

2022-2024

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

SOMMARIO

<u>INTRODUZIONE</u>	3
<u>I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</u>	5
<u>I SOGGETTI RESPONSABILI E GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO</u>	5-6
<u>IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2022-2024</u>	7
<u>INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO - METODOLOGIA</u>	8
<u>MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO –VALUTAZIONE E TRATTAMENTO</u>	9
<u>RISCHI PRIORITARI</u>	11
<u>MONITORAGGIO SULL’ATTUAZIONE DELLE MISURE</u>	12
<u>ALLEGATI AL PIANO</u>	20
<u>Allegato 1: ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI-PTCPT 2022-2024 ...</u>	
<u>Allegato 2: MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA</u> <u>2022-2024</u>	

INTRODUZIONE

Con la Legge 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, modificata dal D.Lgs. 97/2016, il Legislatore ha creato il primo sistema normativo organico di prevenzione della corruzione che, unitamente ai provvedimenti normativi ad essa collegati – D.Lgs n.33/2013 (Riordino della disciplina riguardante l’accesso civico), D.Lgs n.39/2013 (Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi nelle pubbliche amministrazioni) e D.P.R. N.62/ 2013 (Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici), impegna ogni pubblica amministrazione all’adozione di un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

In sintonia, altresì, con il Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, il presente Piano indica gli interventi organizzativi (cioè, le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art.1, comma5.L.190/2012).

Il Piano è atto di indirizzo organizzativo, rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza all’interno dell’Amministrazione nonché per la programmazione delle attività da svolgere per il perseguimento di tali obiettivi.

Nell’ottica di un generale principio di miglioramento continuo nella redazione del Piano, per il corrente triennio, si è inteso consolidare le iniziative e le misure già adottate, si è tenuto conto delle normative sopravvenute, di eventuali ulteriori adempimenti, nonché dell’emersione e disciplina di rischi non considerati in fase di predisposizione delle precedenti edizioni del Piano, al fine precipuo di migliorarne la qualità e la razionalizzazione.

Alcuni istituti si sono compiutamente affermati, anche mediante l’adozione dei relativi atti regolamentari o codici, in particolare la procedure di Accesso Civico e di Whistleblowing, che nell’Agenzia, come in ogni Pubblica Amministrazione, si inseriscono in un disegno di miglioramento continuo che riflette una diffusa cultura dell’efficienza, della trasparenza e della legalità.

Nel processo di aggiornamento annuale risulta, altresì, indispensabile un’attività di coordinamento tra le azioni definite nell’ambito del presente Piano e quelle indicate negli altri processi di programmazione e gestione dell’Agenzia, in particolare con riferimento al ciclo della Performance, con l’obiettivo di assicurare quelle condizioni di strategia della prevenzione della corruzione intesa anche nella più ampia accezione di *maladministration*.

Il Piano, su proposta del RPCT, è adottato dall’organo di indirizzo entro il 31 gennaio (art.1, comma 8, L. n.190/2012) e, nel rispetto del principio di trasparenza, viene pubblicato sul sito Internet

istituzionale all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente". Il Consiglio ANAC in data 12/01/2022 ha deliberato di posticipare il Piano al 30 aprile 2022.

Il DL n. 80 del 2021, all'articolo 6, ha introdotto il PIAO – Programma Integrato di Attività ed Organizzazione nel quale Anticorruzione e trasparenza sono parte integrante. In assenza, allo stato, dei provvedimenti attuativi di cui ai commi 5 e 6 del medesimo articolo 6 del DL n. 80 del 2021, si propone nelle more di continuare ad adottare singolarmente il PTPR.

Il Piano rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Agenzia conforma il proprio agire al rispetto del dettato costituzionale e delle norme di legge, ad ogni livello di azione, anche con l'obiettivo di consolidare la fiducia dei cittadini nelle istituzioni.

Il raggiungimento di tale obiettivo è strettamente correlato al comportamento dei singoli dirigenti, di tutti i dipendenti e collaboratori, i quali, nel loro operare, devono assicurare la legittimità e l'imparzialità dell'azione amministrativa.

I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La Legge n. 190 del 2012 prevede la nomina in ciascuna Amministrazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, comma 7).

Con il Decreto N. 36 del 28/02/2022 del Commissario Straordinario dell'ANPAL ha provveduto alla nomina ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 della Dott.ssa Ludovica Iarussi, Dirigente Divisione 1, quale Responsabile incaricato per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, la quale presenta i requisiti di cui alla delibera del Consiglio dell'ANAC.

I SOGGETTI RESPONSABILI E GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO

L'elaborazione del Piano, come detto, prevede il coinvolgimento dei Dirigenti e di tutti i Dipendenti. Tutti i dipendenti delle divisioni e delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa, in conformità con la normativa vigente e il Piano nazionale anticorruzione, hanno un personale livello di responsabilità, in merito all'attuazione del Piano di prevenzione del rischio di corruzione, in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Inoltre, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'Agenzia.

Di seguito i soggetti che a pieno titolo sono coinvolti nella *governance* dei processi per la prevenzione del rischio corruzione, come previsti anche dalla legge n. 190/2012:

- a) **l'Autorità d'indirizzo (il Commissario Straordinario dell'ANPAL)**: provvede alla designazione del Responsabile della prevenzione, all'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e relativi aggiornamenti e di tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- b) il **Responsabile della Prevenzione** cura ed implementa la *governance* dei processi mappati, assicura la traduzione delle strategie per la prevenzione dell'anticorruzione in linee operative, provvede all'elaborazione del Programma Triennale di Prevenzione, nonché al monitoraggio sullo stato di attuazione dello stesso, coordinando tutti gli attori coinvolti nel processo;
- c) tutti i **Dirigenti**, che sono chiamati a monitorare il corso dell'azione amministrativa di diretta competenza, segnalando, sulla base dei processi mappati, eventuali anomalie e/o ritardi attuativi

e/o di output sia ai Referenti che al Direttore Generale (ai sensi dell'art. 16, comma 1 bis e 1 ter del D.Lgs. n. 165 del 2001). Ogni Dirigente procede altresì a formulare specifiche proposte volte alla prevenzione dei rischi rilevati e all'individuazione delle ulteriori misure di contrasto;

- d) **l'OIV del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, che è istituzionalmente coinvolto nella gestione del rischio e nelle relative fasi di aggiornamento della mappatura delle aree di rischio, di analisi valutativa della stessa, di ponderazione del rischio e di individuazione delle misure di contrasto. Ai sensi dell'art. 12, comma 1 dello Statuto dell'Agenzia, infatti, "l'ANPAL si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione della performance del Ministero del lavoro e delle politiche sociali"; Il Piano nazionale anticorruzione richiede agli OIV di considerare "i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione" nello svolgimento dei propri compiti.
- e) **tutti i dipendenti, che in base alle proprie competenze e ruoli, sono coinvolti a pieno titolo nelle dinamiche di processo inerenti l'azione amministrativa** e pertanto partecipano alla gestione del rischio anche attraverso la condivisione di atteggiamenti e modi di sentire, interagendo all'interno dell'organizzazione, dal momento che sono chiamati a segnalare le situazioni di illecito (art. 54 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001), ovvero i casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis legge n. 241 del 1990);
- f) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Agenzia, che sono chiamati ad osservare le misure previste nel presente Piano e del Codice di comportamento in corso di adozione dall'ANPAL;
- g) **l'Ufficio per i procedimenti disciplinari**, (Divisione I – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio). L'UPD è incardinato presso la Divisione I e opererà conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il Responsabile Anticorruzione. L'UPD è chiamato a una periodica analisi dei casi giudiziari e deontologici, ai fini dell'individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo.

IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2022-2024

L'Obiettivo del modello di gestione del rischio è far sì che tutta l'attività svolta sia analizzata, in particolare attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

In particolare, la metodologia utilizzata si concentra su:

- a. individuazione delle aree di rischio;
- b. mappatura delle aree di rischio;
- c. valutazione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione;
- d. trattamento del rischio: identificazione e programmazione delle misure .

INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO - METODOLOGIA

Nel triennio precedente di riferimento, l'individuazione delle aree di rischio ha ricalcato il modello di analisi e gestione già sviluppato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per quanto afferisce alle attività trasferite all'Agenzia e già di competenza della soppressa Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione.

Come riportato nel Piano della trasparenza e della corruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali a cui si fa riferimento *“Al fine, quindi, di individuare le debolezze strutturali presenti nell'impianto organizzativo, il Ministero del lavoro ha confermato l'utilizzo di un approccio di tipo preventivo, fondato sul risk management, investendo sulla responsabilizzazione del personale chiamato ad essere parte attiva nella identificazione dei fattori di rischio e dei rimedi per contrastare l'affermazione del fenomeno corruttivo.”*

MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO – VALUTAZIONE E TRATTAMENTO

Il rischio, inteso come il possibile divario tra la manifestazione di un fenomeno e la situazione attesa e, quindi, come un evento futuro e incerto, può influenzare il raggiungimento degli obiettivi di un'organizzazione. Spetta alle Amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione)

La valutazione del rischio, intesa quale macro fase del processo di gestione del rischio in cui è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (nella successiva fase del trattamento del rischio), è stata effettuata per processi, in considerazione del contesto esterno di riferimento, mediante condivisione tra i soggetti coinvolti e attraverso lo svolgimento dei seguenti passaggi:

1. *Identificazione*: intesa come individuazione e descrizione del rischio stesso, anche sulla base dell'esperienza e di eventuali precedenti giudiziari o disciplinari;
2. *Analisi del rischio*: effettuata valutando la probabilità che il rischio si verifichi e le conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) al fine di giungere alla determinazione del livello di rischio a livello di processo. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per effettuare la conseguente valutazione del rischio di processo sono indicati nell'Allegato 5 al PNA.
3. *Ponderazione del rischio*: effettuata analizzando il rischio stesso e confrontandolo con altri al fine di individuare la priorità del trattamento.
4. *La fase del trattamento* prevede la definizione di azioni e strategie rivolte alla mitigazione del rischio. Si realizza con l'identificazione e la pianificazione triennale di misure, azioni e obiettivi di carattere organizzativo, innovativo e trasversale.

Nel suddetto PTCP 2022-2024 (Piano, allegati e documenti integrativi) sono state considerate le seguenti aree a rischio:

- a. Gestione del Personale;
- b. Acquisto di Beni e Servizi;
- c. Gestione, controllo e certificazione dei Programmi a titolarità dell'ANPAL

che corrispondono alle aree PNA:

- a. Area acquisizione e progressione del personale;
- b. Area affidamento di lavori, servizi e forniture;
- c. Area “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico diretto e immediato” e Area “Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni”.

RISCHI PRIORITARI

A seguito dell'analisi della probabilità e dell'impatto del rischio corruttivo, dell'individuazione dei 30 processi effettuati da ANPAL, si è ritenuto opportuno presidiare in modo particolare le aree relative alla gestione del personale, l'acquisto di beni e servizi e la gestione e il controllo dei Programmi a titolarità dell'Agenzia.

In relazione a quanto evidenziato dall'analisi del rischio, l'Agenzia può essere astrattamente considerata esposta a fenomeni di corruzione nelle seguenti diverse aree di rischio:

A. Gestione del personale

- Reclutamento del personale;
- Conferimento di incarichi;
- Progressioni di carriera;

B. Affidamento di lavori, servizi e forniture

- Acquisto di beni e servizi mediante procedure di evidenza pubblica ai sensi del D.Lgs. 50/2016;
- Procedure finalizzate all'individuazione degli operatori economici cui affidare la fornitura di beni e servizi per garantire il funzionamento dell'Agenzia;

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

D. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

- Gestione di aspetti economico - patrimoniali, contabili e finanziari, inclusa la redazione dei bilanci;
- Adozione di provvedimenti vincolanti.

E. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

F. Affari legali e contenzioso

Altro (es: attività di supporto alla programmazione e alla gestione dei procedimenti di controllo, vigilanza sull'osservanza della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc...).

MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

Il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua il monitoraggio semestrale del Piano e delle relative Misure proponendone l'aggiornamento in ragione dell'entrata e regime dei rispettivi settori di attività e verificandone l'efficace attuazione e proponendone l'aggiornamento nel caso vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengano mutamenti del contesto interno ed esterno dell'Amministrazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redigerà una relazione recante l'esito dell'attività svolta e i risultati conseguiti, basata anche sui rendiconti presentati dai dirigenti sulle misure poste in essere e sui risultati realizzati in esecuzione del Piano stesso per gli adempimenti di legge.

Al riguardo si sottolinea che, in ossequio alle disposizioni normative vigenti in tema di trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA., il presente Piano sarà pubblicato in un'apposita sezione del sito web istituzionale dell'Amministrazione ai fini della diffusione dello stesso all'esterno, a conferma della piena attuazione dei principi dell'Amministrazione Trasparente.

Di seguito si forniscono i dettagli relativi all'attuazione di ciascuna misura di prevenzione della corruzione prevista nel presente Piano.

a) Il Codice di comportamento

I codici di comportamento rappresentano una delle più significative misure di carattere generale previste dalla L. 190/2012 per la promozione dei doveri costituzionali di lealtà, diligenza, imparzialità e buona condotta, declinati nella disciplina generale dal d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, «Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165».

L'ANPAL non si era precedentemente dotata di un codice di comportamento attenendosi esclusivamente a quanto previsto dal DPR 62/13. Con delibera n. 3 del 29 aprile 2022 del Commissario straordinario dell'ANPAL è stato adottato il codice che integra e specifica con riferimento alla realtà dell'ANPAL le previsioni del citato DPR:

Tutto il personale è tenuto ad osservare i principi del suddetto Codice. Per personale si intendono tutti i dipendenti, inclusi quelli con qualifica dirigenziale e i responsabili di strutture di ricerca e consulenza

tecnico-scientifica, di servizi trasversali di supporto, nonché i collaboratori e consulenti dell’Agenzia, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo¹ ed altresì i titolari degli Organi collegiali (Presidente, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei revisori).

b) La rotazione degli incarichi

La rotazione del personale all’interno delle Pubbliche Amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall’art. 1, co. 5, lett. b) della legge n. 190/2012, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono definire e trasmettere all’ANAC *“procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari”*. Inoltre, secondo quanto disposto dall’art. 1, co. 10, lett. b) della legge n. 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”*. Questo tipo di rotazione, c.d. ordinaria, è stata quindi prevista dal legislatore tra le misure organizzative generali a efficacia preventiva che possono essere utilizzate nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

- La rotazione ordinaria

Tale misura ordinaria di rotazione sarà attuata sulla base dei criteri che l’ANAC ha stabilito e che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione. Oltre, ai dirigenti, tuttavia, si rende necessario estenderla, in via generale, a tutti i dipendenti, mediante verifica di alcuni vincoli:

1. vincoli soggettivi identificati nel rapporto di lavoro (es. congedo parentale, assistenza di familiare disabile);
2. vincoli oggettivi in merito alla particolare qualificazione tecnica e le competenze richieste per la funzione da svolgere, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa.

La rotazione del personale all’interno delle Pubbliche Amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall’art. 1, co. 5, lett. b) della legge n. 190/2012, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono definire e trasmettere all’ANAC *“procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore*

¹ Ivi inclusi i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’Agenzia.

della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari". Questo tipo di rotazione, c.d. ordinaria, è stata quindi prevista dal legislatore tra le misure organizzative generali a efficacia preventiva che possono essere utilizzate nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

La rotazione ordinaria nell'ente è stata effettuata con incarichi dirigenziali a comando anche con personale di altri enti. Per il personale interno, viste le qualificazioni tecniche proprie di ognuno non è stata disposta la rotazione anche in ragione delle poche persone in servizio soprattutto per il contratto Funzioni Centrali. E' demandato ai dirigenti la verifica di assenza di corruzione.

Si precisa che il RUP è sempre incardinato nella figura del Dirigente della Divisione 2 che si occupa di "Gestione dei contratti e procedure di acquisizione di beni e servizi, controllo di gestione". Per i componenti delle Commissioni di Indirizzo e Verifica (CIV) e Direttore Esecutivo del Contratto (DEC), la rotazione è avvenuta nel caso di avvio di un nuovo contratto.

Nel caso invece di prosecuzione di contratti in essere, al fine di dare continuità amministrativa e maggiore qualità e tempestività al lavoro già avviato sono stati confermati i componenti CIV e i DEC dei contratti precedenti.

e) La trasparenza

Per quanto attiene al quadro normativo di riferimento in materia di trasparenza si rimanda alla sezione del presente Piano che elenca le modifiche apportate al D. Lgs. 33/2013 dal Decreto legislativo n. 97/2016 che ha previsto, tra le modifiche più rilevanti, l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Si è provveduto alla pubblicazione dei dati nel rispetto della normativa sulla trasparenza e sulla tutela della privacy.

d) La gestione dei flussi

A seguito delle modifiche apportate all'art. 10 del D. Lgs. 33/2013 e alla luce della delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 dell'ANAC, l'ANPAL ha predisposto, in analogia all'allegato 1 della citata delibera, una scheda contenente l'elenco degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016.

Quanto al modello organizzativo di gestione dei flussi informativi, l'Agenzia si è dotata di un proprio sistema informatico per la gestione dei flussi emancipandosi dalla Direzione generale dei sistemi informativi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

I centri di responsabilità provvedono ad inserire all'interno degli applicativi informatici in uso e a

trasmettere o pubblicare i dati e le informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione ai sensi della normativa vigente.

Il RPCT provvederà a verificare periodicamente l'inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale da parte dei singoli centri di responsabilità amministrativa per riscontrarne la conformità alla legge (sotto il profilo della completezza, comprensibilità, aggiornamento, tempestività, pubblicazione in formato aperto dei dati) attraverso una nota di monitoraggio semestrale.

Nelle more della definizione di standard di pubblicazione per le diverse tipologie di obblighi, a cura dell'ANAC secondo la procedura prevista dall'art. 48 del D. Lgs. 33/2013, ci si atterrà alle seguenti indicazioni operative:

- esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione al fine di aumentare il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati stessi e assicurare agli utenti di "Amministrazione Trasparente" la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili (cfr. delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016);
- indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione pubblicata: in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Amministrazione trasparente" dovrà essere indicata la data di aggiornamento, distinguendo quella di iniziale pubblicazione da quella del successivo aggiornamento (cfr. delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016).

e) La Trasparenza e la Privacy DLgs 101/2018

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679. In seguito a tale aggiornamento in materia anche ANPAL verificherà, prima di mettere a disposizione sul proprio sito web istituzionale dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. Non a caso il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza è anche Responsabile della Privacy e questo consente un raccordo continuo tra i due ambiti.

Ovviamente non vengono pubblicati tutti i dati sensibili inerenti al personale ed a terzi.

f) L'accesso civico

Per "accesso civico" si intende l'accesso civico "semplice" (che le Linee Guida dell'ANAC relative allo "Schema di Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 33/2013", indicano come "ACCESSO CIVICO"), previsto dall'articolo 5, comma 1, del D. Lgs. 33/2013 e disciplinato nel predetto decreto. Tale tipologia di accesso concerne l'obbligo, posto in capo alle pubbliche amministrazioni, di pubblicare documenti, informazioni o dati e comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Sono attive due caselle di posta elettronica relative alle due tipologie di accesso civico: la prima - AccessocivicoAnpal@anpal.gov.it - per quanto attiene l'accesso civico semplice, concernente dati e documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria, previa compilazione dell'apposito modulo informatico di richiesta di accesso civico; la seconda - accessogeneralizzatoANPAL@pec.anpal.gov.it - concernente dati e documenti ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni sono obbligate a pubblicare, attraverso l'invio tramite PEC del modulo pubblicato on line ed istituzionalmente dedicato all'accesso civico generalizzato, la data di presentazione sarà accertata dalle ricevute di accettazione e consegna della PEC.

Alla data di predisposizione del suddetto Piano è stato attivato un monitoraggio continuo delle caselle di posta elettronica: AccessocivicoAnpal@anpal.gov.it e accessogeneralizzatoANPAL@pec.anpal.gov.it

g) La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*)

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento quale misura di prevenzione della corruzione, imponendo alle Amministrazioni di individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente.

La procedura "*Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*" è stata predisposta entro il 30 ottobre 2020 e condivisa con il gruppo di supporto anticorruzione e con il responsabile del trattamento dei dati.

L'ANPAL, ha dato ampia diffusione alla "*Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*" anche attraverso la Circolare prot. n. 10963 del 13/11/2020, trasmessa a tutto il personale ANPAL, contenente il link al modello di segnalazione di condotte illecite e l'indirizzo mail di riferimento per la segnalazione degli illeciti. La gestione delle segnalazioni avviene attraverso un sistema che assicura la riservatezza del flusso di dati, in modo che l'identità del segnalante sia conoscibile solo dal Responsabile o, in sua assenza o impedimento, dal funzionario appositamente autorizzato.

La procedura ed il relativo modello di segnalazione di condotte illecite, in attesa del rilascio del software per la gestione delle segnalazioni, sono reperibili sul sito web dell’Agenzia, nella sezione “Amministrazione trasparente” (<https://www.anpal.gov.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>).

Le segnalazioni possono essere inviate al seguente indirizzo mail: SegnalazioneillecitiAnticorruzioneANPAL@anpal.gov.it, secondo il modello allegato. La gestione delle segnalazioni spetta al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell’Agenzia.

h) Inconferibilità e incompatibilità

Una delle principali misure da programmare nel PTPC attiene alle modalità di attuazione delle disposizioni del D. Lgs. 39/2013, con particolare riferimento alle verifiche e ai controlli dell’insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi. In proposito, il Consiglio dell’A.N.AC. ha approvato, nella seduta del 3 agosto 2016, la Delibera n. 833 recante *“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 la quale individua le modalità di svolgimento del procedimento di verifica. Nello specifico, nella delibera n. 833/2016, è sancito un mutamento d’impostazione per cui la dichiarazione del soggetto a cui viene conferito l’incarico *“pur costituendo un momento di responsabilizzazione del suo autore [...] non vale ad esonerare chi ha conferito l’incarico dal dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui al citato art. 97 Cost., i requisiti necessari alla nomina, ovvero, [...] l’assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare. In altre parole, l’amministrazione conferente è tenuta ad usare la massima cautela e diligenza nella valutazione della dichiarazione richiesta all’art. 20, in quanto non è escluso che questa sia mendace, e ciò anche a prescindere dalla consapevolezza del suo autore circa la sussistenza di una delle cause di inconferibilità o di incompatibilità”*. L’organo che ha conferito l’incarico, pertanto, *“come chiarito nella delibera n. 67 del 2015, non può e non deve attenersi a quanto dichiarato dal soggetto incaricato, ma è tenuto a verificare, con la massima cautela, in base agli atti conosciuti o conoscibili [...] – anche con un accertamento delegato agli uffici e/o con una richiesta di chiarimenti al nominando – la sussistenza della causa di inconferibilità/incompatibilità”*.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l’art. 17 del D.Lgs. n. 39/2013, l’incarico è da ritenersi nullo e si applicano le sanzioni di cui all’art. 18 del medesimo decreto. Ai sensi dell’art. 15, comma 1, del citato Decreto legislativo, il RPCT verifica il rispetto delle disposizioni sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dettate dal suddetto decreto. Ai sensi del successivo comma 2 del medesimo art. 15, inoltre, al Responsabile del Piano è demandato il compito di segnalare i

casi di possibile violazione delle disposizioni all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

In virtù degli obblighi posti in capo al RPCT, la Divisione I – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio provvede ad informare tempestivamente quest'ultimo di tutti gli incarichi dirigenziali conferiti, comunica e aggiorna - con cadenza semestrale e comunque in tempo utile consentendo l'aggiornamento e l'implementazione del Piano - la situazione relativa alle condanne per reati contro la P.A. di cui sia stata messa a conoscenza dall'A.G. (ai sensi dell'art. 129 disp. att. c.p.p.), anche con sentenza non passata in giudicato, riguardanti personale dell'Agenzia, specificando gli incarichi dirigenziali svolti.

All'atto del conferimento di un nuovo incarico dirigenziale, l'Agenzia verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o ai soggetti cui intende conferire l'incarico in questione. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento medesimo. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D. Lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Prima dell'adozione del provvedimento di incarico da parte del Commissario Straordinario, tutti i dirigenti interessati hanno autocertificato l'insussistenza di cause di Inconferibilità e di incompatibilità. E' stata predisposta una modulistica unica in forma di dichiarazione sostitutiva ex art. 20 D.Lgs. n. 39/2013 inerente le tre fattispecie di inconferibilità, incompatibilità e assenza di conflitto di interessi per i componenti degli organi di indirizzo e di controllo dell'ANPAL.

i) Misure antifrode e gestione delle irregolarità e dei recuperi

Con Decreto Direttoriale prot. N. 119 del 01/04/2020 è stato costituito il Team di autovalutazione dei rischi di frode.

E' stata adottata una nuova procedura per le verifiche di gestione nell'ambito del Manuale delle procedure del PON SPAO e del PON IOG con implementazione del report del monitoraggio delle verifiche di I livello AdG/OOII in SIGMA SPAO e SIGMNA IOG completato con ultimo collaudo del 26 febbraio 2021. Altresì predisposti, files di monitoraggio degli audit dell'AdG e degli OOII. .

E' stata, al contempo, adottata nuova procedura "Misure antifrode, gestione irregolarità e recuperi", con la sezione dedicata alla segnalazione e comunicazione irregolarità, nonché una sezione dedicata al monitoraggio delle irregolarità e dei recuperi, nell'ambito del Manuale delle procedure del PON SPAO e del PON IOG.

ALLEGATI AL PIANO

Allegato 1: ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI-PTCPT 2022-2024

Allegato 2: MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022-2024