

## Anticorruzione (l. n. 190/2012) e trasparenza (d.lgs. n. 33/2013): l'impatto sull'organizzazione

Fabrizio Fracchia

## La difficoltà di distinguere organizzazione e attività

- Organizzazioni:
  - Soggetti implicati
  - Campo di applicazione
  - Altre implicazioni organizzative
  - Considerazioni di sistema

## IL "SISTEMA" DELL'ANTICORRUZIONE IN ITALIA

**L. 190/2012** (+ PNA e PTPC)  
 -D.lgs. 235/2012 ("Incandidabilità e divieto di ricoprire cariche elettive e di governo in seguito a condanne definitive per reati di corruzione o altri reati contro la p.a.")  
 -D.lgs. 235/2012. Incandidabilità tra corrotto e cariche di governo (incandidabilità deputato, senatore, membro governo, sindaco) e sospensione anche se sentenza non definitiva. Qui riguarda la politica: retroattività?  
 -D.lgs. 33/2013 ("Obblighi di trasparenza e di diffusione di informazioni da parte delle p.a.")  
 -d.P.R. 62/2013 (Codice di comportamento dei pubblici dipendenti)  
 -D.lgs. 39/2013 ("Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le p.a. in seguito a condanne anche non definitive per reati contro la p.a."). Qui riguarda AMMINISTRAZIONE (anche se incompatibilità pure con cariche politiche). Impossibilità assumere cariche e incompatibilità  
 -D.L. 149/2013, conv. in l. n. 13/2014 ("Disposizioni per la trasparenza e la democraticità dei partiti, nonché disciplina della contribuzione volontaria e indiretta a loro favore")

## DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

-**accezione ampia** (non solo la fattispecie penalistica di cui agli art. 318 e 319)

-318 c.p.: «Il p.u. che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, riceve indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa...»

-319 c.p.: «Il p.u. che, per omettere o ritardare un atto del suo ufficio, o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità...»

-Pochissimi processi (perché corruttore è corrotto hanno stesso interesse, quello di nascondere: uno ottiene denaro e l'altro il beneficio)

## CORRUZIONE NELLA LEGGE 190/2012 e nel PNA (adottato in data 11 settembre 2013, dall'ANAC, su proposta del Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi dell'art. 1, c. 2 lett. B), l. 190/2012): punto 2.1

-Tutte le volte in cui un soggetto abusa del potere a lui affidato per ottenere vantaggi personali o quando l'azione amministrativa viene inquinata dall'esterno

-Traditori della cosa pubblica

## (2004-2008) I NUMERI DELLA CORRUZIONE "SCOPERTA" (delitti registrati e persone coinvolte)

-3000 denunce all'anno

- Il 47% dei reati sono REATI CONTRO IL PATRIMONIO

- Truffa per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Danno all'integrità economica della p.a.
- Rapporto con evasione

La corruzione è come un iceberg: non conosciamo l'estensione e l'entità della parte nascosta (costi; sottrazione di risorse, settori coinvolti); Expo, Aquila, Roma, Mose  
 Alcuni settori, soprattutto, sono incisi: contratti, urbanistica, emergenza (v. artt. 37-42, d.lgs. 33/2012)



## L'EUROBAROMETRO DEL 2013 SULLA CORRUZIONE

-Il 97% dei rispondenti italiani ritiene che la **corruzione** sia un **fenomeno dilagante** nel nostro Paese (media UE 76%)  
 -Incide su diritti sociali; livello di educazione è più basso nei paesi corrotti  
 -Il 42% dei rispondenti afferma di subire personalmente la corruzione nel quotidiano (media UE 26%)  
 -Per l'88% degli intervistati corruzione e raccomandazioni sono il modo più semplice per accedere a determinati uffici pubblici  
 -Vi è una diffusa **mancanza di fiducia nelle istituzioni pubbliche**: in particolare, partiti politici, politici nazionali, regionali e locali, funzionari responsabili dell'aggiudicazione di appalti o membri di commissioni di concorso  
 -Incide sulla **legittimazione del potere pubblico**  
 -Fattore che alimenta antipolitica (anche questo è un effetto indiretto); inoltre, si pagano meno tasse

## L'ALLARME DELLA CORTE CONTI

-**Costi diretti della corruzione** nel nostro Paese (2012 e 2013): si stima circa **60 miliardi di euro l'anno**

-La corruzione incide su un'economia nazionale già fortemente provata dalla **crisi economica**

-Una incidenza fortissima è poi quella dei **costi indiretti della corruzione** (derivanti da ritardi amministrativi, dal cattivo funzionamento dei pubblici uffici, dall'inefficienza delle opere e dei servizi pubblici, ecc.)

-Esplosione del problema dovuta più a ripercussioni economiche che a ragioni etiche

- In Italia, l'impatto economico della corruzione è stimato in circa **1000 euro l'anno a persona** (compresi i neonati)

- A questo, si aggiunge il **costo non monetizzabile** sul piano della morale, della fiducia, dell'immagine del Paese

- *Transparency International* colloca l'Italia al 69 posto su un campione di 182 Paesi

#### LE FONTI INTERNAZIONALI

• Convenzione ONU contro la corruzione del 2003 (ratificata in Italia nel 2009)

- *United Nations Office on Drugs and Crime*

• Convenzione penale del Consiglio d'Europa di Strasburgo sulla corruzione del 1999 (ratificata in Italia nel 2012)

- GRECO (Gruppo di Stati contro la corruzione) in contraddittorio con stati ha sollevato obiezioni (tutela denunciante, conflitto interessi ecc.). Chiusura procedimento con report commissione europea com (2014) 38 del 3 febbraio 2014

#### TRE OBIETTIVI INDIVIDUATI A LIVELLO INTERNAZIONALE (PNA)

- Ridurre le opportunità di corruzione

- Aumentare la capacità di scoprire la corruzione

- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione

#### Una prima riflessione: l'evidente impatto sull'organizzazione

+

oggetto di trasparenza (uno dei rimedi: *rinvio*) è anche l'organizzazione (art. 1, art. 2, c. 1, d.lgs. 33/2013), non solo procedimenti e, comunque, investe la condizione soggettiva

Art. 4, d.lgs. 33/2013

Artt. 13-22, 31 d.lgs. 33/2012 (rinvio)

Più in generale: "non abbiamo bisogno di eroi"

#### LA CORRUZIONE NELLA LEGGE 190/2012 (e nei provvedimenti attuativi successivi)

##### -Dalla repressione alla prevenzione

-Importanza delle misure di diritto amministrativo come strumenti di prevenzione del malcostume politico e amministrativo: il cambiamento del diritto amministrativo (rinvio)

-A un fenomeno sistemico occorre rispondere con misure anch'esse sistemiche

-Necessità di un "approccio socio legal": occorre incidere sui comportamenti delle persone, tramite un'educazione progressiva

#### Campo di applicazione

- La nozione di amministrazione
- Legge 190: commi 34, 59-61

#### AMBITO DI APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA ANTICORRUZIONE

- La normativa anticorruzione e il PNA si applicano a tutte le p.a. di cui all'art. 1, C. 2, D.LGS. 165/2001 (+ Regioni, Enti locali ed enti a essi collegati)

- Diversi approcci: Europa vs Sud america

#### I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

**A LIVELLO NAZIONALE**

- **ANAC** (Autorità nazionale anticorruzione): non mi occuperò di questo aspetto.
- AVCP: D.L. 211/2011 convertito in L. 241/2011
- V. il Piano di riordino dell'A.N.A.C., ai sensi dell'art. 19, c. 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114. Assorbe funzioni dipartimento della funzione pubblica
- + art. 45, d.lgs. 33/2015 (vigilanza sulla trasparenza)
- **Conferenza unificata** (individua, attraverso apposite intese, gli adempimenti e i termini per l'attuazione della l. 190/2012 e dei decreti attuativi con riferimento a Regioni e Province autonome): c. 61

**Prima riflessione di sistema**

- Diritto amministrativo o penale?
- Presidenza Cantone: occorre "penalizzare" il diritto amministrativo?
- Centralizzazione dei poteri (moral suasion e controllo diffuso non funzionano appieno?)
- Es. sostituzione dei manager imprese, anche senza sentenza.
- 30 provvedimenti
- Art. 32 d.l. 90 /2014: è misura organizzativa (propone in alternativa...)
- + protocollo intesa ministero interno anac luglio 2014

**Caratteristiche**

- Estensione della disciplina antimafia alla corruzione, ma correggendola
- Problema di completare le opere (d.L. 90/2014 )
- Gestione solo per l'appalto e utile accantonato in un fondo apposito

**A LIVELLO DECENTRATO**

- L'**autorità di indirizzo politico**: nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione (Responsabile anticorruzione) e adotta il PTPC
- **Tutti i dipendenti** e i **collaboratori** dell'amministrazione (c. 14, art. 1, l. 190)

**Il responsabile**

- **art. 1, c. 7, l. 190**
- **art. 43, d.lgs. 33/2012** (rinvio per la sua analisi)

**AZIONI E MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

-Piano nazionale anticorruzione (PNA adottato nel 2013, con delib. Civit n. 72)

-Piano triennale di prevenzione della corruzione di ogni amministrazione pubblica (**PTPC**) (una cui sezione è il programma per la trasparenza); entro il 31 gennaio di ogni anno

**PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (2013-2016): OBIETTIVI STRATEGICI**

- **Ridurre le opportunità che si verificano casi di corruzione** (diramazione alle p.a. di [indicazioni per l'introduzione misure di prevenzione della corruzione](#); osservatorio sull'evoluzione del fenomeno corruttivo; individuazione di modalità applicative specifiche per Regioni e enti locali rinviando ad apposite intese; [diffusione di buone pratiche](#))

**PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (2013-2016): OBIETTIVI STRATEGICI**

- **Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione** (valorizzazione del ruolo e dell'importanza del cd. *Whistleblower*, cioè l'**informatore**; monitoraggio delle segnalazioni di discriminazione nei confronti di quest'ultimo; interviste e questionari per valutare la percezione della corruzione da parte dei dipendenti e il valore che essi hanno dell'integrità)

**PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (2013-2016): OBIETTIVI STRATEGICI**

- **Creare un contesto sfavorevole alla corruzione** (iniziative di sensibilizzazione per assicurare l'applicazione dei codici di comportamento; verifica dell'applicazione delle sanzioni disciplinari; interventi di formazione del personale e della società civile)

#### Altre misure

- ... che hanno anche ragioni diverse.
- Riduzione centrali di committente . Da 30000 a 35 spendig review d.l. 90 2012
- Ridurre discrezionalità?
- Tipizzazione cause di esclusione, uso di bandi tipo.

#### ALTRE MISURE TRASVERSALI OBBLIGATORIE (oltre all'adozione dei PTPC)

- Formazione
- Rotazione degli incarichi
- Codici di comportamento dei dipendenti pubblici
- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi
- Inconferibilità e incompatibilità
- Formazione delle commissioni di concorso
- Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. *whistleblower*)
- Divieto di *Pantouflage*
- Trasparenza

#### CORRUZIONE E TRASPARENZA

-La **trasparenza è un antidoto potente alla corruzione**

-La trasparenza come forma di "pressione esterna" da parte dell'opinione pubblica

#### LA NUOVA DISCIPLINA DELLA TRASPARENZA

-La l. 190/2012 ha stabilito che le p.a. sono tenute ad assicurare il rispetto dell'obbligo di trasparenza mediante la pubblicazione sui propri siti web istituzionali di informazioni che rivestano un interesse pubblico (rispettando i criteri di facile accessibilità, completezza, semplicità di consultazione)

-La l. 190/2012 ha delegato il Governo a riordinare la normativa già in vigore

-Il d.lgs. 33/2013: «Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle p.a.»

#### LA NUOVA DISCIPLINA DELLA TRASPARENZA: il campo di applicazione

Amministrazione pubblica: Art. 11, d.lgs. 33/2013

Il responsabile: art. 43 (v. *infra*)

Dirigenti responsabili (at. 43, c. 3)

OIV art. 44

Anac: art. 45

(la vigilanza affidata a tre soggetti: responsabile, Anac, Oiv)

Le sanzioni: art. 46 e (per casi specifici) 47

#### Il responsabile per la trasparenza

- L'impatto sull'organizzazione di ogni pa
- "per la" trasparenza
- Compiti
- Rapporto con responsabile per la prevenzione della corruzione

#### LA NUOVA DISCIPLINA DELLA TRASPARENZA: Strumenti

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità: art. 10; si aggiorna annualmente  
Deiibera civit 2/2012 ex art. 48, c. 3

#### Analisi degli artt. 13-22, 31, 52

- Pubblicazione ex art. 2 (+ accesso civico) e organizzazione
- L'organizzazione spiegata ai cittadini (art. 13, lett. C)
- + art. 10, c. 8 (solo curricula)
- Un'organizzazione che si può contattare: lett. D)
- Art. 20, u.c. benessere organizzativo
- Conseguenze: art. 46 (43 e ss.)

#### Artt. 14 e 15

- Art. 14 organi indirizzo politico
- Art. 15 incarichi
- Art. 16: personale tempo indeterminato
- Art. 17: personale a tempo determinato
- Art. 18: incarichi (art. 53, d.lgs. 165/2001)
- Art. 22: nb. C. 3 rinvio agli artt. 14 e 15 (no se quotate): tutti i componenti, anche quelli non di nomina pubblica

#### IL D.LGS. 33/2013 E LA DISCIPLINA DELLA TRASPARENZA

-Trasparenza come accessibilità totale allo scopo di favorire **forme diffuse di controllo sociale** (onde incentivare azioni virtuose delle amministrazioni)

-Trasparenza in funzione di lotta alla corruzione e all'illegalità (il presupposto è che nell'opacità si annidino i comportamenti di *maladministration*)

-In alcuni casi, raggisce su altri istituti: es. art. 15 d.lgs. 33 prevede che la pubblicazione degli estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o consulenza a terzi sia condizione di efficacia dei medesimi

#### DUE STRUMENTI PER LA TRASPARENZA: PUBBLICAZIONE E L'ACCESSO CIVICO (art. 5)

-Un'altra tappa della relazione privacy-trasparenza  
-All'obbligo di informare che fa capo all'amministrazione corrisponde ora un **diritto attivabile dal cittadino**, il quale non deve dimostrare di essere titolare di un particolare interesse qualificato o differenziato

-Questo diritto diventa uno strumento per costringere l'amministrazione ad adempiere. Quest'ultima è infatti obbligata (entro 30 gg.) a:

1. Procedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale del documento, dell'informazione o dei dati richiesti
2. Trasmettere contestualmente il dato al richiedente, ovvero comunicargli l'avvenuta pubblicazione indicando il dato ipertestuale

#### SE L'AMMINISTRAZIONE NON OTTEMPERA?

\*Nei casi di ritardo o di mancata risposta il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo di cui all'art. 2, c. 9-bis della legge 241/1990

\*Quest'ultimo, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, provvede alla pubblicazione entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto

#### IL DIFFICILE BILANCIAMENTO TRA TRASPARENZA E TUTELA DELLA RISERVATEZZA

Art. 2: pubblicazione per obiettivo di trasparenza  
Rapporto con art. 4 d.lgs. 33/2013: «Limiti alla trasparenza»

Art. 4

Indispensabili e pertinenti

Dati comuni c.1/ finalita pubblica c. 2 (NB richiamo all'organizzazione) / c. 3 dati ulteriori

Mascheramento. C. 4

Limiti generali: commi 5 e 6

- Dati sensibili: dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni o organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale

\* Dati giudiziari: dati personali in materia di casellario giudiziale, qualità di indagato o imputato ecc..

#### IL DIFFICILE BILANCIAMENTO TRA TRASPARENZA E TUTELA DELLA RISERVATEZZA

\*Art. 4, c. 4, d.lgs. 33/2013: «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le p.a. provvedono a **rendere non intelleggibili i dati personali non pertinenti** o, se sensibili o giudiziari, **non indispensabili** rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione»

#### ROTAZIONE DEGLI INCARICHI: misura organizzativa

- Nelle aree a maggior rischio di corruzione (la verifica spetta al Responsabile anticorruzione d'intesa con il dirigente competente)
- Ex art. 16, c. 1, d.lgs. 165/2001, la rotazione può essere disposta, con provvedimento motivato del dirigente, anche in caso di avvio di procedimento disciplinare

#### ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

L'Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali, siglata in sede di Conferenza Unificata il **24 luglio 2013**, prevede che

- Ciascuna amministrazione deve individuare criteri oggettivi di rotazione, previa informativa sindacale
- La rotazione può avvenire solo al termine dell'incarico, la cui durata deve essere contenuta
- Occorre, nell'attuare la misura, tenere conto delle specificità professionali in modo da salvaguardare la continuità dell'azione amministrativa
- È possibile motivare adeguatamente la non applicazione della misura ove le condizioni organizzative la rendano impraticabile

#### I CODICI DI COMPORTAMENTO

- l'art. 54, d.lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 1, c. 44, l. 190/2012) ha previsto l'adozione di un **nuovo Codice di comportamento** in sostituzione del precedente del 2000
- Il Governo ha approvato il nuovo Codice con **d.P.R. n. 62/2013**
- Sempre l'art. 54, d.lgs. 165/2001 prevede poi che **ciascuna amministrazione definisca un proprio Codice di comportamento** che integra e specifica quello nazionale

#### IL NUOVO CODICE DI COMPORTAMENTO

- Non deve solo essere consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione, ma deve essere sottoscritto (per i nuovi assunti)
- La legge indica i fini (prevenzione dei fenomeni di corruzione, rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, imparzialità, lealtà, servizio a cura dell'interesse pubblico) e alcuni contenuti necessari (es. regali)
- Una sezione specifica dedicata ai dirigenti
- La violazione delle norme del codice è causa di responsabilità disciplinare (art. 54, d.lgs. 165/2001)
- La vigilanza sull'osservanza spetta ai dirigenti, alle strutture di controllo interno, agli uffici di disciplina

#### ALCUNE ALTRE REGOLE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

-Divieto di chiedere e di accettare regali, compensi o altre utilità il cui valore ecceda i 150 E nell'anno solare

-Dovere di comunicare la propria adesione o appartenenza ad associazioni e organizzazioni (esclusi partiti politici e sindacati) i cui ambiti possano in concreto interferire con l'attività dell'ufficio affidata al dipendente

#### OBBLIGHI DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

-Art. 6-bis l. 241/1990. Conflitto di interessi  
«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»

(Segue)

-Art. 6 d.p.c.m. 62/2013. Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse.

«Fermi restando gli obblighi di trasparenza (...) il dipendente, all'atto dell'assegnazione dell'ufficio informa per scritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia avuto negli ultimi 3 anni precisando:

-se sussistano ancora direttamente o indirettamente rapporti finanziari con tali soggetti  
-se tali rapporti siano intersorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio.  
Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti le sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi»

(Segue)

-Art. 7 d.p.c.m. 62/2013. Obbligo di astensione.  
«Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza»

(Segue)

-Art. 13, c. 3, d.p.c.m. 62/2013. Disposizioni particolari per i dirigenti  
«Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che lo pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge»

(Segue)

-Art. 14, cc. 3 e 4, d.p.c.m. 62/2013. Contratti e altri atti negoziali

«Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale»

#### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI ex D.lgs. 39/2013

-Un regime di incompatibilità/inconferibilità che fa riferimento agli incarichi di funzioni dirigenziali (per gli incarichi di posizione organizzativa l'applicabilità della disciplina va verificata di volta in volta alla luce delle funzioni svolte)

#### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI ex D.lgs. 39/2013

-Inconferibilità: preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi di funzioni dirigenziali a:

- Coloro che abbiano riportato condanna per reati contro la p.a.
- Soggetti provenienti da -o che abbiano svolto-, nei 2 anni precedenti, attività professionali a favore di- enti di diritto privato regolati o finanziati dalle p.a. (società e altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle p.a. o di gestione di servizi pubblici)
- Componenti di organi di indirizzo politico

#### DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI ex D.lgs. 39/2013

- Incompatibilità: obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 gg., tra

- la permanenza nell'incarico
- l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla p.a. che conferisce l'incarico
- lo svolgimento di attività professionali
- l'assunzione della carica di componente di indirizzo politico

**MISURE PER GARANTIRE IL RISPETTO DEL DIVIETO DI PANTOUFLAGE**

-Divieto per i dipendenti pubblici che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, di svolgere attività lavorative nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, presso i soggetti privati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi assunti dal dipendente stesso

NB. I Contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione sono nulli

**LA "RETE DI PROTEZIONE" PER IL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO**

-Necessità di garantire l'anonimato del whistleblower  
-Occorrerebbe implementare procedure di denuncia in via telematica  
-In ogni caso, costui non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria per motivi collegati alla denuncia

**Considerazioni conclusive**

- Se l'organizzazione e il modo di essere delle amministrazioni, la disciplina incide sull'organizzazione perché impone un'amministrazione trasparente. Si parla infatti di open government.
- Art. 1, c. 2, d.lgs. 33: amministrazione aperta, al servizio del cittadino; già d.lgs. 150/2009 trasparenza riguardava organizzazione
- Art. 4, c. 2: trasparenza dell'organizzazione è finalità di rilevante interesse pubblico
- Cambia la nozione di organizzazione, almeno di quella più esposta alla trasparenza: si estende agli aspetti soggettivi delle persone, con gradazioni diverse
- Articolo 6, d.lgs. 33: organizzazione in tempo reale in ragione della nozione di qualità dell'informazione

**Punto di vista sistematico**

- Trasparenza e organizzazione mutano contestualmente
- Si estende trasparenza, ma cambia organizzazione, che deve essere accessibile, aperta, estesa agli aspetti soggettivi
- Però poi centralizzazione poteri (non necessariamente trasparenza e garanzia). Cioè tratto diverso del diritto amministrativo
- Muta diritto amministrativo

**Considerazioni conclusive**

- Siti Web come finestre per scrutare le organizzazioni
- Organizzazione dei contenuti organizzazione amministrativa
- Per assicurare qualità dell'informazioni occorre predisporre un'organizzazione adeguata (art. 6); v. anche art. 8, sulla tempestività, art. 29 sui bilanci
- Articolo 1, c. 3, d.lgs. 33 prevede principi generali che vincolano le autonomie locali anche sotto il profilo organizzativo

**Ulteriori questioni**

- Problema complesso non tollera unica scala (e su questo la disciplina è positiva)
- Non basta il diritto
- Amministrazione potere più vicino al cittadino
- Soluzione organizzativa. Ridurre pa e evitare monopolio (es. centrali committenza). Più rischiosa attività per collusione? Più avvicinabile
- Corruzione nelle situazioni di emergenza
- Sistema complesso ma carenza di risorse aggiuntive