

2021-2023

Piano triennale per la prevenzione della  
corruzione e della trasparenza

# SOMMARIO

<u>INTRODUZIONE</u> .....	2
<u>I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</u> .....	4
<u>I SOGGETTI RESPONSABILI E GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO</u> .....	4
<u>IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2021-2023</u> .....	5
<u>INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO - METODOLOGIA</u> .....	6
<u>MAPPATURA DELE AREE DI RISCHIO –VALUTAZIONE E TRATTAMENTO</u> .....	8
<u>RISCHI PRIORITARI</u> .....	10
<u>MONITORAGGIO SULL’ATTUAZIONE DELLE MISURE</u> .....	11
<u>FLUSSI INFORMATIVI</u> .....	21
<u>ALLEGATI AL PIANO</u> .....	21
<u>Allegato 1: ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI–PTCPT 2021-2023</u> ...	22
<u>Allegato 2: MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021-2023</u> .....	22

# 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 dal vertice politico-amministrativo con Delibera del

Consiglio di Amministrazione 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". In considerazione dell'emergenza sanitaria in atto e al fine di consentire ai RPCT di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse all'elaborazione dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il Consiglio dell'ANAC con Comunicato del 2 dicembre 2020 ha altresì deliberato di differire al 31 marzo 2021 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023.

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 la Delibera n. 13 del 4 agosto 2020, il Consiglio di Amministrazione dell'ANPAL ha provveduto alla nomina<sup>1</sup> ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 della Dott.ssa Marianna D'Angelo quale Responsabile incaricato per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

## 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 politico (il Consiglio di Amministrazione 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;

---

<sup>1</sup>Nelle more della nomina definitiva del Responsabile incaricato per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in via temporanea era stato individuato il Direttore Generale (Avv. Paola Nicastro) effettuata con Delibera n. 4 del 26 marzo 2020 del Consiglio di Amministrazione dell'ANPAL.

- 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 (Delibera n. 17 della seduta del 26 luglio 2017 del CdA e DD n. 319 del 26 ottobre 2017 relativo alla costituzione dell'ufficio).

# IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2021-2023

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 .

Inoltre l'Agenzia tiene conto delle raccomandazioni dell'ANAC che ha posto l'attenzione (Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 ) nell'ambito del processo di gestione del rischio sull'importanza che riveste l'acquisizione di competenze specifiche, un forte *commitment* da parte dell'organo di indirizzo e un maggiore coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa e degli stakeholder esterni, anche al fine di ridurre l'autoreferenzialità delle amministrazioni.

L'analisi del rischio e la sua valutazione è in corso e terrà conto anche dell'esito dei lavori del Team di autovalutazione del rischio di frode costituito con apposito D.D. n. 119 del 01.04.2020. In coerenza e ad integrazione del PTPCT, il Team svolge, tra le altre, le seguenti funzioni:

- provvede ad eseguire la valutazione dei potenziali rischi di frode in coerenza con il PTPCT di riferimento;
- indirizza sulla base delle aree di rischio più significative, l'attività di controllo di primo livello.

Dal monitoraggio semestrale del PTPCT 2020-2022, effettuato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, non sono comunque emersi elementi tali da porre in essere eventuali correttivi.

# 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.

Come meglio precisato dall'ANAC, occorre in via preliminare distinguere la mappatura dei procedimenti amministrativi dalla mappatura dei processi.

La prima, ossia la ricognizione dei procedimenti amministrativi, è stata introdotta dalla legge n.241 del 7 agosto 1990 ed è attualmente oggetto di specifici obblighi di trasparenza ai sensi del D.Lgs. 33/2013 (art. 35). Pertanto, si rinvia al sito istituzionale [www.anpal.gov.it](http://www.anpal.gov.it) per l'elenco esaustivo e aggiornato.

Nel suddetto PTCP 2021-2023 (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 privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;**

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

## **E. 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.

## **F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni**

## **G. 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 monitoraggio sull'attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo avviene attraverso una relazione semestrale nella quale tutti i Responsabili dei Centri di Costo sono chiamati a dare compiuta informazione circa il pieno rispetto dei meccanismi interni di verifica e controllo. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre del 2021, 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.

Il termine per la presentazione della Relazione del Responsabile della Trasparenza per l'annualità 2020 è stato prorogato al 31 marzo 2021. Della stessa relazione viene data pubblicazione nell'apposita sezione del sito web. 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 nello scorso PTPCT (2020-2022).

## **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».

A tal proposito, si rappresenta che nello scorso anno ANPAL ha messo a punto un proprio Codice di comportamento al fine di emanciparsi dal Codice di comportamento del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (Ministero vigilante) attualmente in vigore. Il Codice di comportamento dell'Agenzia, la cui approvazione è prevista nel 2021 tiene conto anche di quanto raccomandato nella determinazione

ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, recante *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*.

Come prescritto, nell’ottica di valorizzare una costruzione progressiva del codice aperta alla più ampia partecipazione, in una prima fase è stato effettuato un lavoro di approfondimento dei doveri specifici da rispettare dalla Divisione 1, competente per la gestione del personale, e dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. In seguito, la bozza di Codice è stato condiviso con tutti i dirigenti e con i responsabili delle strutture di ricerca. Gli esiti del lavoro svolto sono confluiti in una prima elaborazione di codice che integra e specifica i doveri del codice nazionale e contiene esemplificazioni utili a precisare i doveri da rispettare. Il documento è stato sottoposto alle organizzazioni sindacali per un esame congiunto con un modulo di rilevazione delle osservazioni appositamente predisposto. Il termine per la consultazione è stato fissato al 31 marzo 2021. La bozza di Codice di comportamento dei dipendenti dell’Agenzia è stato altresì pubblicato sul sito istituzionale dell’Agenzia ai sensi di quanto previsto dall’art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, dal DPR 62/2013 e dalle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate con delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020.

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 titolo<sup>2</sup> 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.

---

<sup>2</sup> Ivi inclusi i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’Agenzia.

- 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 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.

Nel corso dell'anno, alla scadenza di tre incarichi dirigenziali, sono state predisposte le relative procedure di interpello, pubblicate il 30 giugno 2020. In considerazione delle candidature pervenute, dell'expertise nelle materie di competenza e della necessità di consolidare la pur recente costituita Agenzia, sono stati riattribuiti gli incarichi ai dirigenti delle Divisioni 3, 4 e 6 (cfr. Decreti direttoriali n. 287 del 14 luglio 2020, n. 288 del 14 luglio 2020 e n. 296 del 16 luglio 2020) per un periodo 3 anni. Inoltre, è stato effettuato un apposito interpello per l'attribuzione dell'incarico al dirigente della Divisione 5 (cfr. D.D. 388 del 30 settembre 2020).

Non sono stati conferiti nuovi incarichi al personale non dirigente nel 2020, ma, in considerazione dell'emergenza epidemiologica, sono stati prorogati gli incarichi dei responsabili delle strutture di ricerca fino al 31.12.2020.

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.

### **c) 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.

Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dall'Allegato I "Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti 2020-2022"

### **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).

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).

Sino alla messa a regime di un applicativo per ANPAL, l’Agenzia in collaborazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali proseguirà nell’utilizzo degli applicativi informatici in uso, resi necessari per assicurare il corretto adempimento delle norme in materia di trasparenza ex D. Lgs.97/2016.

Quanto sopra troverà corrispondenza nel Piano delle performance in specifici obiettivi assegnati alla Divisione 1 e alla Divisione 7.

#### **e) La Trasparenza e la nuova disciplina della tutela dei dati personali (RE. UE 2016/679)**

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.

Inoltre ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolgerà presso l’Agenzia specifici compiti, anche di supporto al RPCT e per tutta l’amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali. E’ stata effettuato un incontro con il Responsabile Protezione Dati finalizzato all’aggiornamento del registro del trattamento dati.

Nel corso dell’annualità 2020 il corso di formazione in Data Protection è stato progettato e rilasciato on line in modo da consentire a tutto il personale in forza all’Agenzia di poterne fruire. Esso illustra le novità introdotte dal Regolamento UE 2016/679 che disciplina i trattamenti di dati personali riferiti a persone fisiche. In particolare, nel corso, sono descritti i nuovi ruoli introdotti dal Regolamento, quali il Data Protection Officer, e gli ulteriori adempimenti cui ciascuna organizzazione pubblica e privata deve ottemperare. Un focus particolare è riservato ai principi di Privacy by Design & by Default secondo cui ciascun nuovo progetto / iniziativa / sistema deve considerare i requisiti di data protection fin dalla fase



di progettazione, nonché alle attività di valutazione di impatto sulla protezione dei dati (cd. DPIA) con cui il Titolare identifica le misure di sicurezza adeguate per mitigare i rischi per i diritti e le libertà degli interessati. Il corso è stato reso disponibile on line a tutti i dipendenti di ANPAL ed è corredato da un test finale di apprendimento.

#### **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.

Con Decreto Direttoriale n.33 del 29-01-2021 l'ANPAL ha adottato il *“Regolamento Unico per la Disciplina del diritto di ACCESSO ai Documenti Amministrativi ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e del Diritto di Accesso a Documenti, Dati e Informazioni ai sensi degli Articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33”* che coordina le tre forme di accesso attualmente previste dall'ordinamento (accesso documentale ex L. 241/1990, accesso civico semplice relativo ai dati oggetto di obbligo di pubblicazione e accesso civico generalizzato).

Sono attive due caselle di posta elettronica relative alle due tipologie di accesso civico: la prima - [AccessocivicoAnpal@anpal.gov.it](mailto: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](mailto: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](mailto:AccessocivicoAnpal@anpal.gov.it) e [accessogeneralizzatoANPAL@pec.anpal.gov.it](mailto:accessogeneralizzatoANPAL@pec.anpal.gov.it)

#### **g) Il piano della formazione**

ANPAL con Delibera n. 42 del 6 dicembre 2018 ha approvato il Piano triennale per la formazione (2017-2019) in seguito all'attività di ricognizione dei fabbisogni formativi e alla successiva condivisione dello stesso con le rappresentanze sindacali da parte della Divisione I – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio.

Anche per l'annualità 2020, ANPAL ha aderito al primo ciclo di percorsi di formazione in materia di anticorruzione promosso dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione rivolto al personale dell'Agenzia che potrà fruirne in modalità e-learning.

La prima area di intervento del corso è finalizzata alla diffusione e condivisione dei valori connessi all'etica e alla legalità, la seconda area di intervento è invece indirizzata ai responsabili e referenti del piano anti-corruzione ma in generale risulta utile nella formazione di dirigenti e di funzionari pubblici al fine di offrire loro una panoramica completa e puntuale sul sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti utilizzati nella lotta alla corruzione.

Come sottolineato dal PNA 2016 e relativo Aggiornamento 2018, la formazione si connota come misura fondamentale per garantire che il personale di ruolo dell'Agenzia acquisisca una adeguata qualità delle competenze professionali e trasversali, anche al fine di assicurare la periodica rotazione degli incarichi. Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi, infatti, può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività.

#### **h) Il monitoraggio dei tempi procedurali**

In relazione al monitoraggio dei tempi dei procedimenti amministrativi di competenza, tale operazione risulta in corso di definizione da parte delle Divisioni, Strutture di ricerca e altre strutture di staff. Tale monitoraggio sarà consentito a seguito del completamento della piena operatività e dell'autonomia dei sistemi informativi a supporto dell'Agenzia rispetto a quelli del Ministero vigilante.

#### **i) 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.

#### **j) 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 Direttore Generale, 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.

Nel 2020 sono state acquisite e tempestivamente pubblicate nelle previste sottosezioni dell'Amministrazione trasparente del sito web istituzionale, le dichiarazioni rilasciate sul suddetto modulo da parte del Presidente, dei membri del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio dei Revisori dei conti, del Direttore Generale e dei Dirigenti titolari di incarichi dirigenziali. Nel corso del 2020, in continuità con l'anno precedente la Divisione I- ha effettuato una verifica a campione sulla veridicità delle dichiarazioni ricevute.

### **k) I protocolli di legalità**

I protocolli di legalità, nelle loro varie declinazioni, rappresentano lo strumento più efficace per attuare la prevenzione della corruzione e la trasparenza nel contesto esterno. È obiettivo del PTPC proseguire nell'adozione ulteriore di tali strumenti e nella verifica della loro attuazione da parte dei soggetti vigilati

quali misure alternative, al fine di assicurare comunque il rispetto delle norme in materia di trasparenza ed anticorruzione (delibera ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, recante *“Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*). Particolare attenzione sarà dedicata anche al monitoraggio dell’adozione e dell’attuazione dei Patti di Integrità, ex art. 1, comma 17, della legge n. 190 del 2012 già avviata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali volti a neutralizzare potenziali rischi correlati alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, alle concessioni o erogazioni di sovvenzioni, ecc. La Divisione II - Gestione contratti e procedure di acquisizione di beni e servizi - dell’Agenzia, in coerenza con quanto riportato nel PTCPT 2020-2022 si è dotata dei protocolli di legalità per ANPAL quale strumento propeedeutico per la prevenzione della corruzione in materia di affidamenti.

#### **1) 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.

Nell’ambito dell’esercizio di autovalutazione del rischio frode sul PON IOG, attualmente in fase di finalizzazione, sono stati inseriti dei piani di azione che saranno oggetto di una successiva attività di monitoraggio riferite ai diversi soggetti responsabili.

# FLUSSI INFORMATIVI: IL RACCORDO TRA IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E LE ALTRE FIGURE PRESENTI NELL' AMMINISTRAZIONE – IL RUOLO DEI REFERENTI A SUPPORTO

Lo svolgimento del ruolo di impulso che la legge affida al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) richiede che l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente - con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e prodotto - e che le unità organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti alle esigenze funzionali. A tal proposito, il Responsabile riferirà al Direttore Generale indirizzi ed istruzioni affinché sia assicurato che tutte le unità organizzative forniscano il loro apporto collaborativo nell'attuazione del presente Piano, fornendo supporto all'adempimento dei compiti individuati in capo al RPCT. Al riguardo, la legge n. 190 del 2012 configura un illecito disciplinare per i dipendenti che violano le prescrizioni contenute nel Piano in quanto *“la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”* (art.14).

Inoltre, l'art. 16, co.1, alle lett. l-bis), l-ter) e l-quater), del D. Lgs. n.165 del 2001 prevede che la figura apicale del Dirigente generale debba attivare ogni iniziativa idonea ad assicurare la *governance* dei processi esposti a rischio corruzione. Il quadro normativo e il nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia forniscono un'indicazione chiara del circuito attivato, in base al quale l'attività del RPCT è affiancata dagli altri dirigenti e dai capi struttura, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione e di monitoraggio.

Il RPCT predispose l'elaborazione del Report di monitoraggio semestrale e della Relazione annuale sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione/contrasto e le cui risultanze andranno evidenziate entro il 15 dicembre di ogni anno (ai sensi dell'articolo 1, comma 14, legge190/2012). Tenuto conto dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il Consiglio dell'ANAC nella seduta del 2 dicembre u.s. ha ritenuto opportuno differire, al 31 marzo 2021, il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale 2020. Pertanto, in osservanza di quanto sopra disposto, la Relazione sarà ultimata e pubblicata entro il 31 marzo p.v.

# ALLEGATI AL PIANO

**Allegato 1: ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI-PTCPT 2021-2023**

**Allegato 2: MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021-2023**