

PIANO INTEGRATO

DI

ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

(PIAO)

2023 - 2025



4. Rischi corruttivi e trasparenza

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 introdotto 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 (PTPCT).

In tale contesto consolidato si sono inserite le disposizioni contenute nel D.L. 9 giugno 2021 n.80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021 n.113, che istituisce il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione e, più recentemente, le indicazioni presenti nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Delibera ANAC n.7 del 17 gennaio 2023, contenente indicazioni per la predisposizione del Piano Anticorruzione e Trasparenza.

Il Piano va a confluire nel presente PIAO, nella sottosezione specifica dedicata e dà conto del lavoro di programmazione e gestione del rischio corruttivo individuato nei precedenti piani.

Per consolidare le iniziative e le misure già adottate, si è tenuto conto delle normative sopravvenute, di eventuali ulteriori adempimenti, nonché dell'emersione e della 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 le 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 e della corruzione intesa anche nella più ampia accezione di *mala administration*.

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.

La Legge n.190 del 2012 prevede la nomina in ciascuna Amministrazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) (art. 1, comma 7).

Con il Decreto n.36 del 28.02.2023 del Commissario Straordinario dell'ANPAL si è provveduto alla nomina, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012 n.190, della Dott.ssa Ludovica Iarussi quale Responsabile incaricato per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, la quale risponde ai requisiti della Delibera del Consiglio dell'ANAC.

Il PIAO 2023-25 viene pubblicato nell'apposita sezione inerente la Trasparenza e l'Anticorruzione presente sul sito istituzionale dell'Agenzia e trasmesso al Commissario Straordinario come disposto dall'art.43 D.Lgs. n.33/13.

L'elaborazione di un sistema di prevenzione dei rischi prevede il coinvolgimento dei Dirigenti e di tutti i dipendenti delle Divisioni e delle Strutture coinvolte nell'attività amministrativa. Inoltre, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con tutti i soggetti presenti all'interno dell'organizzazione dell'Agenzia.

Di seguito, si riportano 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'Organo d'indirizzo amministrativo (al momento rappresentato dal Commissario Straordinario dell'ANPAL) provvede alla designazione dello stesso Responsabile, all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, e relativi aggiornamenti, e a 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;
- c) i Dirigenti 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 all'Autorità di indirizzo dell'Amministrazione (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 di eventuali ulteriori misure di contrasto;
- d) l'OIV presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è istituzionalmente coinvolto nella gestione del rischio e nelle relative fasi di aggiornamento della mappatura delle aree di rischio, dell'analisi valutativa delle stesse, della ponderazione del rischio e nell'individuazione delle misure di contrasto. Ai sensi dall'art.12, comma 1 dello Statuto vigente 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) l'ANAC alla quale il presente atto è inviato;
- f) tutti i dipendenti, 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);
- g) i collaboratori, a qualsiasi titolo dell'Agenzia, sono chiamati ad osservare le misure previste nel PTPCT e nel Codice di comportamento in adozione in ANPAL;
- h) l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, incardinato presso la Divisione 1 – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio opera, conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il Responsabile Anticorruzione. L'UDP è chiamato a una periodica analisi dei casi giudiziari e deontologici, ai fini dell'individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo. Il nuovo UDP per i dipendenti è stato costituito con Decreto del Commissario n.52 del 11 marzo 2022 ed è costituito dal Dirigente della Divisione 1 e da due Funzionari Amministrativi. Recentemente si è provveduto alla costituzione dell'UDP per i Dirigenti con Decreto n.12 del 01 febbraio 2023.

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.

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.

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 corrispondono a quanto sopra indicato.
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 che 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.

Le aree da considerarsi esposte a rischio corruttivo, che l'ANPAL, a seguito di approfondimenti eseguiti sui propri processi interni, ha ritenuto di dover presidiare sono, in primo luogo:

- a. la Gestione del personale;
- b. l'Acquisto di Beni e Servizi;
- c. la Gestione, il Controllo e la Certificazione dei Programmi di competenza dell'Agenzia.

Tali aree corrispondono in particolare ai seguenti ambiti di intervento:

- 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".

A seguito dell'analisi della probabilità e dell'impatto del rischio corruttivo dei processi effettuati da ANPAL, l'Agenzia può essere 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.n.50/2016;
 - Procedure finalizzate all'individuazione degli operatori economici cui affidare la fornitura di beni e servizi per garantire il funzionamento della stessa 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.
- G.** 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.).

Rispetto a tali aree di rischio, il RPCT effettua il monitoraggio semestrale del sistema in essere proponendone l'aggiornamento delle misure previste e l'adeguamento delle stesse, qualora intervengano mutamenti del contesto interno ed esterno dell'Amministrazione o qualora vengano accertate violazioni delle prescrizioni.

Su tali aspetti, entro il 15 dicembre del 2023, il RPCT redigerà una relazione, da trasmettere all'ANAC e all'Organo di Vertice dell'Agenzia, 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 della Divisione 1 in esecuzione del PIAO stesso per gli adempimenti di legge.

Il PTPCT dell'ANPAL, invece, in ossequio alle disposizioni normative vigenti in tema di trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PPAA., viene pubblicato in un'apposita sezione del sito web istituzionale dell'Agenzia ai fini della diffusione dello stesso sia all'interno che all'esterno, a conferma della piena attuazione del principio della trasparenza.

4.1. Il Codice di Comportamento

L'introduzione del Codice di Comportamento rappresenta 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, come previsto dall' art.54 del Dlgs. n. 165/2001 comma 3, si è dotata di un Codice di Comportamento con deliberazione commissariale n. 3 del 29/04/2022, che provvederà ad aggiornare in vista delle modifiche apportate al D.P.R. 62/2013, alla luce del mutato contesto socio lavorativo, quali ad esempio, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la valorizzazione del rispetto ambientale e lo sviluppo di tecnologie informatiche per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Tutto il personale è tenuto ad osservare i principi del suddetto Codice, che è reso disponibile e consultabile tramite pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente nel sito istituzionale. Il documento viene altresì trasmesso a tutti i nuovi assunti contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o all' atto di conferimento dell'incarico per consulenti o collaboratori.

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 titolo ed altresì i titolari degli Organi collegiali.

4.2. 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, comma 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, comma 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 di efficacia preventiva che possono essere utilizzate nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'Agenzia ha provveduto all'attuazione della misura sulla base dei criteri stabiliti dall'ANAC. Oltre, ai dirigenti 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 disabili);
2. vincoli oggettivi in merito alla particolare qualificazione tecnica e alle competenze richieste per la funzione da svolgere, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa.

La rotazione ordinaria nell'ente è stata effettuata con incarichi dirigenziali a comando anche con personale di altri enti. Per il personale interno, si rileva che la situazione di scarsità ed infungibilità del personale, addetto alle attività in cui sono individuati i fattori di rischio, ha reso difficile attuare un'alternanza di tali funzioni in determinati settori, avvalendosi di personale di altri uffici che non presentano le necessarie competenze e professionalità richieste.

Tuttavia, con l'ingresso di ulteriori funzionari amministrativi, previsti dalla Legge n.34/22, si è potuto procedere all'applicazione del principio di rotazione, attraverso l'inserimento dei medesimi in gruppi di lavoro di natura intersettoriale, favorendo lo sviluppo di competenze trasversali.

Inoltre, qualora si verificassero eventi corruttivi, si procederà all'applicazione della rotazione straordinaria, disciplinata dall'art.16, comma 1, lett. L-quater, del D.Lgs n.165/2001, secondo le indicazioni ANAC. L'Autorità, infatti, sottolinea la necessità di monitorare con attenzione le ipotesi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della misura. Quindi, pervenuta la formale comunicazione di procedimenti penali di natura corruttiva, si procederà alla rotazione assegnando il dipendente ad altro ufficio o servizio.

4.3. La trasparenza

La presente sezione descrive la pianificazione delle attività volte al contrasto dei rischi corruttivi e le azioni per la promozione della trasparenza per il triennio 2023-2025. La strategia di prevenzione del rischio perseguita dall'ANPAL procede in continuità evolutiva con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, inquadrato nel PIAO 2022 – 2024, secondo un processo organizzativo in continuo perfezionamento delle tecniche di prevenzione, sulla base delle risultanze dell'attività di monitoraggio del Piano dell'anno precedente.

La sezione “rischi corruttivi e trasparenza” è redatta in coerenza con il vigente quadro normativo di riferimento e, in particolare, con la legge 190/2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, successivamente novellata dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, che ha introdotto rilevanti modifiche intervenendo nel quadro organico degli strumenti e delle responsabilità disegnato dalla legge n. 190 del 2012 e dai relativi provvedimenti normativi attuativi (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in materia di pubblicità e trasparenza; decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in tema di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi; D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante “Codice di comportamento dei

dipendenti pubblici”).

La normativa sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità affianca, al mero sistema repressivo delle patologie, le iniziative indirizzate alla prevenzione, anche privilegiando gli strumenti tipici del diritto amministrativo. L’obiettivo è quello di porre in essere azioni specifiche atte a garantire una concreta e reale promozione della legalità e dell’etica pubblica che travalichi il semplice adempimento formale.

Il D.Lgs. n. 97/2016 ha modificato, integrato e, in parte, sostituito il testo del precedente D.Lgs. 33/2013, apportando modifiche alla normativa in materia di trasparenza; tra le più rilevanti si segnala l’accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione e corruzione, attraverso il meccanismo di pubblicità e trasparenza.

L’opera di ricognizione delle novità concernenti gli obblighi di pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” è costante e garantisce l’aggiornamento delle pagine nelle modalità e secondo la tempestività richiesta.

Il sito web istituzionale contiene le indicazioni e i moduli necessari per l’esercizio delle forme di accesso civico disciplinate dalla normativa in materia e nel pieno rispetto della disciplina della tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento UE 2016/679.

4.4. La gestione dei flussi

Quanto al modello organizzativo di gestione dei flussi informativi, l’Agenzia si sta dotando di un proprio Sistema Informativo per la gestione dei flussi rendendosi indipendente, in questo modo, dalla Direzione Generale dei Sistemi Informativi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L’implementazione di tale Sistema prevede che i Centri di Responsabilità provvedano 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 e di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

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 attiene alle seguenti indicazioni operative:

- esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione col 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 inizio pubblicazione da quella del successivo aggiornamento (cfr. delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 e, da ultimo, nuovo PNA approvato da ANAC con delibera 17.01.2023).

4.5. La privacy

A seguito dell'applicazione del Regolamento (UE) 2016/679 approvato dal Parlamento Europeo e dal 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)» (di 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, anche ANPAL si è adeguata a quanto previsto dalla normativa.

In particolare, ANPAL ha proceduto a dare attuazione alle disposizioni ivi contenute e in particolare ha provveduto a:

- nominare il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer- DPO) e a nominare il Responsabile della privacy, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, consentendo così un raccordo continuo tra i due ambiti. Il RPD assolve a funzioni di consulenza, supporto e controllo, informazione e formazione relativamente all'applicazione delle disposizioni previste dal Regolamento;
- istituire il “Registro delle attività di trattamento”;
- attuare il principio di responsabilità del Titolare del trattamento, di privacy “by design” e di privacy “by default”. In particolare, l'Agenzia si è dotata della Data Protection Policy, provvedendo a redigere il Modello Organizzativo, secondo i principi e le regole introdotte dal Regolamento europeo 2016/679.

ANPAL, quindi, si è dotata di strumenti di verifica che garantiscono la riservatezza delle informazioni, garantendo così un adeguato livello di protezione nella gestione dei dati personali e riuscendo ad ottemperare inoltre agli obblighi di pubblicazione, come previsto dalla disciplina in materia di trasparenza (cfr. d.lgs. 33/2013), sul proprio sito web istituzionale, quali informazioni e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, anche di settore.

4.6. L'accesso civico

L'accesso civico è disciplinato dall'art.5 del D.Lgs. n.33/2013 e prevede due forme di accesso.

Una forma di Accesso civico è quello 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. n. 33/2013, indicano come "ACCESSO CIVICO"), previsto dall'articolo 5, comma 1, del D.Lgs. 33/2013, che 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.

La seconda forma di accesso, disciplinata dall'art.5 comma 2 del D.Lgs n.33/2013, denominata Accesso civico generalizzato, prevede che chiunque ha diritto di accedere ai dati e documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge. Tale forma non sostituisce l'accesso semplice, ma si aggiunge ad esso, al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

L' ANPAL ha provveduto ad attivare una casella di posta elettronica funzionale alle due tipologie di accesso civico, trasparenzaANPAL@ANPAL.gov.it, monitorata dal gruppo di lavoro neocostituito con Decreto n.1695 del 9 febbraio 2023.

La richiesta di accesso civico semplice o generalizzato deve avvenire tramite la mail sopra indicata all'interno della quale vanno riportati chiaramente i dati, le informazioni e i documenti richiesti, previa compilazione dell'apposito modulo informatico di richiesta di accesso civico, disponibile sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Una volta pervenuta la richiesta, il Responsabile della Trasparenza e la struttura a supporto, espletate le necessarie verifiche, procedono a far pubblicare entro 30 giorni sul sito web, sezione Amministrazione Trasparente, il documento, l'informazione o il dato richiesto e, contemporaneamente, comunicano al richiedente l'avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Alla data di predisposizione del suddetto Piano è stato attivato un monitoraggio continuo della casella di posta elettronica: trasparenzaANPAL@ANPAL.gov.it

4.7. La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – c.d. whistleblowing

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento, attraverso l'art.54-bis del D. Lgs 165/2001 quale misura di prevenzione della corruzione; a tal fine le Amministrazioni devono individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente.

Il suddetto articolo prevede che il pubblico dipendente “nell’interesse dell’integrità della Pubblica Amministrazione” segnali al Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza, oppure all’ANAC, o all’Autorità Giudiziaria Ordinaria o Contabile, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro”. Il dipendente “non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

La Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblowing*) è stata predisposta entro il 30 ottobre 2020 e condivisa con il Gruppo di supporto anticorruzione e con il Responsabile del trattamento dei dati, così come indicato dalle Linee guida ANAC adottate in data 9 giugno 2021 con Delibera n. 469.

L’Agenzia ha dato diffusione a tale procedura 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 e-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-%20contenuti/prevenzione-della-corruzione>).

L’ANPAL, inoltre, ha deciso di utilizzare lo strumento di segnalazione messo a disposizione da ANAC per l’acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti attraverso l’utilizzo del software Open *Whistleblowing* v 1.0., accessibile al seguente link:<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>.

Le segnalazioni possono poi 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.

4.8. Inconferibilità e incompatibilità

Una delle principali misure da programmare nel PTPT attiene alle modalità di attuazione delle disposizioni del D. Lgs. N.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, il RPCT verifica il rispetto delle disposizioni sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. 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 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.39/2013 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.

È stata predisposta una modulistica unica in forma di dichiarazione sostitutiva ex art.20 del 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.

Infine, l'ANAC nel nuovo PNA ha dato particolare attenzione all'istituto del *pantouflage*, previsto dall'art.53 del D. Lgs. n.165/2001, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesso all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Nello specifico, per i dipendenti pubblici, i soggetti con poteri autoritativi e negoziali sono quelli che esercitano concretamente ed effettivamente i poteri sopra descritti attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici, mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

L' ANPAL, ai fini dell'applicazione dell'art.53, comma 16ter, del D. Lgs. n.165/2001, prevede di inserire le seguenti misure attuative:

- introduzione di apposite clausole nei contratti di assunzione del personale che prevedano specificatamente il divieto di *pantouflage*;
- obbligo per il personale a cui, in base a deleghe, siano stati attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali, di sottoscrivere al momento della cessazione del servizio o dall'incarico una dichiarazione con cui il personale si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage* allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- inserimento, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, dell' obbligo per l' operatore economico di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti ANPAL, in violazione del predetto divieto;
- disposizione dell' esclusione delle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i

quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente.