022 n. 32 “Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti” prevede tra l’altro che, le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, possono aggiornare nel triennio di vigenza lo strumento programmatico in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti, o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L’agenzia ASE ha attualmente 20 dipendenti, nel corso dell’anno 2023 con la determina del Direttore Generale n. 91/1485 del 23.06.2023 “*Modifica della struttura organizzativa Agenzia Sarda delle Entrate ASE*” si proceduto a una riorganizzazione parziale della struttura organizzativa con l’introduzione di un’area funzionale dedicata alla gestione del contenzioso e con il consolidamento dell’ufficio di supporto alla direzione generale. Inoltre, con determina del Direttore Generale n. 157/2189 “*Conferimento dell’incarico di Responsabile della Corruzione e per la Trasparenza dell’Agenzia Sarda delle Entrate, con le funzioni e i compiti, previsti dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012 e dai successivi decreti legislativi*

attuativi” è stata nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza dell’Agenzia Sarda delle Entrate la dott.ssa Adriana Manca funzionaria assegnata all’Ufficio di Segreteria Supporto e Strategie della Direzione a seguito della revoca dell’incarico di direttore del servizio e incarichi aggiuntivi del precedente Responsabile della Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza così come da determina del Direttore Generale n. 118/1828 del 31.07.2023. In qualità di componenti dell’Ufficio di supporto al RPCT sono stati confermati il dott. Marco Tulissi e la dott.ssa Daniela Scanu.

La Dott.ssa Claudia Madeddu è sostituto del RPCT in caso di assenza e di vacanza.

A seguito delle modifiche organizzative introdotte con gli atti su menzionati si è dunque ritenuto opportuno adeguare la sottosezione del PIAO Rischi Corruttivi e Trasparenza.

Contesto esterno e interno

L’Agenzia Sarda delle Entrate (ASE) istituita con la Legge Regionale 28/10/2016, n. 25 “Istituzione dell’Agenzia sarda delle entrate (ASE)” (Pubblicata nel B.U. Sardegna 3 novembre 2016, n. 50) è una agenzia regionale specializzata in materia di riscossione e controllo delle entrate tributarie di competenza regionale e nel recupero crediti delle entrate del Sistema Regione e opera sulla base degli indirizzi della Regione e in stretto raccordo con essa. È Osservatorio della fiscalità e finanza regionale e locale.

L’ASE è, parte del cosiddetto Sistema Regione (L.R 24.22.2014 n. 24, art. 1, comma 2bis) e, come organismo tecnico della Regione Autonoma della Sardegna, è soggetto a tutte le indicazioni normative ed operative derivanti dagli organi politici e amministrativi cui è sottoposto. In particolare, tutte le sue strategie di intervento sono sempre riconducibili alle strategie di sistema contenute nel Programma Regionale di Sviluppo 2020 - 2024.

L’Agenzia Sarda delle Entrate conta attualmente 3 dirigenti e 18 dipendenti. È così articolata:

- Direzione Generale con il suo “Ufficio di segreteria, supporto e strategie della Direzione”
- Servizio Contenzioso, Contabilità, trattamento economico risorse umane, Affari generali, appalti, innovazione e formazione
- Servizio Gestione delle Entrate, Riscossioni, Studi, Consulenze

Con determinazione del Direttore Generale n. 93 prot. 1551 del 28.06.2023 è stata disposta, a decorrere dal 1 luglio 2023, l’attivazione di una sede di lavoro decentrata dell’Agenzia Sarda dell’Entrate – Servizio Gestione delle Entrate, Riscossioni, Studi, Consulenze, ai sensi dell’art. 6 del Regolamento di organizzazione e funzionamento degli uffici adottato con determina del Direttore

Generale n. 27/545 del 9/03/2023, presso il comune di Sassari in viale Dante n. 37 presso la stanza n. 5 piano 8 (stabile RAS), al fine di una maggiore efficienza operativa sul territorio.

Con deliberazione n° 38/3 del 21-12-2022 la Giunta Regionale ha trasferito all'Agènzia le competenze stabilite dalla L.R. n° 25 del 2016, come di seguito indicate:

- a) Sviluppo della politica regionale delle entrate, ai sensi degli articoli 8, 9 e 10 dello Statuto speciale per la Sardegna, in attività di collaborazione con l'Assessorato regionale della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio, per la predisposizione degli strumenti normativi, regolamentari e operativi per l'implementazione della fiscalità e per lo sviluppo della politica regionale delle entrate:
 - l'attuazione della legge regionale 22.11.2021, n. 17, Disposizioni di carattere istituzionale finanziario e in materia di sviluppo economico e sociale. Pubblicata nel B.U. Sardegna 23 novembre 2021, n. 64. Art. 12 Sospensione di obblighi fiscali;
 - l'attuazione della legge regionale 9.3.2022, n. 3, Legge di stabilità 2022. Pubblicata nel B.U. Sardegna 10 marzo 2022, n. 11, S.O. n. 1. Art. 13, comma 2, lett. d), Disposizioni in materia di contrasto allo spopolamento.
- b) Monitoraggio delle entrate da tributi devoluti, compartecipati e regionali derivati, in particolare in relazione all'addizionale regionale all'IRPEF e all'Imposta Regionale sulle Attività Produttive (IRAP);
- c) Osservatorio sulla finanza e fiscalità regionale con raccolta dati, monitoraggio, analisi sulle entrate di natura tributaria ed extratributaria della Regione e dei dati di bilancio degli enti locali;
- d) Supporto alla finanza locale: studio finalizzato al supporto tecnico e informatico agli enti locali per la gestione delle proprie entrate e per il coordinamento dei propri adempimenti tributari;
- e) Il recupero bonario e gli adempimenti funzionali e connessi alla riscossione coattiva dei crediti regionali direttamente o tramite il soggetto incaricato, e la gestione del relativo contenzioso;
- f) Attività inerenti al monitoraggio del recupero dei crediti regionali, effettuato da soggetti terzi convenzionati con l'amministrazione regionale per la gestione dei fondi di rotazione e assimilati;
- g) Attività in materia di gestione di tributi propri ai sensi dell'art. 2, comma 1, della L.R. n. 25 /2016 di competenza dei vari Assessorati regionali.

Dall'attribuzione di tali competenze e, in particolare quelle relative all'attuazione di disposizioni e misure riguardanti il contrasto allo spopolamento e la sospensione di obblighi fiscali è evidente che l'ASE assume un ruolo rilevante nel contesto socio economico regionale. Ciò che qui interessa è verificare se queste attività possano legittimamente ascrivere tra quelle a rischio corruttivo previste dall'art. 6 del DM 30/06//2022 n. 132 "Concessione e erogazione di sovvenzioni e contributi". A tal fine risulta necessario procedere alla mappatura dei processi interessati.

La mappatura dei processi attuati dall'amministrazione si inserisce nell'analisi del contesto interno. Si tratta di una fase propedeutica alla successiva valutazione del rischio in quanto ne individua l'oggetto di analisi. In una logica di semplificazione, l'ANAC ritiene che le amministrazioni con un organico inferiore a 50 dipendenti possano effettuare la mappatura dei processi nelle aree a rischio corruttivo indicate all'art. 1, co. 16, della legge 190/2012 (autorizzazione/concessione, contratti pubblici, concessione ed erogazione di contributi, concorsi per l'assunzione del personale e progressioni di carriera) nonché di quei processi caratterizzanti la specifica attività dei singoli enti che siano valutati di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance. L'ANAC osserva inoltre che i piani non devono contenere né un eccessivo numero di processi mappati genericamente dunque in modo meramente formale senza riferimento all'attività specifica dell'ente, né vi deve essere una generica mappatura priva di un'analisi conclusiva del RPCT.

Pertanto, per quanto riguarda la mappatura dei processi ASE presente sulla piattaforma SIMVRC - Sistema Informativo per la Mappatura e la Valutazione del Rischio Corruttivo del Sistema Regione, nella quale risultano inseriti i processi relativi all'acquisizione di beni e servizi fino e oltre i 40.000,00 euro e al reclutamento del personale, l'RPCT ritiene opportuno che la stessa venga implementata con l'inserimento dei processi relativi all'erogazione di concessioni, sovvenzioni e contributi gestiti da ASE nell'ambito delle funzioni ad essa attribuite con delibera della Giunta Regionale n. 38/3 del 21/12/2022.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- predisporre il sistema di prevenzione della corruzione;
- propone all'organo di indirizzo, per la necessaria approvazione, il piano di prevenzione della corruzione, di cui cura eventuali modifiche o aggiornamenti;
- verifica l'efficace attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure pianificate;

- verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici che svolgono attività ad elevato rischio corruzione;
- individua le modalità di selezione del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità e dedicati ai dipendenti operanti nelle aree a rischio corruzione;
- segnala all'Organo di indirizzo, all'OIV, all'ANAC e agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare eventuali disfunzioni o la non corretta attuazione delle misure pianificate;
- predispone e pubblica la relazione annuale sui risultati delle attività di prevenzione e sull'attuazione delle misure definite nel piano;
- assicura conoscenza dei Codici di comportamento e cura il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, dandone comunicazione all'ANAC;

L' RPCT programma, inoltre, le attività necessarie a garantire l'attuazione corretta delle disposizioni in materia di trasparenza. A tal fine:

- elabora la sezione del Piano dedicata alla trasparenza che contiene necessariamente l'indice dei responsabili della trasmissione e/o pubblicazione delle singole informazioni soggette a pubblicazione obbligatoria e gli eventuali specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- controlla e assicura il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- segnala i casi rilevanti di mancato o ritardato adempimento all'OIV, all'organo di indirizzo politico, all'UPD o all'ANAC;
- assicura che siano garantiti i diritti di accesso civico e generalizzato disciplinati dall'art. 5

Al RPCT è inoltre conferito un dovere di vigilanza sul rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15 D.lgs. n. 39/2013).

Il RPCT è tenuto a collaborare attivamente con l'Autorità. A tal fine:

- fornisce informazioni e documenti richiesti in tempi brevi, corredati da una relazione esaustiva;

- riscontra le richieste di ANAC in materia di obblighi di pubblicazione nei tempi previsti dal relativo Regolamento (Del. ANAC n. 329/2017), fornendo notizie sul risultato dell'attività di controllo svolta e sulla corretta attuazione di tali obblighi.

Responsabile Della Protezione Dei Dati – R.P.D.

Per tutte le questioni riguardanti il bilanciamento tra il principio di trasparenza e il diritto alla protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento per il RPCT e l'azione combinata tra le due figure istituzionali garantisce la libera partecipazione dei cittadini all'azione amministrativa nel rispetto delle fondamentali libertà dell'individuo.

Il RPD dell'Agenzia ASE è il dott. **Dott. Giovanni Maria Sanna** (Dasein Srl)

Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (R.A.S.A.)

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), quale misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, il **RPCT** è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (RASA) e a indicarne il nome all'interno del PTPCT. Il RASA è responsabile dell'iniziale verifica o compilazione delle informazioni contenute nell'Anagrafe, nonché dell'aggiornamento annuale dei dati ed è individuato nel Direttore generale dell'Agenzia Sarda delle Entrate, dott.ssa Stefania Masala.

Responsabile Della Transizione Digitale (R.T.D.)

Il RTD della Regione Sardegna garantisce la transizione dell'Amministrazione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità. La collaborazione tra **RPCT e RTD** è essenziale per garantire che l'applicazione delle tecnologie ai processi di riorganizzazione dell'Agenzia rispondano a adeguate caratteristiche di trasparenza e ai principi dell'amministrazione aperta. Il profilo del RTD è definito dalla legge, e al momento in ASE nessuno possiede i requisiti prescritti, nelle more dell'individuazione della soluzione più adeguata il ruolo di RTD è ricoperto dal Direttore generale dell'Agenzia Sarda delle Entrate, dott.ssa Stefania Masala.

Organismo Unico Di Valutazione

La sinergia tra RPCT e O.I.V. risulta fondamentale per coordinare meglio gli obiettivi di performance con le misure di prevenzione.

A questo proposito:

- l'OIV può chiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento di attività di controllo;
- Il RPCT trasmette all' OIV la Relazione Annuale.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio e la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Si effettua in tre fasi:

Identificazione del rischio

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

A tal fine è necessario:

- a) definire l'oggetto di analisi, ossia l'unità di riferimento rispetto al quale individuare gli eventi rischiosi. In considerazione della realtà meglio descritta in "Analisi del contesto esterno interno" dell'ASE, e in particolare dalle ridotte dimensioni organizzative della stessa, si ritiene che il livello minimo di analisi per l'identificazione dei rischi debba essere rappresentato dal processo mappato nelle sue diverse fasi.
- b) utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative quali:
 - le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
 - le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
 - l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
 - appositi incontri con i dirigenti e i dipendenti dell'ASE che abbiano conoscenza diretta dei processi e delle relative criticità;
 - le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT e dell'OIV;

- le segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o tramite altra modalità (es. segnalazioni raccolte dal RUP);

c) individuare i rischi associabili all'oggetto di analisi.

Analisi del rischio

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.

Risulta opportuno e necessario effettuare una puntuale analisi dei rischi rilevabili nell'Agenzia e raccogliarli in un apposito registro da aggiornare periodicamente.

Ponderazione del rischio

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

In considerazione della realtà concreta propria dell'Agenzia ASE e in base alle ultime indicazioni dell'ANAC nonché del già richiamato art. 6 del D.P.C.M. n. 132 per la mappatura dei processi sono considerate aree a rischio corruttivo le seguenti:

a) autorizzazione/concessione;

b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Trattamento del rischio e individuazione delle misure

Il processo di "gestione del rischio" si conclude con il "trattamento, che è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Piu volte l'ANAC ha precisato che l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni e non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative delle stesse. In argomento, si segnala che per un efficace trattamento del rischio si è necessariamente dovuto procedere alla programmazione di misure che, tenuto conto delle specificità degli enti di piccole dimensioni, configurano comunque il famoso labirinto di adempimenti che rischia di nuocere a quell'obiettivo di "buon andamento" che rappresenta il canone superiore cui deve conformarsi l'azione amministrativa ai sensi dell'art. 97 della Costituzione.

Il trattamento del rischio prevede:

a) l'individuazione delle misure generali e specifiche, riportate nel documento allegato al PIAO (**All. 1**) e denominato "Report della mappatura dei processi e valutazione del rischio corruttivo – anno 2024", elaborato per il tramite del "SIMVRC - Sistema Informativo per la Mappatura e la Valutazione del Rischio Corruttivo, posto a disposizione dell'Agenzia Sarda delle Entrate dalla Regione Sardegna, attraverso:

- 1) l'adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;
- 2) la gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo;

b) la programmazione delle misure, generali e specifiche, in cui devono essere individuate le fasi (e/o modalità) di attuazione della misura, le tempistiche di attuazione della misura e/o delle sue fasi, le responsabilità connesse all'attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola), gli indicatori di monitoraggio.

Monitoraggio

Il monitoraggio costituisce fase conclusiva del processo di gestione del rischio corruttivo. Attraverso il monitoraggio si assicura la verifica dell'attuazione e della idoneità delle misure del trattamento del rischio, il riesame, invece, consiste nella periodica valutazione del funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione nel suo complesso.

Anche gli enti di piccole dimensioni, a fronte delle semplificazioni introdotte, effettuano il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure nella sezione anticorruzione del PIAO nell'ottica di garantire effettività e sostenibilità al sistema di prevenzione della corruzione.

Infatti:

- attraverso il monitoraggio sulla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO possono venire in rilievo fatti penali, intercettati rischi emergenti, identificati processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, così da modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto ed eventualmente promuovendone di nuovi;

- gli esiti del monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO dell'anno precedente sono utili per la definizione della programmazione per il triennio e quindi elementi imprescindibili di miglioramento progressivo del sistema di gestione dei rischi (monitoraggio complessivo su tutta la programmazione/revisione);
- l'allineamento delle mappature dei processi consente al RPCT di raccordare la sezione anticorruzione e trasparenza alle altre sezioni del PIAO, realizzando un monitoraggio integrato inteso non solo come coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre sezioni ma come programmazione il più possibile coordinata.

L'ANAC, ha indicato dei principi rivolti agli enti e amministrazioni con meno di 50 dipendenti a prescindere dallo strumento programmatico utilizzato.

Per quanto riguarda l'ambito oggettivo del monitoraggio sulle misure, in via preliminare, si evidenzia che:

- per quanto riguarda la corretta attuazione delle misure di trasparenza, sempre in una logica di semplificazione, per tutte le amministrazioni con meno di 50 dipendenti come ASE, il monitoraggio va limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e da indicare già nella fase di programmazione. Tale campione sarà modificato annualmente, in modo che nel triennio si sia dato conto del monitoraggio su tutti quelli previsti dal d.lgs. n. 33/2013;
- con riferimento alle misure generali diverse dalla trasparenza, come ad esempio la formazione, il *pantouflage*, la gestione del conflitto di interessi, soprattutto in materia di appalti e selezione di personale, occorre tener conto dei rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione del monitoraggio in particolare su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità.

Rispetto al monitoraggio previsto nella sezione anticorruzione del PIAO del precedente anno si rileva che:

- è stato eseguito il monitoraggio annuale sul completo assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013, così come previsti nell'Allegato n. 9 al PNA dell'ANAC 2022-2024 (es. pubblicazione della determina di aggiudicazione. Sono stati effettuati anche controlli infra annuali con cadenza trimestrale a cura dell'ufficio di supporto del RPCT su impulso e coordinamento del RPCT;
- l'RPCT e l'ufficio di supporto in collaborazione con i dirigenti e il personale hanno verificato la presenza della dichiarazione di assenza conflitto di interessi integrata con le dichiarazioni di cui all'art. 35 bis del D. lgs n. 165/2001 e con quelle di cui all'art. 6 e 7 del Codice di comportamento

della Regione Enti e Agenzia, per i RUP, i DEC, i membri delle commissioni di gara e di selezione del personale;

- per i soli componenti esterni delle commissioni concorso, sono stati richiesti e acquistati il curriculum vitae la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale (ex art. 53, comma 14 e art. 35 bis d.lgs. 165/2001) e i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali (ex art. 15, comma 1, d.lgs. 33/2013).
- non sono stati effettuati i controlli sulla veridicità di tutte le dichiarazioni acquisite. Il numero non indifferente delle dichiarazioni da verificare, la mancanza di linee guida sul metodo da seguire e l'incertezza sui soggetti responsabili del controllo hanno contribuito a far sì che tale disposizione non sia stata rispettata.

Dall'esame degli esiti del monitoraggio sopra riportati, nonostante l'avvicendamento in corso d'anno nell'incarico di RPCT, emerge un risultato sostanzialmente positivo per cui si ritiene di confermare il sistema di monitoraggio previsto nella sottosezione anticorruzione del PIAO 2023-2025. Resta da definire e strutturare la procedura relativa al controllo di veridicità delle dichiarazioni anche attraverso la definizione di un idoneo campionamento delle stesse. Si evidenzia che tale sistema può essere definito solo con il diretto coinvolgimento dei dirigenti con i quali occorre avviare confronti anche al fine di contemperare le esigenze e stabilire le competenze in materia. Il RPCT e l'ufficio di supporto provvederanno a attivare le necessarie interlocuzioni in modo da addivenire alla adozione di un sistema di controllo di veridicità nel corrente anno in modo da poterne verificare l'efficacia con il prossimo monitoraggio.

Misure di prevenzione

Misure generali relative alle diverse fasi del procedimento.

Queste misure attengono alla fase di formazione delle decisioni e all'attuazione delle stesse.

In particolare è necessario che nei procedimenti sia distinta l'attività istruttoria dalla responsabilità dall'adozione dell'atto finale, i provvedimenti devono essere adeguatamente motivati indicando i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione. La motivazione dovrà essere tanto più ampia quanto maggiore è il grado di discrezionalità utilizzato nel procedimento.

Nella premessa dei provvedimenti conclusivi devono essere indicati tutti gli atti prodotti, anche interni, per addivenire alla decisione finale, in modo da consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di

ricostruire il procedimento amministrativo seguito. Inoltre, tutti gli atti dovranno essere scritti con linguaggio semplice e comprensibile a chiunque.

Particolare attenzione deve essere posta nel rispettare i termini di conclusione dei procedimenti.

Nella fase di attuazione delle decisioni si ribadisce la necessità di aggiornare la mappatura di tutti i procedimenti amministrativi dell'Agenzia e dei termini per la loro conclusione nonché favorire la digitalizzazione dell'attività amministrativa in modo da assicurare la totale trasparenza e tracciabilità.

Trasparenza e integrità

La trasparenza costituisce uno strumento essenziale per la prevenzione della corruzione e per il perseguimento di obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità della Pubblica Amministrazione.

La Legge n. 190/2012 ha stabilito che la trasparenza dell'attività amministrativa deve essere assicurata mediante la pubblicazione sui siti web istituzionali delle Pubbliche Amministrazioni nella sezione Amministrazione Trasparente delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge.

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, adottato in virtù della delega legislativa contenuta nella predetta legge, definisce la trasparenza quale "accessibilità totale" delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Codice di comportamento

L'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni" per 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.

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il D.P.R. n. 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento. Il comma 3 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento con *"procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione"*.

L'ASE recepisce integralmente e fa proprio il *"Codice di Comportamento del personale del Sistema Regione e delle società partecipate della Regione autonoma della Sardegna"* approvato con deliberazione della

Giunta Regionale n.43/7 de 29/10/2021. Una copia del suddetto codice deve essere consegnata ai dipendenti e ai collaboratori dell'ASE e deve esserne data ampia diffusione anche mediante pubblicazione nel sito internet istituzionale.

Il monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi

L'articolo 1, comma 9, lett. e), della Legge n. 190/2012, prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Ente.

L'articolo 6-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, inserito dall'articolo 1, comma 41, della legge n. 190/2012, prevede che *“Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.”*

Per conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve intendersi la situazione di tensione tra l'interesse privato del pubblico dipendente e i doveri d'ufficio, nella quale il pubblico dipendente appare portatore di interessi afferenti alla sfera privata, che potrebbero indebitamente influenzare l'adempimento dei suoi doveri.

Il dipendente, oltre all'obbligo di astensione, la cui violazione può comportare l'illegittimità del provvedimento, ha il dovere di segnalare al dirigente responsabile l'esistenza di eventuali situazioni di conflitto, anche potenziale. Il dirigente responsabile valuta la situazione e decide se sussistano le condizioni per la partecipazione al procedimento da parte del dipendente.

Secondo l'art. 7 del Codice di Comportamento che disciplina il conflitto di interessi e l'obbligo di astensione, tra l'altro, si prevede che le valutazioni sul conflitto di interessi riguardanti il personale dipendente sono rimesse al dirigente dell'ufficio mentre nel caso in cui il conflitto riguardi il personale dirigente le valutazioni sono invece rimesse al RPCT.

La materia del conflitto di interessi è stata trattata nel corso di formazione *“Imparzialità e conflitto di interessi”* organizzato dall'Ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza della Regione Sardegna nell'ambito della *“Giornata della Trasparenza 2023”* svoltasi nel mese di dicembre 2023 e alla quale hanno aderito il RPCT dell'ASE e i componenti l'ufficio di supporto. Rilevata l'importanza dell'argomento trattato il RPCT e l'ufficio di supporto hanno come obiettivo la istituzione del sistema di monitoraggio sulla sussistenza di fattispecie di conflitto di interessi e la gestione dello stesso.

Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

La L. n. 190/2012 ha integrato l'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, con un nuovo comma (16-ter) per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'attività del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio rilevato dalla disposizione normativa è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare così la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.

La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possono 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Pertanto:

- negli atti di assunzione del personale deve espressamente previsto il divieto di pantouflage;
- nei bandi di gara, a prescindere dal valore degli stessi, deve risultare l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto;
- all'atto della stipula di ogni contratto con l'Agenzia, a prescindere dal valore dell'atto, l'operatore economico deve rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei rapporti di collaborazione di cui sopra che deve risultare da specifica clausola contrattuale.

L'ASE adotta il modello in uso alla Regione Sardegna.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

In termini generali, ogni dipendente a prescindere dal ruolo ricoperto, che si avveda di comportamenti ovvero di qualsiasi evento che possa intercettare fenomeni corruttivi e tenuto a segnalare in forma scritta quanto e a sua conoscenza.

La segnalazione degli illeciti è stata disciplinata dalla L. 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, che ha inserito nel D.lgs. n. 165 del 2001 l’articolo 54-bis a “tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” (c.d. Whistleblower), al fine di favorire l’emersione delle fattispecie di illecito all’interno delle Pubbliche Amministrazioni.

I soggetti che possono segnalare illeciti sono:

- i dipendenti, in qualunque forma contrattuale, di ASE che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite;
- i dipendenti e i collaboratori, a qualsiasi titolo (anche al di fuori del Codice dei contratti pubblici, di cui al D.lgs. n. 50/2015), degli appaltatori di lavori, servizi e forniture in rapporto con l’ASE;
- i consulenti dell’ASE.

Rientrano tra le condotte illecite per le quali è possibile effettuare la segnalazione:

- delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del Codice penale (es., i reati di corruzione per l’esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319-ter del predetto codice);
- situazioni in cui, nel corso dell’attività lavorativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati;
- fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - emerga un malfunzionamento di ASPAL (cd. “maladministration”) a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite (es., casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto di eventuali tempi procedurali, assunzioni non trasparenti ovvero avvenute in aperta violazione della normativa vigente; irregolarità contabili; false dichiarazioni; violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro, etc.).

La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro, o, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina ed alle procedure di competenza dell’Ufficio Procedimenti Disciplinari.

La segnalazione prima di tutto è uno strumento preventivo. Se la segnalazione è sufficientemente circostanziata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando, in caso di effettivo rischio o illecito, innanzitutto a prendere atto del verificarsi di una violazione di un dovere del dipendente in modo da avviare verifiche sull’effettivo funzionamento degli strumenti di controllo ed avviare l’eventuale procedimento disciplinare.

La segnalazione deve essere inviata esclusivamente al RPCT dell'ASE, con le seguenti modalità:

a) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica ase.traparenza.anticorruzione@pec.regione.sardegna.it o a mezzo del servizio postale in busta chiusa recante la dicitura "NON APRIRE – DA CONSEGNARE AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE".

b) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata al RPCT;

Si prevede di attivare nel presente anno una piattaforma digitale per la segnalazione dell'illecito.

Patti d'integrità

I patti di integrità sono un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dall'ente, quale stazione appaltante, come presupposto necessario e condizionante la partecipazione ad una gara di appalto.

Il patto di integrità costituisce un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso di elusione da parte dei partecipanti.

In sede di predisposizione degli atti di gara e in occasione della stipula di ogni contratto, a prescindere dal valore dello stesso l'operatore economico deve dichiarare di conoscere e rispettare gli obblighi nascenti dal protocollo di integrità pena la risoluzione del contratto.

Nel mese di ottobre 2023 il RPCT della Regione Sardegna ha promosso una consultazione rivolta a tutti i dipendenti, ai referenti del RPCT e alle Autorità di gestione dei fondi strutturali rivolta "*all'acquisizione di osservazioni, suggerimenti e proposte di modifica o integrazione dei modelli di patti di integrità attualmente impiegati e applicabili al Sistema Regione oltre che ai Comuni, Unioni dei Comuni ed Enti di Area vasta*". Il RPCT dell'ASE ha partecipato alla consultazione esponendo le proprie osservazioni e suggerimenti e inviando gli appositi format.

Nelle more dell'adozione dei nuovi modelli l'ASE adotta quelli attualmente in uso alla Regione Sardegna.

Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

La disciplina sul conferimento degli incarichi dirigenziali è contenuta nella legge regionale 13 novembre 1998 n. 31, "*Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione*" e ss. mm. ii.. Il conferimento di incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice deve tener conto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 39/2013 recante "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico*".

Nel rispetto delle disposizioni in materia si prevedono le seguenti misure:

- previa acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 33/2013 ed effettuazione del monitoraggio e verifica delle dichiarazioni rese mediante l'acquisizione dei certificati del casellario giudiziario;
- previa acquisizione, conservazione e verifica a campione delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art 35- bis del D.Lgs. in caso di formazione di commissioni di concorso o di appalto e negli altri casi previsti dall'art. 35-bis stesso.

Nel corso del periodo di vigenza della presente Sottosezione il RPCT e l'Ufficio di supporto predisporranno una apposita procedura di verifica e di controllo a campione delle dichiarazioni di incompatibilità/inconferibilità dei dirigenti e dell'Organo Amministrativo di Vertice.

Svolgimento di attività ed incarichi extra – istituzionali

Le attività extra-istituzionali non consentite o consentite esclusivamente previa autorizzazione dell'amministrazione, relativamente al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale superiore al 50%, sono disciplinate dagli articoli 44 e 45 della L.R. n. 31/98.

L'ASE si conforma al Decreto N.P. 37/1 DEL 11/01/2021 che recepisce la Delibera della G.R. n. 57/19 del 18.11.2020 e applica la procedura contenuta nell'allegato al decreto "*Disciplina dei criteri oggettivi per la concessione delle autorizzazioni, per le designazioni e i conferimenti di incarichi al personale dell'Amministrazione regionale ai sensi degli articoli nn 45 e 45 della l.r. 31/1998*".

In analogia con la disciplina del Pantouflage è preclusa al dirigente e al dipendente, in costanza di rapporto di lavoro, l'accettazione di incarichi o rapporti di collaborazione con i medesimi soggetti durante la fase istruttoria e decisionale del provvedimento o del contratto e per i tre anni successivi.

Nel caso in cui, nell'ambito delle procedure di controllo emergessero delle situazioni di criticità, queste ultime verranno comunicate al RPCT allo scopo di tenerne conto in fase di aggiornamento del Piano.

Formazione

La formazione è strutturata su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);

- livello specifico: rivolto al responsabile della prevenzione, e all'ufficio di supporto, e ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio. Riguarda le politiche, la gestione dei procedimenti, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'ASE.

La formazione in tema di anticorruzione viene erogata mediante corsi di formazione da tenersi con frequenza almeno annuale, anche in via telematica. Poiché nello scorso anno si è tenuta una sola (e parziale) giornata di approfondimento rivolta ai dipendenti dell'ASE tenuta a cura del precedente RPCT si ritiene necessario predisporre un apposito piano di formazione rivolto al RPCT e all'ufficio di supporto, ai dirigenti e al personale in servizio.

Rotazione ordinaria degli incarichi relativi alle posizioni di lavoro a maggior rischio di corruzione

In ragione delle ridotte dimensioni dell'ASE e del numero limitato di dirigenti presenti (attualmente due direttori di servizio con competenze ben distinte e un direttore generale) e del numero limitato di personale operante al suo interno, la misura risulta essere di difficile se non di impossibile applicazione. In ogni caso, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b), della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, 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». In ogni caso, qualora si ravvisassero comportamenti che possano ingenerare il fondato sospetto di corruzione o nel caso di avvio di procedimenti disciplinari o di procedimenti penali per condotte di tale natura, si provvederà allo spostamento del dipendente ad altro ufficio o settore.

La Rotazione straordinaria del personale

L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura da adottarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione *“del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*.

Con la delibera 215/2019 l'ANAC ha dettato *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”*, cui si rinvia.

Le *“condotte di natura corruttiva”* non si esauriscono con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità art. 319-quater) ma, ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria, sono da considerarsi *“condotte di natura*

corruttiva” tutte quelle indicate dall’art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli articoli 319-bis, 321, 322, 322-bis, 353-bis.

La misura è applicabile a tutti coloro che abbiano un rapporto di lavoro con l’amministrazione, ovvero dipendenti e Dirigenti, interni ed esterni, con contratto a tempo indeterminato o determinato, Dirigenti non generali e Dirigenti generali e, nel momento in cui l’amministrazione viene a conoscenza dell’avvio di un procedimento penale nei

confronti di un proprio dipendente per i reati indicati l’Amministrazione è obbligata ad adottare il provvedimento di rotazione straordinaria.

Per l’anno 2023 non si è avuta conoscenza di procedimenti penali riguardanti i dipendenti e i dirigenti dell’ASE.

Trasparenza

Con l’adozione del D.Lgs. 97/2016, che ha modificato in maniera consistente il D.Lgs 33/2013 il baricentro della disciplina è stato spostato a favore del “cittadino” sia attraverso l’istituto dell’accesso civico, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013, sia attraverso la revisione degli obblighi di pubblicazione.

La trasparenza riveste una portata generale, l’adempimento degli obblighi di trasparenza da parte di tutte le pubbliche amministrazioni rientra, secondo la legge (l’articolo 11 del d.lgs. n. 150/2009), nei livelli essenziali delle prestazioni disciplinati nella Costituzione (articolo 117, comma 2, lett. m), attraverso il miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall’esterno dei dati presenti nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Inoltre, il rispetto pieno e diffuso degli obblighi di trasparenza è probabilmente anche il più valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione.

La Giunta regionale, attraverso la delibera n. 2/4 del 17.01.2023, con riferimento agli obiettivi strategici in materia di trasparenza, ha previsto che i medesimi costituiscano specifico atto di indirizzo anche per gli enti e agenzie appartenenti al “Sistema Regione”, quale ASE.

Per quanto attiene alla trasparenza, l’organo di indirizzo indica nel “miglioramento continuo” del sistema delle pubblicazioni obbligatorie, quale processo iterativo indispensabile a garantire i livelli essenziali delle prestazioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, da realizzarsi attraverso l’implementazione ed evoluzione della sezione “Amministrazione Trasparente” dell’Agenzia. Il sito

istituzionale dell'ASE è continuamente implementato in modo da favorire una migliore accessibilità ai dati e alle informazioni.

In allegato (**All. 2**) al PIAO dell'Agenzia sono stati indicati, come previsto dalla normativa, i **Responsabili** della produzione e trasmissione dei dati e della successiva pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Agenzia (elaborazione dei dati, trasmissione, pubblicazione e aggiornamento), indicando altresì, i termini per la pubblicazione e per l'aggiornamento dei dati. Nel medesimo allegato sono stati, inoltre, indicati i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Agenzia.

Ai fini della vigilanza ed il monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione l'Ufficio di supporto del RPCT ha provveduto, così come previsto nella sezione anticorruzione del PIAO del precedente anno, alla verifica trimestrale dell'aggiornamento delle pubblicazioni.

Anche per l'anno in corso si effettueranno, con cadenza almeno trimestrale, le verifiche sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Nel corso del 2024 inoltre si prevede di redigere apposite linee guida sugli obblighi di pubblicazione a cura del RPCT e dell'ufficio di supporto.

Accesso civico semplice generalizzato e documentale

Esistono attualmente tre tipologie di accesso:

- L'accesso generalizzato che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- L'accesso civico "semplice", previsto dall'art. 5, comma 1 del decreto trasparenza, rimane circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio, in caso di inadempienza, alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge. Rispetto all'accesso civico generalizzato, assistiamo, dunque, ad un rovesciamento della precedente prospettiva che comportava, appunto, l'attivazione del diritto di accesso civico solo strumentalmente all'adempimento degli obblighi di pubblicazione; ora, invece, è proprio la libertà di accedere ai dati e ai documenti a divenire centrale nel nuovo sistema, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni in analogia agli ordinamenti aventi il Freedom of Information Act (FOIA), dove il diritto all'informazione è generalizzato e la regola generale è la trasparenza, mentre la riservatezza e il segreto le eccezioni.

- L'accesso documentale ex Legge 241/90 (artt. 22 e segg.) che si distingue dall'accesso generalizzato per obiettivi e modalità di esercizio. In particolare, la finalità dell'accesso documentale ex L. 241/90 e quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà (partecipative e/o oppositive e difensive) che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari.

In data 16 febbraio 2022, con delibera n.5/30 la Giunta regionale ha adottato una nuova Direttiva in materia di diritto di accesso: "Direttiva in materia di diritto di accesso ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97.

La sezione "Diritto di Accesso" di "Amministrazione Trasparente" nel sito istituzionale dell'Agenzia, sono garantite alle diverse tipologie di utenza, tutte le informazioni necessarie all'esercizio dei diritti relativi all'accessibilità agli atti, ai documenti e alle informazioni riferite all'Agenzia.

E' stata predisposta e pubblicata la modulistica necessaria (la nuova direttiva della Regione ha previsto un unico modulo per tutte le tipologie di richiesta di accesso) con l'indicazione dei rimedi esperibili in caso di mancata pubblicazione obbligatoria e di mancato riscontro o rigetto dell'istanza.

Il sito istituzionale dell'Agenzia, sarà progressivamente aggiornato, in esito al graduale trasferimento delle funzioni istituzionali da parte della Regione, ciò al fine di garantire una completa e puntuale informazione istituzionale e, dunque, assicurare agli utenti l'effettività dell'esercizio del diritto di accesso (documentale, civico e generalizzato).

Le Direttive adottate dalla Regione in materia di accesso costituiscono, dunque, atto di indirizzo volto ad assicurare il pieno esercizio del diritto di accesso, secondo standard omogenei, nell'ambito del "Sistema Regione".

Per quanto attiene, infine, agli adempimenti correlati alla tenuta del Registro degli Accessi, l'Agenzia si è avvalsa della apposita Piattaforma resa disponibile dalla Regione per i suoi enti e agenzie.

L'Ufficio del RPCT predisporrà, nell'anno in corso, altresì, un "Manuale per la gestione del processo di assolvimento degli obblighi di pubblicazione", di cui al d.lgs. n. 33/2013.