



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

DELIBERA N. 831 DEL 3 AGOSTO 2016
DETERMINAZIONE DI APPROVAZIONE DEFINITIVA DEL
PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2016

b) Posizione di indipendenza e di autonomia dall'organo di indirizzo.

L'intento principale del legislatore, nelle modifiche apportate alla l. 190/2012 (art. 41, co. 1 lett. f) d.lgs. 97/2016), è chiaramente quello di rafforzare e tutelare il ruolo del RPCT, nel senso auspicato dall'Autorità nell'Aggiornamento 2015 al PNA.

Il decreto, infatti, stabilisce che l'organo di indirizzo disponga eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare che al RPCT siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Inoltre, il medesimo decreto, da un lato, attribuisce al RPCT il potere di indicare agli uffici della pubblica amministrazione competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Dall'altro lato, stabilisce il dovere del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV «*le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza*».



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

C) Supporto conoscitivo e operativo al RPCT

Al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, come previsto dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016, l'organo di indirizzo dispone «le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei» al RPCT.

È, dunque, altamente auspicabile, da una parte, che il RPCT sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere. Dall'altra, che vengano assicurati al RPCT poteri effettivi, preferibilmente con una specifica formalizzazione nell'atto di nomina, di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura, sia nella fase della predisposizione del Piano e delle misure sia in quella del controllo sulle stesse.

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi, ferma restando l'autonomia di ogni amministrazione o ente, **appare necessaria la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al RPCT.** Ove ciò non sia possibile, è opportuno rafforzare la struttura di supporto mediante appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altri uffici. Tale struttura, che potrebbe anche non essere esclusivamente dedicata a tale scopo, può, in una necessaria logica di integrazione delle attività, essere anche a disposizione di chi si occupa delle misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione (si pensi, ad esempio, ai controlli interni, alle strutture di audit, alle strutture che curano la predisposizione del piano della performance). A tal riguardo, **è opportuno prevedere un'integrazione di differenti competenze multidisciplinari di supporto al RPCT.** Nel PTPC sono esplicitate le soluzioni organizzative adottate in tal senso.

La necessità di rafforzare il ruolo e la struttura organizzativa a supporto del RPCT è tanto più evidente anche alla luce delle ulteriori e rilevanti competenze in materia di accesso civico attribuite al RPCT dal d.lgs. 97/2016. In tale contesto il RPCT, oltre alla facoltà di chiedere agli uffici della relativa amministrazione informazioni sull'esito delle istanze, deve occuparsi, per espressa disposizione normativa (art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013, come novellato dal d.lgs. 97/2016), dei casi di riesame (sia che l'accesso riguardi dati a pubblicazione obbligatoria o meno).



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

Questa soluzione, peraltro, sembra ora preclusa da quanto previsto nel nuovo co. 7 dell'art. 1, l. 190/2012 secondo cui il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza indica «agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare» i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. A questo riguardo, si ritiene che la comunicazione agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare debba essere preceduta, nel rispetto del principio del contraddittorio, da un'interlocuzione formalizzata con l'interessato.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

VII - SANITÀ

4. Criteri di scelta

Se gli aspetti che prevalgono nella scelta sono quelli “di competenza”, le aziende sanitarie e gli enti assimilati avranno cura di valorizzare l’organizzazione funzionale di supporto al RPCT di cui al successivo § 6. Qualora, invece, gli aspetti che prevalgono siano quelli “organizzativi”, è opportuno prendere a riferimento strutture organizzative che, per funzioni strategiche proprie, oltre a presupporre la conoscenza dei processi organizzativi e gestionali interni all’azienda, già si caratterizzano per un elevato livello di integrazione con gli altri livelli di responsabilità aziendali. Rispondono a quest’ultimo caso, e sono da intendersi quali profili elettivi, figure come il responsabile del controllo di gestione, il responsabile del settore affari legali/affari generali, il risk manager, il direttore medico di presidio, il dirigente amministrativo di presidio, il direttore di distretto, il direttore di dipartimento, il cui ruolo e funzioni si caratterizzano per essere trasversali rispetto all’organizzazione aziendale e che, pertanto, devono interagire necessariamente con la direzione strategica. **Transitoriamente, e in via eccezionale, è fatta salva la possibilità di attribuire l’incarico di RPCT ai dirigenti di struttura semplice o ai titolari di incarichi di alta professionalità che abbiano già svolto l’incarico di RPCT per almeno un triennio, previa adeguata motivazione circa l’assenza di condizioni per poter attribuire l’incarico agli altri soggetti sopra indicati.**



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

VII - SANITÀ

In ogni caso, per tutte le fattispecie non esplicitamente annoverate tra quelle escludenti la nomina a RPCT, resta intesa la presupposta condizione di assoluta integrità del soggetto da nominare, che, di norma, non deve essere stato sottoposto a procedimenti disciplinari.



5. Fattori di rischio/criticità

In questa sezione rientrano tutti quegli elementi che possono influenzare, positivamente o negativamente, l'azione del RPCT. In particolare, si segnalano:

- ❑ il livello di integrità del soggetto cui affidare l'incarico di RPCT;
- ❑ il livello di legittimazione/autorevolezza del soggetto all'interno dell'organizzazione e nelle relazioni con gli altri livelli di responsabilità aziendali;
- ❑ il grado di "dipendenza" del soggetto e del suo percorso di carriera da persone che operano all'interno dell'azienda (o che ne possono influenzare gli orientamenti dall'esterno);
- ❑ l'appartenenza a specifiche "comunità" (ad es. associazioni o altro);
- ❑ la mancanza di prospettive di realizzazione di azioni che possono richiedere tempi operativi medio/lunghi (rotazioni troppo brevi possono disincentivare l'attività di un RPCT);
- ❑ la necessità di rientro nel precedente percorso di carriera e quindi la convivenza nell'ambiente con ruoli diversi, ecc.;
- ❑ ulteriori eventuali fattori di "rischio" soggettivi evincibili ad es. dalla dichiarazione pubblica di interessi di cui alla modulistica standard resa disponibile in applicazione della specifica previsione contenuta nella determinazione ANAC n. 12/2015 – sezione II - Sanità.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

VII - SANITÀ

2.2 Aspetti organizzativi

Posto che il RPCT negli enti del servizio sanitario debba almeno occupare una posizione dirigenziale di struttura complessa o a valenza dipartimentale (UOC, UOD, Dipartimento/Distretto/Presidio, ecc.) e che la funzione di RPCT è aggiuntiva rispetto alla funzione e al ruolo del dirigente già ricoperti all'interno dell'organizzazione, a invarianza di risorse economiche, è importante nell'individuazione della figura più adeguata al ruolo di RPCT, tenere conto della tipologia di struttura organizzativa diretta e del livello di integrabilità/compatibilità delle relative funzioni ed attività con quelle aggiuntive del ruolo di RPCT.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

Rapporti con i soggetti erogatori

L'ambito dei rapporti tra le regioni/aziende sanitarie con gli erogatori privati di attività sanitarie si configura, nel servizio sanitario, tra le aree di "rischio specifiche" di cui alla determinazione ANAC n. 12/201542.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

2.2 Rafforzamento dei controlli

Oltre ai controlli ordinari sui requisiti, si suggerisce la definizione di un piano di controlli concomitanti da rendere oggetto di misura di prevenzione ulteriore all'interno dei PTCP, ove siano indicati:

- il numero minimo dei controlli che, a campione e senza preavviso, si intendono effettuare;
- i criteri di scelta delle strutture da sottoporre a controllo;
- le modalità di conduzione dei controlli, ad esempio con riferimento alla periodicità (almeno annuale), alla composizione dei team ispettivi etc., avuto riguardo, in quest'ultimo caso, a prevedere team a composizione mista con personale proveniente da aziende diverse da quelle di competenza territoriale cui afferisce il soggetto sottoposto a controllo, anche nella forma di accordi tra aziende sanitarie confinanti. Per la composizione di team ispettivi si richiamano altresì le indicazioni già fornite dall'Autorità in relazione al rispetto dei principi di rotazione e di insussistenza di conflitto di interessi. Inoltre, per consentire alle aziende sanitarie di poter disporre di personale sufficiente per l'effettuazione di controlli si suggerisce la sottoscrizione di intese con la Guardia di Finanza o con altre istituzioni, oltre alle collaborazioni tra aziende sanitarie.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

2.1 Criteri per la ripartizione dei proventi

Una possibile sequenza logica per pervenire a una procedura di ripartizione dei proventi è la seguente:

a) detrarre le spese da sostenersi (costi diretti della sperimentazione). Tali spese possono includere:

- costi per accertamenti di laboratorio o strumentali, aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla pratica assistenziale corrente;
- costi per la raccolta/spedizione di materiali biologici;
- costi per la gestione separata dei farmaci in sperimentazione;
- costi di materiale di consumo o di materiale inventariabile necessario per la sperimentazione (ove non forniti direttamente dallo sponsor);
- rimborsi ai pazienti;
- spese per acquisizione di collaborazioni tecnico-professionali finalizzate alla conduzione delle sperimentazioni;
- spese di gestione, analisi dei dati, test di laboratorio aggiuntivi, spese di spedizione dei materiali;
- spese di formazione/aggiornamento del personale coinvolto nelle sperimentazioni;
- spese di acquisizione di apparecchiature tecnico scientifiche;

b) ripartire il ricavo netto secondo criteri prestabiliti e trasparenti.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

COMODATI D'USO/ VALUTAZIONE "IN PROVA"

Riguardo a quest'ultimo punto, nel caso in cui l'analisi della proposta di comodato evidenzia costi a carico dell'azienda sanitaria, connessi all'utilizzo del bene, la stessa non dovrebbe essere accettata ove preveda corrispettivi economici in favore del soggetto comodante o comunque di un soggetto predeterminato, **in quanto tale vincolo attribuirebbe all'intera operazione la natura di contratto di appalto, che dovrebbe essere pertanto gestito secondo le ordinarie procedure di gara.**



Art. 33. Modifiche all'articolo 41 del decreto legislativo n. 33 del 2013

1. All'articolo 41 del decreto legislativo n. 33 del 2013 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. Le amministrazioni di cui al comma 1 pubblicano altresì, nei loro siti istituzionali, i dati relativi a tutte le spese e a tutti i pagamenti effettuati, distinti per tipologia di lavoro, bene o servizio, e ne permettono la consultazione, in forma sintetica e aggregata, in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari.»;

b) al comma 3, le parole «, fatta eccezione per i responsabili di strutture semplici,» sono soppresse;

c) al comma 6, dopo le parole "«Liste di attesa»,", sono inserite le seguenti: «i criteri di formazione delle liste di attesa,».



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

L. n. 190/2012

Art.1

4. Il Dipartimento della funzione pubblica, anche secondo linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito e disciplinato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri:

a) coordina l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale;

b) promuove e definisce norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi e i progetti internazionali;

c) (lettera soppressa dall'art. 41 del d.lgs. n. 97 del 2016)

d) definisce modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla presente legge, secondo modalità che consentano la loro gestione ed analisi informatizzata;

e) definisce criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

L. n. 190/2012

Art.1

10. Il responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede anche:

a) alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

b) alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'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;

c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

Delibera n. 13 del 4 febbraio 2015

Valutazioni dell'Autorità sui provvedimenti in materia di rotazione del personale all'interno del Corpo di Polizia di Roma Capitale

I criteri adottati sono: a) la conferma del criterio generale della sottrazione alla rotazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative; b) il criterio temporale, legato alla permanenza nell'ufficio, secondo il quale si procede alla rotazione se la permanenza del dipendente è stata superiore ai 5 anni per i funzionari e ai 7 anni per gli agenti; c) il criterio territoriale, cioè la modalità di rotazione che consiste nel trasferimento dei funzionari interessati da uno dei 19 Gruppi territoriali all'altro; d) la sottrazione alla rotazione territoriale del personale che fruisce dei benefici ex art. 33 della legge n. 104 del 1992; e) la dilatata distribuzione temporale dei provvedimenti di rotazione: 22 mesi in totale (la rotazione si conclude il 30 settembre 2016), con cadenza di una rotazione ogni tre mesi di circa 130 funzionari alla volta.

4) La rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;

5) La rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

7.2.3 Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

Come già sopra richiamato, l'art. 16, co. 1, lett. I-quater) del d.lgs. 165/2001 dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali «provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»¹¹, senza ulteriori specificazioni. Naturalmente restano ferme le altre misure previste in relazione alle varie forme di responsabilità.

Certamente dalla stessa si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta, quindi, di una misura di carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Per quanto attiene all'ambito soggettivo di applicazione, dal testo normativo sembra evincersi che detta forma di rotazione in quanto applicabile al "personale" sia da intendersi riferibile sia al personale dirigenziale, sia non dirigenziale.

- Segue -



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

7.2.3 Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

Ulteriore elemento che avvalorata la tesi prospettata deriva dalla lettura sistematica della norma che è collocata nel Capo II, Dirigenza e, pertanto, la rotazione potrebbe essere ipotizzata almeno nei confronti dei dirigenti di seconda fascia, che potrebbero essere fatti ruotare con decisione del direttore generale.

Mentre per il personale non dirigenziale la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio, nel caso di personale dirigenziale, ha modalità applicative differenti comportando la revoca dell'incarico dirigenziale e, se del caso, la riattribuzione di altro incarico.

Per quanto attiene all'ambito oggettivo, e dunque alle fattispecie di illecito che l'amministrazione è chiamata a tenere in conto ai fini della decisione di far scattare o meno la misura della rotazione straordinaria, **vista l'atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma e, in attesa di chiarimenti da parte del legislatore, si riterrebbe di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione** e, in particolare, almeno quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione», nonché quelli indicati nel d.lgs. 31 dicembre 2012 , n. 235.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

Per quanto attiene all'ambito oggettivo, e dunque alle fattispecie di illecito che l'amministrazione è chiamata a tenere in conto ai fini della decisione di far scattare o meno la misura della rotazione straordinaria, vista l'atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma e, in attesa di chiarimenti da parte del legislatore, si riterrebbe di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal d.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «*Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione*», nonché quelli indicati nel d.lgs. 31 dicembre 2012 , n. 23512.

Oltre ai citati riferimenti, più in generale, l'amministrazione potrà porre a fondamento della decisione di far ruotare il personale la riconduzione del comportamento posto in essere a condotta di natura corruttiva e dunque potranno conseguentemente essere considerate anche altre fattispecie di reato.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

PNA 2016

VINCOLI ALLA ROTAZIONE

VINCOLI SOGGETTIVI

Le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente.

Si fa riferimento a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale).

Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria, in conformità con recenti orientamenti giurisprudenziali, una preventiva informativa da indirizzarsi all'Organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

PNA 2016

VINCOLI ALLA ROTAZIONE

VINCOLI OGGETTIVI

La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate dall'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.

- segue -



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

Proprio per prevenire situazioni come questa, in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, le amministrazioni dovrebbero programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

Rotazione del personale

Nel presente approfondimento si intendono fornire, alle aziende sanitarie e agli altri enti assimilati del SSN, indicazioni generali di tipo organizzativo e di pianificazione strategica, che inducano un percorso virtuoso finalizzato a rendere praticabile la rotazione degli incarichi nell'organizzazione sanitaria attraverso un'adeguata programmazione nei tempi e nelle modalità, secondo criteri che non vadano a detrimento del principio di continuità dell'azione amministrativa.

Il ricorso alla rotazione può concorrere, come anche indicato nella parte generale del PNA, insieme alle altre misure di prevenzione, a prevenire e ridurre, evitando il determinarsi di possibili fattori di condizionamento, eventuali eventi corruttivi con particolare riferimento alle aree a più elevato rischio. Per le considerazioni di cui sopra, la rotazione va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnato e sostenuto anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

1. Criticità ed elementi di valutazione

In sanità l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali.

1.1 Area clinica

Il personale medico è tutto inquadrato nel ruolo dirigente. Le posizioni di maggiore interesse potrebbero essere quelle relative alla direzione di unità operative complesse (di seguito UOC), a valenza dipartimentale (di seguito UOD) e dipartimenti. A parte alcune eccezioni (che dovrebbero ridursi in misura rilevante con l'applicazione del decreto del Ministro della salute 2 aprile 2015, n. 70 «Regolamento recante definizione degli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e quantitativi relativi all'assistenza ospedaliera») le posizioni apicali di Direttore di UOC, le cui funzioni cliniche prevalgono su quelle gestionali, sono assegnate per concorso e sono generalmente infungibili all'interno di una azienda sanitaria.

Le posizioni di Capo dipartimento (funzioni prevalentemente gestionali) sono anch'esse assegnate per concorso, seppure la scelta avvenga all'interno di una rosa di idonei: poiché sotto il profilo del requisito soggettivo l'incarico di Capo dipartimento deve essere conferito ad un Dirigente di UOC tra quelli afferenti al dipartimento, è possibile ritenere che tutti i dirigenti di quel dipartimento siano potenzialmente suscettibili di ricoprire a rotazione l'incarico. Altra ipotesi potrebbe essere quella di una rotazione a livello dei dipartimenti di uno stesso territorio, ad esempio provinciale.

Nell'ambito delle ASL, i Direttori di distretto e i Direttori medici di presidio, nel caso ci siano più presidi, svolgendo funzioni prevalentemente gestionali e meno clinico-assistenziali, potrebbero essere potenzialmente assoggettabili al processo di rotazione. Altresì, potrebbe avvenire per i primari di UOC con funzioni analoghe collocate nella rete di presidi ospedalieri della ASL (i problemi in questo caso sono legati alla definizione dei bandi di concorso e alla eventuale contestualità di decadenza dei diversi professionisti).

Per le altre figure rimane valido quanto detto in premessa ovvero la necessità di creare le condizioni di expertise per la fungibilità o, in caso contrario, supportare la difficoltà a operare la rotazione con adeguate motivazioni.

Un'ipotesi alternativa alla rotazione nei casi di competenze infungibili, potrebbe consistere nella c.d. “segregazione di funzioni”. Tale misura, attuabile nei processi decisionali composti da più fasi e livelli (ad esempio nel ciclo degli acquisti, distinguendo le funzioni di programmazione e quella di esecuzione dei contratti), l'applicazione di questo principio risulterebbe efficace per incoraggiare il controllo reciproco.

Nei casi di processi decisionali brevi, come, ad esempio, quelli relativi ad attività ispettive, incarichi legali, incarichi all'interno di commissioni di selezione ecc., si ritengono applicabili misure di rotazione da attuarsi anche all'interno di albi opportunamente istituiti.

2. Indicazioni generali e ulteriori

Pur nel rispetto del principio di autonomia/responsabilità che caratterizza il sistema aziendale e i suoi sottosistemi, il principio della rotazione deve comunque essere un obiettivo effettivo, documentabile e pertanto verificabile. La rotazione va quindi vista come una condizione prospettica da costruire attraverso la messa a punto di meccanismi aziendali orientati verso questa direzione (es. pianificazione pluriennale delle esigenze formative attraverso piani mirati a contrastare le tendenze di esclusività delle competenze e a favorire l'intercambiabilità) e collegati ai sistemi di gestione interni all'azienda sanitaria attraverso, a titolo indicativo ma non esaustivo:

- valutazione delle performance;
- analisi dei potenziali delle risorse umane ovvero del "capitale professionale effettivo" e non quello legato alla rigida attribuzione delle funzioni.

La rotazione degli incarichi dovrebbe riguardare anche il personale non dirigenziale, specie se preposto ad attività afferenti alle aree maggiormente sensibili al rischio di corruzione.

È opportuno definire, in ogni caso, gli ambiti di intervento delle misure di rotazione ed individuare i settori che possono essere "delocalizzati" rispetto all'azienda e con quali caratteristiche, avendo a riferimento anche gli obiettivi delle unità operative. In questo senso, altri strumenti per applicare il principio della rotazione possono ricercarsi, da parte del management delle aziende sanitarie, nella previsione di modelli organizzativi anche di tipo interdipartimentale e/o nella ottimizzazione dell'impiego dei professionisti resisi disponibili per effetto, ad esempio, di processi di accorpamento in attuazione del d.m. 70/2015 o anche nella definizione di accordi interaziendali.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

PNA 2016

ATTUAZIONE DELLA ROTAZIONE

CRITERI DELLA ROTAZIONE E INFORMATIVA SINDACALE

Il PTPC deve indicare i criteri della rotazione.

Tra i criteri vi sono, ad esempio: a) quello dell'individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione; b) la fissazione della periodicità della rotazione; c) le caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.

Sui criteri di rotazione declinati nel PTPC le amministrazioni devono dare preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, ciò al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte. Ciò non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

**DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2013, N. 39
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E
INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI PRESSO LE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI E PRESSO GLI ENTI PRIVATI IN CONTROLLO
PUBBLICO, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMI 49 E 50, DELLA
LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190**



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

CAPO II

INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ART. 3. INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

CAPO III

INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI A SOGGETTI PROVENIENTI DA ENTI DI DIRITTO PRIVATO REGOLATI O FINANZIATI DALLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 4. Inconferibilità di incarichi nelle amministrazioni statali, regionali e locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati

Art. 5. Inconferibilità di incarichi di direzione nelle Aziende sanitarie locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

CAPO IV

INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI A COMPONENTI DI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO

**Art. 6. Inconferibilità di incarichi a componenti di organo
politico di livello nazionale**

**Art. 7. Inconferibilità di incarichi a componenti di organo
politico di livello regionale e locale**

**Art. 8. Inconferibilità di incarichi di direzione nelle Aziende
sanitarie locali**



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

CAPO V - INCOMPATIBILITÀ TRA INCARICHI NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E NEGLI ENTI PRIVATI IN CONTROLLO PUBBLICO E CARICHE IN ENTI DI DIRITTO PRIVATO REGOLATI O FINANZIATI DALLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI NONCHÉ LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ PROFESSIONALE

Art. 9. Incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali

Art. 10. Incompatibilità tra le cariche direttive nelle aziende sanitarie locali, le cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati e lo svolgimento di attività professionali



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

CAPO VI - INCOMPATIBILITÀ TRA INCARICHI NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E NEGLI ENTI PRIVATI IN CONTROLLO PUBBLICO E CARICHE DI COMPONENTI DI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO

Art. 11. Incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali

Art. 12. Incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni e esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali

Art. 13. Incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali.

Art. 14. Incompatibilità tra incarichi di direzione nelle Aziende sanitarie locali e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

CAPO VII - VIGILANZA E SANZIONI

Art. 15. Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico

Art. 16. Vigilanza dell'Autorità nazionale anticorruzione

Art. 17. Nullità degli incarichi conferiti in violazione delle disposizioni del presente decreto

Art. 18. Sanzioni

Art. 19. Decadenza in caso di incompatibilità



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

DELIBERA N. 833 DEL 3 AGOSTO 2016

**LINEE GUIDA IN MATERIA DI ACCERTAMENTO DELLE
INCONFERIBILITÀ E DELLE INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI
AMMINISTRATIVI DA PARTE DEL RESPONSABILE DELLA
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE. ATTIVITÀ DI VIGILANZA E
POTERI DI ACCERTAMENTO DELL'A.N.AC. IN CASO DI INCARICHI
INCONFERIBILI E INCOMPATIBILI.**

Con l'obiettivo di prevenire situazioni ritenute anche potenzialmente portatrici di conflitto di interessi o, comunque, ogni possibile situazione contrastante con il principio costituzionale di imparzialità, è stato approvato, in attuazione dell'art. 1, commi 49 e 50 della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

Il decreto delegato de quo prevede e disciplina una serie articolata di cause di inconferibilità e incompatibilità, con riferimento alle seguenti tipologie di incarichi:

- incarichi amministrativi di vertice;
- incarichi dirigenziali o di responsabilità, interni ed esterni, nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico;
- incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2013, N. 39

**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI
INCARICHI PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PRESSO GLI ENTI
PRIVATI IN CONTROLLO PUBBLICO, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMI 49 E
50, DELLA LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190.**

Art. 15

**Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilita' e incompatibilita' nelle pubbliche
amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico**

“1. Il responsabile del piano anticorruzione di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, di seguito denominato «responsabile», cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla inconferibilita' e incompatibilita' degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilita' o incompatibilita' di cui al presente decreto.

2. Il responsabile segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'Autorita' nazionale anticorruzione, all'Autorita' garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonche' alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilita' amministrative.

3. Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di responsabile, comunque motivato, e' comunicato all'Autorita' nazionale anticorruzione che, entro trenta giorni, puo' formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attivita' svolte dal responsabile in materia di prevenzione della corruzione. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace”.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2013, N. 39

**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI
INCARICHI PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PRESSO GLI ENTI
PRIVATI IN CONTROLLO PUBBLICO, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMI 49 E
50, DELLA LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190.**

Art. 16

Vigilanza dell'Autorita' nazionale anticorruzione

“1. L'Autorita' nazionale anticorruzione vigila sul rispetto, da parte delle amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, delle disposizioni di cui al presente decreto, anche con l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento di singole fattispecie di conferimento degli incarichi.

2. L'Autorita' nazionale anticorruzione, a seguito di segnalazione o d'ufficio, puo' sospendere la procedura di conferimento dell'incarico con un proprio provvedimento che contiene osservazioni o rilievi sull'atto di conferimento dell'incarico, nonche' segnalare il caso alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilita' amministrative. L'amministrazione, ente pubblico o ente privato in controllo pubblico che intenda procedere al conferimento dell'incarico deve motivare l'atto tenendo conto delle osservazioni dell'Autorita'.

3. L'Autorita' nazionale anticorruzione esprime pareri, su richiesta delle amministrazioni e degli enti interessati, sulla interpretazione delle disposizioni del presente decreto e sulla loro applicazione alle diverse fattispecie di inconferibilita' e incompatibilita' degli incarichi”.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2013, N. 39
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' E
INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI PRESSO LE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI E PRESSO GLI ENTI PRIVATI IN
CONTROLLO PUBBLICO, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMI
49 E 50, DELLA LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190.

Art. 17

**Nullita' degli incarichi conferiti in violazione delle disposizioni
del presente decreto**

“1. Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del presente decreto e i relativi contratti sono nulli”.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2013, N. 39
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' E
INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI PRESSO LE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI E PRESSO GLI ENTI PRIVATI IN
CONTROLLO PUBBLICO, A NORMA DELL'ARTICOLO 1,
COMMI 49 E 50, DELLA LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190.

Art. 19

Decadenza in caso di incompatibilita'

“1. Lo svolgimento degli incarichi di cui al presente decreto in una delle situazioni di incompatibilita' di cui ai capi V e VI comporta la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del responsabile di cui all'articolo 15, dell'insorgere della causa di incompatibilita'.

2. Restano ferme le disposizioni che prevedono il collocamento in aspettativa dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni in caso di incompatibilita'”.

DELIBERA N. 833 DEL 3 AGOSTO 2016

LINEE GUIDA IN MATERIA DI ACCERTAMENTO DELLE INCONFERIBILITÀ E DELLE INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI AMMINISTRATIVI DA PARTE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE. ATTIVITÀ DI VIGILANZA E POTERI DI ACCERTAMENTO DELL'A.N.AC. IN CASO DI INCARICHI INCONFERIBILI E INCOMPATIBILI.

A) Inconferibilità

Al RPC, individuato dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013 come il soggetto tenuto a far rispettare in prima battuta le disposizioni del decreto medesimo, è assegnato il compito di contestare la situazione di inconferibilità o incompatibilità e di segnalare la violazione all'ANAC.

Qualora, quindi, il RPC venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del d.lgs. n. 39 o di una situazione di incompatibilità, deve avviare un procedimento di accertamento.

Nel caso di una violazione delle norme sulle inconferibilità la contestazione della possibile violazione va fatto nei confronti tanto dell'organo che ha conferito l'incarico quanto del soggetto cui l'incarico è stato conferito.

Detta contestazione costituisce solo l'atto iniziale di una attività che può essere ordinariamente svolta esclusivamente dal Responsabile e che comprende due distinti accertamenti: uno, di tipo oggettivo relativo alla violazione delle disposizioni sulle inconferibilità; un secondo, successivo al primo, destinato, in caso di sussistenza della inconferibilità, a valutare l'elemento psicologico di cd colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico, ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione interdittiva di cui all'art. 18 del decreto.

Accertata, quindi, la sussistenza della causa di inconferibilità dell'incarico, il RPC dichiara la nullità della nomina e procede alla verifica dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa, anche lieve, dei soggetti che all'atto della nomina componevano l'organo che ha conferito l'incarico, ai fini della applicazione della sanzione inibitoria prevista all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2013, N. 39

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI PRESSO LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E PRESSO GLI ENTI PRIVATI IN CONTROLLO PUBBLICO, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMI 49 E 50, DELLA LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190.

Art. 18

Sanzioni

“1. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati. Sono esenti da responsabilita' i componenti che erano assenti al momento della votazione, nonche' i dissenzienti e gli astenuti.

2. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza. Il relativo potere e' esercitato, per i Ministeri dal Presidente del Consiglio dei ministri e per gli enti pubblici dall'amministrazione vigilante.

3. Le regioni, le province e i comuni provvedono entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente decreto ad adeguare i propri ordinamenti individuando le procedure interne e gli organi che in via sostitutiva possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari.

4. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 3 trova applicazione la procedura sostitutiva di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131.

5. L'atto di accertamento della violazione delle disposizioni del presente decreto e' pubblicato sul sito dell'amministrazione o ente che conferisce l'incarico”.



POLIS
avvocati

Laforgia, Castellano, Di Cagno,
Milani, Bello e Associati

DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2013, N. 39
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITA' E
INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI PRESSO LE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI E PRESSO GLI ENTI PRIVATI IN
CONTROLLO PUBBLICO, A NORMA DELL'ARTICOLO 1, COMMI
49 E 50, DELLA LEGGE 6 NOVEMBRE 2012, N. 190.

Art. 20

Dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilita' o incompatibilita'

- “1. All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilita' di cui al presente decreto.*
- 2. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilita' di cui al presente decreto.*
- 3. Le dichiarazioni di cui ai commi 1 e 2 sono pubblicate nel sito della pubblica amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.*
- 4. La dichiarazione di cui al comma 1 e' condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.*
- 5. Ferma restando ogni altra responsabilita', la dichiarazione mendace, accertata dalla stessa amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconferibilita' di qualsivoglia incarico di cui al presente decreto per un periodo di 5 anni”.*

DELIBERA N. 833 DEL 3 AGOSTO 2016

LINEE GUIDA IN MATERIA DI ACCERTAMENTO DELLE INCONFERIBILITÀ E DELLE INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI AMMINISTRATIVI DA PARTE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE. ATTIVITÀ DI VIGILANZA E POTERI DI ACCERTAMENTO DELL'A.N.AC. IN CASO DI INCARICHI INCONFERIBILI E INCOMPATIBILI

Si tratta, quindi, di valutare la natura e gli effetti dell'atto dell'ANAC con il quale si accerta una situazione di inconferibilità e incompatibilità, soprattutto in rapporto agli analoghi poteri che la stessa legge conferisce al RPC dell'amministrazione interessata.

L'esplicita attribuzione compiuta dalla disposizione in esame all'ANAC di poteri di "accertamento di singole fattispecie di conferimento degli incarichi" non può che essere interpretata come il conferimento di un potere destinato a superare eventuali diverse valutazioni dell'amministrazione conferente e del suo RPC.

Se L'ANAC viene chiamata, per volontà della stessa amministrazione o su segnalazione, ad accertare specifiche fattispecie di incarichi già conferiti, questo accertamento è destinato a fare stato, salva sempre la possibilità di ricorso al giudice amministrativo contro il provvedimento dell'Autorità.

Ogni altra interpretazione sarebbe contraria al principio di economicità dell'azione amministrativa e renderebbe inutile l'accertamento dell'ANAC e l'apposito procedimento, adottato con le garanzie del contraddittorio, che l'Autorità svolge.

Nei casi di accertamento compiuto dall'Autorità, quindi, al RPC si deve ritenere preclusa ogni altra azione di accertamento, sul piano oggettivo, di violazioni delle norme del d.lgs. n. 39.

DELIBERA N. 833 DEL 3 AGOSTO 2016

**LINEE GUIDA IN MATERIA DI ACCERTAMENTO DELLE INCONFERIBILITÀ E DELLE
INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI AMMINISTRATIVI DA PARTE DEL
RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE. ATTIVITÀ DI
VIGILANZA E POTERI DI ACCERTAMENTO DELL'A.N.AC. IN CASO DI INCARICHI
INCONFERIBILI E INCOMPATIBILI**

Ne consegue che ove l'Autorità abbia adottato atti di accertamento di situazioni di inconferibilità e incompatibilità dotati di effetti prevalenti, l'amministrazione interessata e il suo RPC siano obbligati all'adozione degli atti conseguenti all'accertamento.

Qualora non vi provvedano, l'Autorità, cui non sono attribuiti poteri di tipo sostitutivo (quali la nomina di commissari ad acta), può esercitare il proprio potere di ordinare all'amministrazione e all'RPC di adottare tali atti.

In altri termini, l'ANAC ordina al RPC inerte di confermare le risultanze emerse in sede di accertamento della inconferibilità, oppure ordina, sempre al RPC, la rimozione dell'atto che si discosti da quelle risultanze.

Poiché il potere di ordine non è assistito da un potere sanzionatorio riconosciuto all'ANAC, l'Autorità si riserva, comunque, di coinvolgere, tramite apposita segnalazione, le autorità competenti per l'accertamento di responsabilità disciplinari o amministrative o penali del RPC inerte o che adotta atti contrari agli accertamenti che essa ha già effettuato, e di pubblicare tali segnalazioni sul proprio sito.