



ARIC

AGGIORNAMENTO ANNUALE

a cura  
del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

# Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

## 2021-2023

## Sommario

INTRODUZIONE .....	4
1. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA .....	5
1.1 Il processo di adozione e di aggiornamento del PTPCT 2021/2023 .....	5
1.2 Destinatari del PTPCT .....	5
1.3 Il collegamento tra il PTPC e il Piano della Performance.....	5
2. SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	6
2.1 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: ruolo e poteri	6
2.2 Le funzioni del R.P.C.T.....	7
2.3 L'organo di indirizzo politico .....	9
2.4 I dirigenti .....	9
2.5 Il personale dipendente .....	10
2.6 L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).....	10
2.7 L'Ufficio per i procedimenti disciplinari.....	11
2.8 Il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer – DPO) .....	11
3. IL QUADRO DELLE RESPONSABILITA' .....	12
3.1 Responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa del R.P.C.T. ....	12
3.2 Responsabilità dei dirigenti.....	12
3.3 Responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione .....	13
4. L'ANALISI DEL CONTESTO.....	14
4.1 Organizzazione dell'ARIC .....	14
4.2 La gestione del rischio: un nuovo approccio metodologico.....	15
4.3 La gestione del rischio adottata dall'Agenzia .....	15
4.4 Valutazione del rischio .....	16
4.5 L'analisi del rischio.....	16
4.6 Analisi del contesto Esterno.....	18
5. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO: LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA .....	20
5.1 La programmazione delle misure.....	20
5.2 Il Codice di Comportamento – M1.....	20
5.3 Il conflitto di interesse – M2 .....	21
5.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse – M3.....	21
5.5 Attività successiva alla cessazione del servizio – Pantouflage – Revolving doors – M4	23

5.6	Commissioni, assegnazione uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A. - M5 .....	25
5.7	Tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti – (whistleblowing) – M6.....	26
5.8	Formazione M7 .....	26
5.9	Rispetto del principio di rotazione degli operatori economici di fornitori o prestatori di servizi nella acquisizione di servizi e forniture – M8.....	27
5.10	Patti di integrità negli affidamenti - M9 .....	28
5.11	Incarichi vietati ai dipendenti dell'ARIC e disciplina incarichi istituzionali ed extraistituzionali – M10.....	28
5.12	Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali – M11.....	28
5.13	La rotazione degli incarichi M12.....	29
6.	LE MISURE DI TRASPARENZA.....	30
6.1	Amministrazione trasparente .....	30
6.2	Diritto all'accesso .....	30
6.3	Gare di appalto .....	31
6.4	Trasparenza e tutela dei dati personali.....	32
7.	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

## INTRODUZIONE

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), secondo il disposto dell'articolo 1 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, integrato dal d.lgs. 97/2016, costituisce lo strumento principale attraverso la quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono e comunicano all'Autorità Nazionale Anticorruzione *“la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio”* (articolo 1, comma 5).

Esso rappresenta uno strumento operativo che, sulla base di una serie di indicatori predefiniti, individua le misure generali e specifiche per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, stabilendo per ciascuna di esse modalità e tempi, chiari e definiti, per la realizzazione degli interventi. In particolare il Piano tiene in considerazione:

1. Il Piano nazionale anticorruzione (delibera CIVIT n. 72 del 11/09/2013) e dei successivi aggiornamenti adottati con:
  - determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015;
  - delibera del Consiglio ANAC n. 831 del 3/8/2016;
  - delibera del Consiglio ANAC n. 1208 del 22/11/2017;
  - delibera del Consiglio ANAC n. 1074 del 21/11/2018;
2. il Piano Nazionale anticorruzione 2019 approvato con delibera del Consiglio ANAC n. 1064 del 13.11.2019;
3. del monitoraggio svolto, nel corso del 2020, sull'attuazione del PTPC 2020/2022, nonché sull'idoneità delle misure di prevenzione e contrasto ivi previste, come evidenziato nel report rappresentato nella sezione Settima del presente Piano, nonché nella Relazione annuale della R.P.C.T. sull'attività svolta nell'anno 2020, secondo il modello predisposto dall'ANAC, e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione *“Amministrazione trasparente” sottosezione “Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione”*;

La valutazione dell'efficacia e delle misure di implementazione in considerazione della fase di strutturazione dell'Agenzia viene effettuata attraverso il monitoraggio semestrale condotto dal Responsabile per la prevenzione per la corruzione e per la trasparenza.

# 1. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

## 1.1 Il processo di adozione e di aggiornamento del PTPCT 2021/2023

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 8, della legge 190/2012 il Piano è adottato dalla Direzione Generale su proposta del R.P.C.T. ed è aggiornato annualmente entro il 31 marzo, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, sulla base del monitoraggio e dei risultati della verifica della sua attuazione. Il processo di gestione del rischio è condotto con la partecipazione di tutti gli attori dell'amministrazione e con l'attivazione di meccanismi di consultazione dei dirigenti, per le aree di rispettiva competenza, sotto il coordinamento del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. In quest'ottica lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione rappresentano il risultato di un'azione sinergica e combinata dei responsabili degli uffici dirigenziali e delle altre articolazioni amministrative e del R.P.C.T.. Prima dell'adozione da parte dell'Agenzia, il Piano è stato sottoposto a consultazione pubblica aperta, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dal **10.02.2021 al 25.02.2021** al fine di ricevere osservazioni e proposte di integrazioni da parte degli stakeholders e dei cittadini.

Il P.T.P.C. 2020/2022, approvato con **decreto del Commissario Straordinario** n. 5 del 31/01/2020 pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "*Amministrazione Trasparente-Disposizioni generali-Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*" al fine di assicurarne la massima diffusione sia all'esterno che all'interno dell'amministrazione.

Il Piano, entra in vigore successivamente all'approvazione da parte dell'Organo di indirizzo politico, ha una validità triennale ed è aggiornato annualmente, entro il 31 gennaio di ciascun anno, secondo una logica di programmazione scorrevole, tenendo conto degli obiettivi e delle priorità posti dagli Organi di vertice, delle modifiche normative e organizzative e delle indicazioni fornite dall'ANAC. Come previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il R.P.C.T. provvede, inoltre, a proporre all'Organo di indirizzo politico la modifica del Piano ogni qualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, ovvero qualora ritenga che delle circostanze esterne o interne all'ente possano ridurre l'idoneità dello stesso a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

## 1.2 Destinatari del PTPCT

Destinatario del PTPCT è tutto il personale dipendente ed in servizio presso l'ARIC, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, nonché il personale comandato. Inoltre, le prescrizioni contenute si applicano ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo; ai dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo di imprese e ditte fornitrici di beni o servizi in favore dell'amministrazione e che svolgano la propria attività presso l'Agenzia.

La violazione delle misure di prevenzione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare (DPR 16 aprile 2013, n. 62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*" e *Codice di comportamento dei dipendenti*).

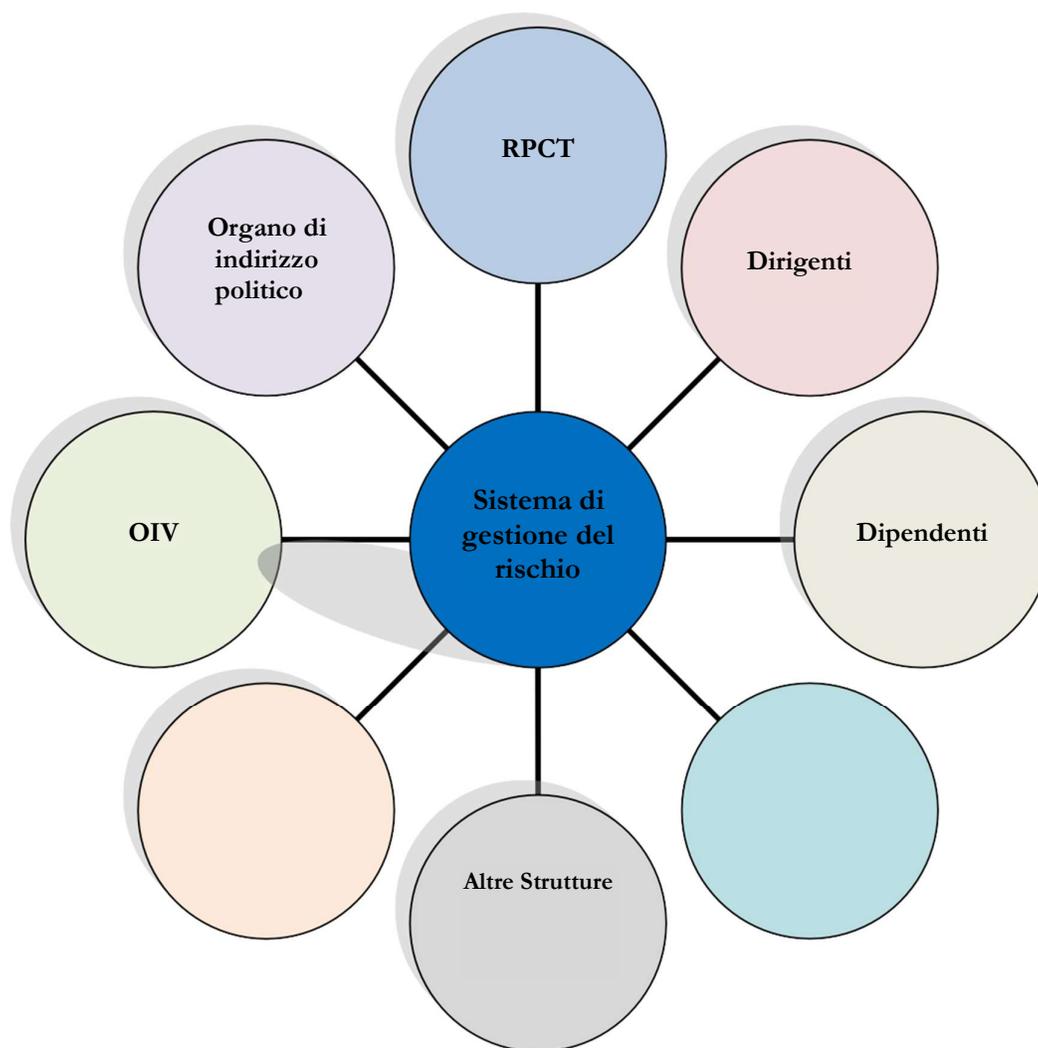
## 1.3 Il collegamento tra il PTPC e il Piano della Performance

Sulla base delle previsioni normative e degli indirizzi dettati dall'ANAC, rispettando, in particolare, le indicazioni in ordine alla necessità, da parte delle amministrazioni coinvolte nella predisposizione dei Piani Anticorruzione, di integrare le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza con le misure organizzative, al fine di rendere coerenti i PTPCT con i Piani della Performance si premette che il sistema di misurazione tutt'ora in adozione è quello della Regione Abruzzo. La partecipazione dell'OIV ad entrambi i processi adozione e valutazione della Performance e dell'anticorruzione, nonché degli obiettivi di trasparenza annuale garantisce il collegamento e la coerenza del presente Piano con gli obiettivi strategici di performance adottati dall'Organo di indirizzo.

## 2. SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le attività inerenti alla gestione dell'attività di prevenzione della corruzione sono poste in essere dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con l'ausilio dei Referenti, dei dipendenti e di tutti i soggetti responsabili dell'attuazione del Piano anticorruzione e trasparenza che hanno il compito di consentire l'implementazione di un sistema che assicuri l'identificazione dei rischi di corruzione e la concreta attuazione delle misure di prevenzione.

Nella presente sezione si delineano e si descrivono i compiti, le funzioni e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione dell'ARIC.



### 2.1 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: ruolo e poteri

Il PNA riassume i compiti e le funzioni dei soggetti che concorrono alla prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione e, relativamente al R.P.C.T., specifica che questo svolge i compiti indicati nella L. 190/2012 e specificati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013. La legge affida al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza diversi compiti tra i quali, in primis, la predisposizione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Con la predisposizione del Piano il Responsabile individua tutte le misure organizzative finalizzate a prevenire il rischio corruzione e a formalizzare le buone prassi amministrative utili a favorire la diffusione della cultura dell'etica e dell'integrità.

Il Responsabile verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, proponendo all'Organo di indirizzo politico, competente per l'adozione, eventuali modifiche in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti di organizzazione.

Fine ultimo dell'attività del Responsabile per la prevenzione della corruzione è, pertanto, l'individuazione, nell'ambito del PTPCT, di azioni e misure organizzative volte a prevenire situazioni di corruzione, nonché il monitoraggio dell'attuazione di tali azioni. Il Responsabile non esercita una funzione di gestione né di repressione di fattispecie di corruzione, se verificatesi nell'ambito dell'Amministrazione di appartenenza, ma il suo compito è quello di agire sui modelli comportamentali, al fine di prevenire il sorgere di fenomeni corruttivi attraverso la pianificazione degli interventi.

Sul ruolo e i poteri del R.P.C.T., l'Anac, con delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, ha fornito indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori nel caso di rilevati o segnalazioni di presunta corruzione.

I poteri di vigilanza e controllo del R.P.C.T. si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni.

Pertanto all'R.P.C.T. non compete accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile, tuttavia, lo stesso può, in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti al fine di acquisire una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

## **2.2 Le funzioni del R.P.C.T.**

A far data dal 05/03/2020, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'ARIC è la Dott.ssa Daniela Musa. I compiti del R.P.C.T. sono di seguito elencati in base a quanto previsto dalla L. 190/2012:

- elabora la proposta di Piano di prevenzione della corruzione che deve essere adottato dall'Amministrazione;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, 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;
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, a partire dai dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base del PTPC, il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- riferisce sulla sua attività all'organo di indirizzo politico se richiesto o se lui stesso lo valuta opportuno.

L'R.P.T.C. inoltre in base a quanto previsto dal d.lgs. 39/2013, all'art.15 del d.p.r. n. 62/2013 e quanto previsto dal d.lgs. 33/2013, come modificato e integrato dal d.lgs. 97/2016:

- vigila sulla applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al citato decreto, con il compito di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità;
- segnala i casi di possibili violazioni al decreto all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini delle funzioni di cui alla l. 215/2004, nonché alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative;
- cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione;
- effettua il monitoraggio annuale sulla loro attuazione;

- provvede a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare all'Autorità Nazionale Anticorruzione i risultati del monitoraggio;
- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- assicura la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame dagli articoli 5 e 5-bis d.lgs. 33/2013, come modificato e integrato dal d.lgs. 97/2016.

Il R.P.C.T. è esente da responsabilità per omesso controllo, sul piano disciplinare, nei casi di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, qualora provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano (art. 41,co. 1,lett. l),d.lgs. 97/2016).

Ai sensi dall'art. 15, d.lgs. n. 39/2013 al R.P.C.T. è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, ha precisato che spetta al R.P.C.T. "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconfiribilità). Il procedimento avviato dal R.P.C.T. è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il R.P.C.T. irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."

Tenuto conto della complessa azione di anticorruzione, nonché dell'ancora incompleta strutturazione dell'Agenzia stata individuata quale referente per l'anticorruzione la Dott.ssa Lucia Del Grosso.

### **Il Referente della Prevenzione della Corruzione**

Il Referente della Prevenzione della Corruzione collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nel monitoraggio delle attività anticorruzione. Uno dei suoi impegni primari riguarda l'assolvimento dei compiti di comunicazione/informazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sia ai fini dell'aggiornamento del piano, sia della tempestiva informazione in merito ai rischi. Coadiuvata inoltre il Responsabile della Trasparenza relativamente alla pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" nell'ambito della propria Area di competenza. Il Referente è chiamato a concorrere, nell'ottica del processo sinergico che la legge n. 190/2012 ha voluto creare al fine di contrastare il fenomeno corruttivo all'interno delle pubbliche amministrazioni, insieme al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:

1. alla formulazione di proposte al Responsabile sull'attività di formazione, individuando il personale appartenente alle proprie strutture da inserire nei percorsi formativi e sulla rotazione degli incarichi del personale adibito a svolgere la propria attività in settori a rischio corruzione.
2. All'informativa da fornire nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di permettergli di effettuare concretamente la vigilanza sul rispetto degli adempimenti previsti nel P.T.P.C.;
3. 3. Alla relazione periodica da fornire al responsabile sul grado di attuazione del Piano nella struttura di competenza.

### **I rapporti tra Autorità ed R.P.C.T.**

L'R.P.C.T. collabora attivamente con l'ANAC al fine di favorire lo svolgimento, da parte dell'Autorità, dell'attività di vigilanza volta alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla L. 190/12 ed al corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui

al d.lgs 33/2013.

Il legislatore assegna, infatti, al R.P.C.T. il compito di svolgere all'interno di ogni ente «*stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione*» (art. 43, co. 1, d.lgs. 33/2013).

### 2.3 L'organo di indirizzo politico

L'organo di indirizzo politico a norma della legge 190/2012 ha compiti specifici in materia di prevenzione della corruzione:

- designa il R.P.C.T.;
- adotta annualmente il P.T.P.C.;
- adotta l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale;
- al fine di garantire che il R.P.C.T. possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività (art. 41 del d.lgs. 97/2016) dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al responsabile funzioni e poteri idonei.

Il PNA 2019 definisce ulteriormente il ruolo dell'organo di indirizzo politico specificando i seguenti ulteriori compiti:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- assicurare al R.P.C.T., nei limiti della disponibilità di risorse umane con competenze adeguate, un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgono l'intero personale.

### 2.4 I dirigenti

Tutti i dirigenti collaborano, ai sensi dell'articolo 16, comma 1 lettere l bis), l ter) e l quater) e dell'articolo 17 del d.lgs. 165/2001, con il R.P.C.T., al fine di favorire l'espletamento delle funzioni e dei compiti a quest'ultimo assegnati dal legislatore. A tutti i dirigenti sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio, di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione e partecipazione al processo di gestione del rischio. In particolare agli stessi sono attribuiti le seguenti funzioni:

- vigilare sul rispetto delle disposizioni del Piano;
- fornire collaborazione al Responsabile nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e di definizione delle misure per l'implementazione del Piano;
- partecipare al processo di gestione del rischio;
- assicurare l'osservanza del Codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione dello stesso;
- verificare che siano rispettate le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione;
- monitorano le attività e garantire il rispetto dei tempi procedurali;
- segnalare, tempestivamente, qualsiasi altra anomalia accertata adottando, laddove possibile, le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- monitorare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nella struttura a cui sono preposti e fornire i relativi esiti al Responsabile nel rispetto della tempistica indicata dal presente Piano;
- attuare la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per

- condotte di natura corruttiva;
- sono responsabili della corretta attuazione e osservanza delle disposizioni contenute nella legge n. 190 del 2012 e del P.T.P.C, nonché dei previsti obblighi di informazione, comunicazione e monitoraggio. La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente, come stabilito nel Codice di comportamento;
- rispondere della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il R.P.C.T. dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano;
- collaborare con il Referente della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza alla predisposizione della relazione annuale sui risultati del monitoraggio e delle azioni.
- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative.

## 2.5 Il personale dipendente

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, l. n. 190) in capo al responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

Compete pertanto a tutti i dipendenti dell'Agenzia (ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, nonché il personale comandato), partecipare al processo di gestione del rischio e all'implementazione della strategia di prevenzione prevista dal presente Piano. Il comma 14 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 afferma, infatti, che anche in capo a ciascun dipendente vige il dovere di rispettare le misure di prevenzione previste dal Piano e che in caso di violazione si profilerebbe per quest'ultimo l'illecito disciplinare. Ogni dipendente è, altresì, obbligato a rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.P.R. n. 62/2013) ed il Codice di comportamento dell'ARIC.

Tutti i dipendenti:

- osservano il P.T.P.C. ed i suoi aggiornamenti, nonché il Codice di comportamento;
- informano tempestivamente il proprio diretto superiore o il responsabile della prevenzione della corruzione nel caso risultino comportamenti illeciti, anomalie, ritardi ingiustificati nella gestione dei procedimenti stessi o qualsiasi altro caso di inosservanza delle disposizioni e delle misure contenute nel Piano e nel suo aggiornamento delle quali vengono a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni;
- sono responsabili della corretta attuazione e osservanza delle disposizioni contenute nella legge n. 190 del 2012 e nel presente Piano e dei previsti obblighi di informazione, comunicazione e monitoraggio. La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente, come stabilito nel Codice di comportamento.

## 2.6 L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenzia è stato costituito, ai sensi dell'art. 14 del D.lgs 150/09, con Deliberazione del 13/09/2016 n. 63 e rinnovato con successivi provvedimenti, fino a marzo 2021. E' composto da un presidente e due componenti e svolge, oltre alla valutazione delle performance, i compiti connessi all'attività anticorruzione ed alla trasparenza amministrativa partecipando al processo di gestione rischio ed esprimendo parere obbligatorio sul Codice di comportamento. In particolare l'OIV:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti a esso attribuiti;

- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- si esprime sul Codice di Comportamento;
- riferisce all'Anac sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- nell'ambito della verifica della relazione annuale, può richiedere al R.P.C.T. le informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo e può effettuare audizioni dei dipendenti;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance;
- verifica l'assolvimento degli obblighi di trasparenza;
- verifica la coerenza del PTPC con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e con gli obiettivi di performance;
- verifica i contenuti della relazione annuale predisposta dal R.P.C.T. recante i risultati dell'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

## **2.7 L'Ufficio per i procedimenti disciplinari**

Oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti dell'ARIC, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, in raccordo con il Responsabile della prevenzione. I compiti del medesimo Ufficio sono definiti sia nel Codice di comportamento dell'Agenzia che nel Disciplinare sui procedimenti disciplinari approvato con convenzione con la Regione Abruzzo mediante stipula di accordo di gestione congiunta tra le due Amministrazioni approvato con Determinazione n. 268 del 23/12/2020.

## **2.8 Il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer – DPO)**

Nell'anno 2021 Responsabile della Protezione dei Dati (Data Protection Officer – DPO) dell'Agenzia è stato nominato il Dott. Igino Addari della Società di Addari Igino S.a.s. con Determinazione n. 73 del 23/03/2021.

### 3. IL QUADRO DELLE RESPONSABILITA'

#### 3.1 Responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa del R.P.C.T.

Il comma 8 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 configura una responsabilità dirigenziale nel caso di mancata predisposizione del Piano e di mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il comma 12 del medesimo articolo 1 prevede inoltre una forma più generale di responsabilità ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 (responsabilità dirigenziale), disciplinare e amministrativa (per danno erariale e per danno all'immagine della P.A.) che si realizza nel caso in cui venga commesso, all'interno dell'Amministrazione, un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, a meno che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza non provi:

- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver adottato le procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

In sintesi, la tempestiva adozione del PTPCT e delle procedure di selezione e formazione del personale dipendente costituiscono il fondamento su cui si baserebbe l'eventuale prova contraria a cui è tenuto il soggetto nominato responsabile al fine di evitare di rispondere:

- ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 (responsabilità dirigenziale);
- sul piano disciplinare;
- per danno erariale;
- per danno all'immagine della Pubblica Amministrazione.

La sanzione prevista nel caso in cui venga commesso l'illecito non può essere inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese a un massimo di sei mesi. Si può ben comprendere, quindi, come le possibili conseguenze in caso di mancata attuazione dei suddetti adempimenti siano alquanto rilevanti per il Responsabile, sul quale incomberebbe una sorta di responsabilità oggettiva derivante dalla sua posizione di garanzia e collegata a quella dei dirigenti e dei responsabili di Struttura che con lo stesso hanno l'obbligo di collaborare. Il comma 14 afferma la responsabilità del Responsabile ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare anche nel caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano.

A tale previsione si aggiungono le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare illustrate nel successivo paragrafo con riferimento alla responsabilità dei dipendenti.

Il R.P.C.T. ha considerevoli responsabilità ai sensi di legge.

La responsabilità disciplinare, a carico del R.P.C.T., *“non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi”*.

L'art. 1, comma 14, della stessa l. 190/2012 individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

- una forma di responsabilità dirigenziale nel caso di *“ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano”*;
- una forma di responsabilità disciplinare *“per omesso controllo”*.

#### 3.2 Responsabilità dei dirigenti

Per poter attuare il sistema di gestione del rischio e di prevenzione della corruzione in modo efficace è fondamentale la collaborazione dei dirigenti responsabili di servizio/struttura, per le loro competenze professionali e la loro esperienza.

Tra gli strumenti tecnico-gestionali per l'esercizio del proprio ruolo, i dirigenti d'ora in avanti devono contemplare anche quelli previsti per la prevenzione della corruzione dalla legge e dal presente Piano, integrando le proprie competenze.

I dirigenti responsabili di servizio/struttura in caso di violazione dei compiti di loro spettanza, rispondono a titolo di responsabilità dirigenziale e disciplinare. I dirigenti individuati quali *“titolari del rischio”* o *“soggetti competenti all'attuazione delle misure”* se non attuano la misura di prevenzione

prevista, nel rispetto dei termini, sono chiamati a risponderne disciplinarmente e anche in termini di responsabilità dirigenziale, nell'ambito della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

### 3.3 Responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione indicate nel PTPC e implementate devono essere rispettate da tutti i dipendenti (dirigenti e non). L'art. 8 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.p.r. 62/2013) precisa che *“la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”*.

Pertanto il dipendente che non osserva le misure del Piano incorre in un illecito disciplinare. Tra le misure da osservare si evidenziano in particolare, a mero titolo esemplificativo:

- la partecipazione ai percorsi di formazione predisposti sui Codici di comportamento, sul Piano e sulle misure di contrasto all'illegalità e ai fenomeni corruttivi;
- gli obblighi di pubblicazione delle informazioni previste dal d.lgs. 33/2013 da parte del soggetto obbligato.

<b>I SOGGETTI RESPONSABILI DELLE DIVERSE FASI DI ELABORAZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO DELL'ARIC</b>		
<b>Fase</b>	<b>Attività</b>	<b>Soggetti responsabili</b>
Elaborazione/aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Promozione e coordinamento del processo di formazione del Piano	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
	Individuazione dei contenuti del Piano	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, referenti della prevenzione della corruzione, dirigenti
	Redazione	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione	Adozione della delibera di approvazione del PTPT	Organo di indirizzo politico
Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Attuazione delle iniziative del Piano ed elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati	Tutti i soggetti indicati nel Piano per quanto di competenza
Monitoraggio Piano Triennale di prevenzione della corruzione	Attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di lotta alla corruzione.	Tutti i soggetti indicati nel Piano per quanto di competenza
	Audit sul sistema della trasparenza e dell'integrità	OIV

## 4. L'ANALISI DEL CONTESTO

### 4.1 Organizzazione dell'ARIC

Il comma 8 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 configura una responsabilità dirigenziale nel caso di mancata predisposizione del Piano e di mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'organo di indirizzo politico dell'Agenzia è costituito da:

- *IL DIRETTORE GENERALE;*
- *IL REVISORE LEGALE.*

Le competenze del Direttore Generale sono esplicitate negli artt. 12 e 13 della L.R. 25/2000, mentre per il Revisore Legale si riferiscono all'art. 14 della medesima Legge.

Il regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 694 del 25.07.2001 e successivamente modificato da ultimo con DGR n. 126 del 01.12.2010 strutturava l'ARIT nelle seguenti due aree a ciascuna delle quali era preposto un dirigente:

- 1) *AREA AMMINISTRATIVA;*
- 2) *AREA TECNICA.*

Con DGR n. 610/18 e ss.mm. l'Agenzia è stata riorganizzata come segue:

a) ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del Regolamento di attuazione approvato con la DGR 720/2018 "I compiti e le funzioni dell'ARIC si articolano in due distinte strutture riferite ai seguenti ambiti di competenza:

- *INFORMATICA E TELEMATICA*
- *COMMITTENZA"*

b) ai sensi dell'articolo 8 del Regolamento di attuazione approvato con la sopracitata DGR n° 720/2018 "Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti di cui al precedente punto 3), l'Agenzia è articolata come segue:

- *AUDIT, PROGRAMMAZIONE E AFFARI GENERALI;*
- *AMMINISTRAZIONE;*
- *INFORMATICA E TELEMATICA;*
- *COMMITTENZA.*

Allo stato la strutturazione definita nel vigente Regolamento non è pienamente operativa per mancato completamento del fabbisogno di personale così come previsto nella DGR n° 349 del 24 maggio 2018 che contempla relativamente alla struttura della Committenza l'assunzione di 27 unità di personale nel periodo 2017-2020. Alla data il personale effettivo che afferisce alla Centrale di Committenza è invece di 7 unità di cui 4 unità di categoria D e 3 unità di categoria C con contratti a tempo determinato. Inoltre con provvedimento di mobilità d'ufficio nel 2020 sono stati assegnati due unità di personale proveniente dalla Struttura Informatica e Telematica, pertanto l'organizzazione della struttura risulta attualmente così composta:

<b>AREE</b>	<b>Unità 2020</b>
Dirigente Amministrativo	1
Dirigente Tecnico	1
COMMITTENZA	9 (4 Cat. D; 3 Cat. C) / (1 Cat. D; 1 Cat. C)*
INFORMATICA E TELEMATICA	13 (7 Cat.D, 4 Cat.C, 2 Cat. B)

(\*) Trasferimento tramite mobilità interna

Va peraltro rilevata anche la complessa vicenda dell'avvicendamento delle figure di vertice. Ai sensi della DGR 1008 del 20 dicembre 2018 l'organizzazione dell'agenzia è così definita:

- restano di competenza del Direttore Generale tutti gli atti e i provvedimenti necessari a garantire le attività riferibili all'ambito "Informatica e Telematica" individuate dalla L.R. 14

marzo 2000, n° 25 e dall'art. 12 del Regolamento modificato da ultimo con DGR n° 720 del 28 settembre 2018;

- tutti i compiti riferibili all'ambito "Committenza", così come delineati dalla legge, dagli atti organizzativi adottati dalla Regione e dall'art. 13 del Regolamento modificato da ultimo con DGR n° 720 del 28 settembre 2018 sono esercitati dal Commissario Straordinario, la cui nomina è stata disposta con DPGR n° 5 del 2 febbraio 2018.

In data 8/04/2019 è tuttavia cessato l'incarico del Direttore Generale F.F. Dott. Fabrizio Bernardini nominato con DGR Abruzzo n.768/2018 con conseguente vacatio della figura di vertice nell'ambito dell'Informatica e Telematica. L'organo di amministrazione attiva è stata ricostituita con la nomina dell'Avv. Daniela Valenza come Commissario Straordinario e dall'Avv. Carlo Montanino e del Dott. Domenico Lilla commissari rispettivamente delegati all'ambito Committenza e all'ambito Informatica e Telematica.

#### 4.2 La gestione del rischio: un nuovo approccio metodologico.

Nell'aggiornamento al PNA 2019 l'Autorità ha elaborato una nuova metodologia di gestione del rischio basata su un'analisi di tipo qualitativo e superando definitivamente l'impostazione dell'Allegato 5 del PNA 2013. L'Autorità prescrive, infatti, di non attuare la mappatura dei processi secondo una logica di mero adempimento, ma di progettare e di realizzarla in modo sostanziale, anche perché essa rappresenta uno strumento indispensabile, non solo per la formulazione di adeguate misure di prevenzione della corruzione, ma anche per il controllo di gestione che l'ente dovrà attuare per valutare la qualità dell'azione amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità

#### 4.3 Le gestione del rischio adottata dall'Agenzia

La strategia di prevenzione della corruzione si fonda sulla progettazione, realizzazione e sviluppo di un sistema di gestione del rischio operante a livello di singola amministrazione, nel rispetto delle previsioni normative (Legge 190/2012) e degli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e dai suoi aggiornamenti annuali.

Nel suo complesso, il processo di gestione del rischio è stato rappresentato nella forma di "ciclo di gestione", così da evidenziare le necessarie caratteristiche evolutive del sistema e, quindi, l'orientamento al suo miglioramento continuo. L'aggiornamento 2015 al PNA (determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015) tra le indicazioni metodologiche per il miglioramento del processo di gestione del rischio corruzione raccomandava che la mappatura dei processi fosse effettuata su tutta l'attività svolta e non solamente con riferimento alle c.d. "aree obbligatorie". La stessa ANAC poneva in evidenza il fatto che *"l'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva"*.

I precedenti Piani dell'Agenzia danno conto di un percorso con una prima mappatura dei processi delle aree a rischio obbligatorie e via via estesa con la consapevolezza che si tratta di un lavoro dinamico, *in progress*, che va costantemente rivisto e aggiornato alla luce dei cambiamenti organizzativi e normativi che incidono sulla amministrazione. Con riferimento alla mappatura dei processi tali procedimenti corrispondono a cinque macro aree che, obbligatoriamente, devono essere valutate dalle Amministrazioni, ai fini della redazione del Piano Triennale. Ed esse sono:

AREA A	Acquisizione e progressione del personale
AREA B	Contratti pubblici
AREA C	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
AREA D	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
AREA E	Incarichi e nomine

Queste aree, insieme a quelle definite "obbligatorie" sono denominate "aree generali" (PNA 2013 e PNA 2015). Oltre alle "aree generali", ogni amministrazione ha, inoltre, ambiti di attività peculiari che possono far emergere aree di rischio specifiche.

Posta l'individuazione delle strutture dell'Agenzia come aree potenzialmente a rischio, tuttavia, ad

oggi le aree di rischio possono essere riassunte secondo il seguente schema:

<b>AREE RISCHIO OBBLIGATORI</b>	<b>AREA</b>
	AREA A Acquisizioni e progressioni di personale
	AREA B Contratti pubblici
	AREA C Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
	AREA D Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
	AREA E Incarichi e nomine

Per l'individuazione delle attività e delle aree più sensibili sono stati esaminati i processi posti in essere nell'esercizio delle attività istituzionali evidenziando le attività che necessitano di essere maggiormente presidiate in quanto più sensibili alla corruzione. Si è così proceduto alla:

- Rilevazione dei processi e dei procedimenti posti in essere nelle varie aree operative e analisi delle singole fasi dei medesimi processi;
- Individuazione delle unità responsabili dei processi e delle relative fasi secondo le risultanze dell'attuale struttura organizzativa;

Sono pertanto, ritenute a più elevato rischio le seguenti aree di attività: **Aree di rischio generali** (PNA 2019 – allegato 1 – tabella 3)

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico ed immediato per il destinatario;
- Contratti pubblici;
- Acquisizione e gestione del personale: concorsi, prove selettive e procedure di selezione per l'assunzione di personale e promozioni per merito comparativo;
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Incarichi e nomine
- Affari legali

#### 4.4 Valutazione del rischio

Il processo di gestione del rischio, è la fase in cui il rischio viene identificato e analizzato al fine di individuare le priorità di intervento e le misure correttive/preventive (trattamento del rischio) ed è articolata come di seguito descritto. L'individuazione di comportamenti, fatti o eventi rischiosi che possono verificarsi con riferimento al processo di riferimento, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Tale processo di identificazione è così costituito:

- definizione dell'oggetto di analisi: individuazione degli eventi rischiosi collegati a singole attività del processo;
- selezione delle tecniche e delle fonti informative: per l'individuazione degli eventi rischiosi ci si avvale, quali fonti informative, di confronti con gli uffici che hanno una profonda conoscenza dei processi e dei procedimenti di loro competenza, delle risultanze dell'analisi del contesto (esterno ed interno, in ragione delle peculiarità dell'ente) e, nel caso si verificassero, segnalazioni di cattiva amministrazione;
- individuazione e formalizzazione dei rischi: gli eventi rischiosi individuati vengono individuati con riferimento alle singole aree di rischio;

#### 4.5 L'analisi del rischio

Anche sulla base delle indicazioni del PNA 2019 si sono individuati i fattori abilitanti e gli indicatori

di rischio, ed in

Sono stati individuati i seguenti **fattori abilitanti**:

1. Controlli amministrativi: presenza o assenza di controlli amministrativi, siano essi interni o esterni;
2. Opacità del processo decisionale: carenza o assenza di trasparenza del processo;
3. Inadeguatezza della regolazione del processo: poca chiarezza normativa o eccessiva discrezionalità;
4. Complessità del processo: eccessiva complessità procedurale, della documentazione richiesta, e scarsa informatizzazione sono elementi che determinano un incremento del rischio;
5. Monopolio di potere: esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
6. Livello di interesse esterno: presenza di interessi, anche economici, e di benefici per i destinatari del processo, tali da determinare un incremento del rischio;
7. Non adeguata formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti, in termini di inadeguatezza o assenza di competenze professionali, di scarsa circolazione delle informazioni o in termini di cattiva organizzazione della struttura;
8. Inadeguata diffusione della cultura della legalità, in termini di rispetto delle norme in materia di conflitti di interessi, di imparzialità, delle disposizioni del Codice Etico, del Piano Triennale di prevenzione della corruzione.

Per quanto concerne la stima del livello di esposizione, il percorso seguito è il seguente:

- scelta dell'approccio valutativo: il PNA 2019 ha introdotto un nuovo approccio di analisi del livello di esposizione al rischio, di tipo qualitativo, in sostituzione a quello di tipo quantitativo previsto dell'allegato 5 al PNA 2013. Nel rispetto del principio di gradualità, si sta procedendo ad aggiornare la metodologia di valutazione del rischio in coerenza con le indicazioni ANAC, dando priorità alle aree di rischio individuate come più sensibili.
- Individuazione dei criteri di valutazione: gli indicatori di stima del livello di rischio individuati sono i seguenti:

FATTORI ABILITANTI	INDICATORI DI RISCHIO
Controlli amministrativi	<b>Livello dei controlli amministrativi</b> , interni o esterni
Opacità del processo decisionale	<b>Grado di trasparenza del processo</b> ; adozione di strumenti di trasparenza sostanziale e non soltanto formale
Inadeguatezza della regolazione del processo	<b>Grado di discrezionalità</b> <b>Grado di chiarezza e di complessità normativa</b>
Complessità del processo	<b>Grado di semplificazione amministrativa</b>
Monopolio di potere	<b>Grado di concentrazione del potere decisionale</b>
Livello di interesse esterno	<b>Tipologia di utenza/beneficiari</b> <b>Livello di interesse esterno</b> : presenza di interessi rilevanti, anche economici, e di benefici per i destinatari del processo; ammontare del beneficio, anche indiretto e non economico
Non adeguata formazione, informazione responsabilizzazione degli addetti	<b>Livello di formazione e coinvolgimento degli addetti</b> <b>Grado di attuazione delle misure</b> , generali e specifiche, di contrasto alla corruzione
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato</b> nel processo/attività esaminata

- Rilevazione dei dati e delle informazioni: avviene mediante confronto del R.P.C.T. con i responsabili dei settori coinvolti nello svolgimento del processo e delle attività

(self- assessment) nonché avvalendosi di eventuali segnalazioni ricevute e di dati su procedimenti giudiziari.

- Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico: per la misurazione si utilizza una scala di misurazione ordinale (alto, medio e basso) corredata da una motivazione, supportata da evidenze documentali, per addivenire così ad una valutazione del livello complessivo di esposizione al rischio.

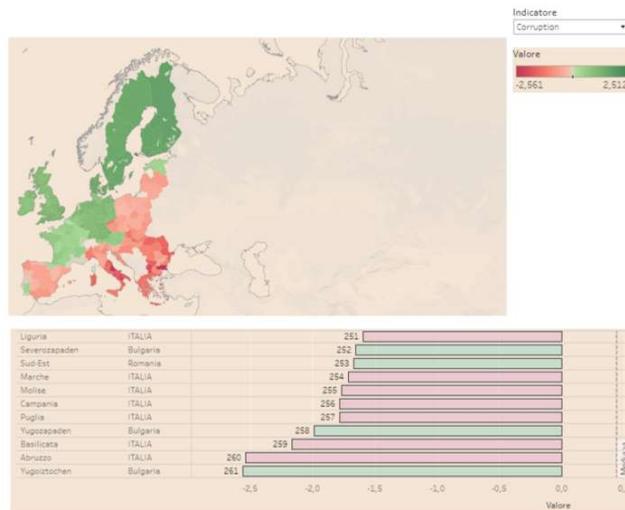
Nella valutazione si è tenuto anche conto delle caratteristiche strutturali e dimensionali dell'ente e della tipicità delle attività istituzionali poste in essere.

Sono stati coinvolti, nella mappatura e nella valutazione del rischio, i direttori, i dirigenti e i capi settore responsabili dei processi, nonché nell'individuazione delle misure, per razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti, ed implementarli laddove si reputi necessario. La ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento di rischi.

Per la valutazione dei rischi si rinvia all'Allegato n.2 - Identificazione aree di rischio e valutazione del grado di rischio.

#### 4.6 Analisi del contesto Esterno

Secondo i dati dell'ultima rilevazione disponibile del Corruption Perceptions Index 2019, effettuata da Transparency International, l'Italia si colloca alla 51a posizione nel confronto internazionale con gli altri 180 Paesi inclusi nel campione esaminato; seppur in miglioramento rispetto alle risultanze del precedente rapporto (53a posizione), il dato nazionale risulta molto distante da quello di altre realtà, quali ad esempio la Danimarca e la Nuova Zelanda. Gli strumenti efficienti di contrasto messi in campo dalle normative nazionali riflettono i risultati degli studi economici che, analizzando i fattori causali della corruzione e gli effetti generati dalla stessa sul sistema economico, hanno messo in luce anche gli aspetti positivi e le debolezze delle possibili misure di contrasto. Per tale ragione, gli standard internazionali propongono un framework integrato anticorruzione, fondato su un mix di strumenti che aggrediscano il fenomeno non solo ex post, nella fase di reazione, ma soprattutto ex ante, attraverso presidi e controlli di tipo preventivo, operanti secondo una logica di tipo risk based e con schemi di fire alarm. In particolare il quadro delle misure è tanto più fondamentale rispetto agli aspetti legati alla competitività territoriali di cui l'Agenzia è investita per il ruolo istituzionale e normativo nell'ambito della regione Abruzzo. In questo ambito si vuole evidenziare la posizione dell'Abruzzo che come secondo i dati dell'European Regional Competitiveness Index risulta tra le ultime regioni in Europa a livello di percezione della corruzione. Tale elaborazione mostra in generale un gradiente peggiorativo da Nord al Sud dell'Europa sui fenomeni corruttivi che riguardano i cittadini. L'elaborazione dei dati prende in esame in particolare la percezione del fenomeno. Premesso che tali analisi in molti ambiti, ricerche campionarie sulla percezione di fenomeni tendono a sovrastimare (o sottostimare) un problema, ma tale classifica è utile proprio per capire il *sentiment* che i cittadini di una regione europea hanno sul funzionamento corretto della burocrazia e dei rapporti con i servizi pubblici in quel luogo. Laddove i fenomeni corruttivi non vengono percepiti come un problema, vi è anche maggiore fiducia che l'azione pubblica si svolga nell'interesse dei cittadini. Viceversa, dove vi è sfiducia e rassegnazione, è probabile che il risultato della Pubblica Amministrazione sia comunque considerato inefficiente perché "*sviato*" da interessi privati, indipendentemente dal fatto che lo sia o meno.



#### Corruption

The indicator is meant to measure the perception on Corruption in government services. It is computed on the basis of the QoG Corruption sub-index by the University of Gothenburg, 2013 edition, and the national Worldwide Governance Indicators. In particular the regional QoG Corruption sub-index is anchored at the national level to the WB-WGI indicator on Corruption. Data is standardized as z-scores (DG Regio computations).

*European Quality of Institutions Index and DG Regio own computations*

**Abruzzo - ITALIA (260 / 254)**

2017: -2,539

Indicatori Regionali UE – Corruzione – Fonte: ilsole24ore del 20 gennaio 2020 – Andrea Gianotti: ***“Nella classifica della corruzione l’Italia sprofonda in Ue”***.

L’attuale contesto è naturalmente legato all’emergenza sanitaria caratterizzato da un sistema che richiedono strumenti che possano compensare le deroghe alle regole che garantiscono la qualità e l’economicità dell’attività amministrativa e degli acquisti pubblici con controlli efficienti e misure che garantiscano la trasparenza di atti e contratti della Pubblica Amministrazione.

## 5. II TRATTAMENTO DEL RISCHIO: LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire la corruzione sulla base delle priorità emerse in sede di mappatura dei processi. Essendo il Piano anticorruzione un documento di programmazione, le misure adottate dall'ARIC, nel tempo, sono state adeguatamente programmate ed individuate prestando attenzione alla sostenibilità delle medesime in fase di controllo e di monitoraggio, al fine di evitare una pianificazione astratta e non attuabile. In linea con le indicazioni dell'ANAC, la progettazione delle azioni di prevenzione nell'Agenzia è stata condotta attraverso l'individuazione di misure generali, che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione e misure specifiche che agiscono su alcuni rischi specifici emersi nella fase di valutazione ed esame dei processi di competenza dell'Ente.

### 5.1 La programmazione delle misure

Al fine di assicurare la continuità dell'azione di prevenzione ed intercettare criticità che potrebbero rendere inadeguata una misura, il R.P.T.C. svolge un monitoraggio, anche attraverso incontri periodici per verificare la corretta attuazione, nel tempo, delle misure adottate, anche la necessità di introdurre interventi correttivi o ulteriori azioni preventive.

Il sistema di prevenzione della corruzione è stato impostato tenendo conto dei seguenti presupposti:

- presenza ed adeguatezza di misure e controlli specifici;
- capacità della misura di neutralizzare i fattori abilitanti del rischio;
- sostenibilità economica ed organizzativa della misura;
- adattamento del sistema di prevenzione alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione regionale.

Come per le fasi di gestione del rischio, dunque, l'individuazione delle misure avviene attraverso il coinvolgimento della struttura organizzativa, ma anche recependo le eventuali osservazioni e indicazioni da parte di soggetti esterni.

Si rappresenta che il monitoraggio annuale effettuato dal R.P.C.T., sulla base di rilevazioni che ha evidenziato, relativamente all'annualità 2020, un soddisfacente livello di attenzione al rispetto delle prescrizioni contenute nel PTPCT, sia in materia di anticorruzione che di trasparenza.

### 5.2 Il Codice di Comportamento – M1

Il Codice di comportamento definisce l'insieme dei doveri di comportamento e degli obblighi di condotta che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti ad osservare al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità a servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché l'economicità, l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza e la non discriminazione dell'azione amministrativa.

L'adozione del Codice di comportamento da parte delle amministrazioni, che integra il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", rappresenta una tra le principali misure di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, finalizzata di orientare, in senso legale ed eticamente corretto, lo svolgimento dell'attività amministrativa.

L'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone, infatti, che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del piano di prevenzione della corruzione, costituisce fonte di responsabilità disciplinare ed è rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile.

Inoltre il Codice di comportamento è elaborato in sinergia con il PTPCT, in quanto traduce gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il piano persegue con misure di tipo oggettivo e

organizzativo, in doveri di comportamento dei dipendenti.

In ogni caso, si precisa che, dal monitoraggio annuale condotto sul rispetto delle misure previste nel Piano, è emersa una generale attenzione, da parte del personale e dei dirigenti, al rispetto degli obblighi contenuti nel Codice di comportamento vigente; è stata, infatti, condotta un'analisi sui procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti, al fine di verificare eventuali ricorrenze nelle tipologie di rischio. Come risulta dalla Relazione del R.P.C.T., dai controlli effettuati nel corso dell'anno 2020 non sono state accertate violazioni al Codice di Comportamento dell'ARIC. Le attività inerenti la presente misura vengono, pertanto, confermate per il triennio 2021/2023.

M1 : Codice di comportamento			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Controllo sull'attuazione e sul rispetto del Codice di Comportamento e adozione delle conseguenti azioni in caso di violazione	Tutti gli Uffici	Efficacia immediata	
Comunicazione, per il tramite dell'Ufficio Provvedimenti Disciplinare, al Responsabile anticorruzione sugli esiti dell'attività di monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di comportamento dei dipendenti (eventuali criticità, denunce concluse con provvedimenti disciplinari, numero sentenze di Giudici penali e della Corte di conti nei confronti di dipendenti.	Ufficio Gestione risorse Umane e R.P.T.C.	30 novembre 2021	Vigilanza da parte dei dirigenti e dei Responsabili sull'osservanza della misura per quanto di competenza
Attivazione di interventi formativi per la corretta conoscenza e applicazione del Codice di comportamento		30 settembre 2021	Attuazione della misura

SCHEDA – M1

### 5.3 Il conflitto di interesse – M2

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Alle situazioni palesi di **conflitto di interessi reale e concreto**, che sono quelle esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di **potenziale conflitto** che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost. ed è stato affrontato dalla l. 190/2012, con riguardo sia al personale interno dell'amministrazione/ente sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni/enti, mediante norme che attengono a diversi profili quali:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interesse;
- le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39;
- l'adozione dei codici di comportamento;
- il divieto di pantouflage;
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali;
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

### 5.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse – M3

L'art.1, c. 41, della l. 190/2012 ha introdotto l'art. 6-bis della L. 241/1990 che prevede l'obbligo di astensione, in capo al responsabile del procedimento o al titolare dell'ufficio competente, dall'effettuare valutazioni, predisporre atti endoprocedimentali ed assumere il provvedimento finale

nel caso in cui lo stesso si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interesse. Il legislatore ha, altresì, imposto al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e, di conseguenza, ai Piani triennali di prevenzione della corruzione che le pubbliche amministrazioni adottano in conformità al predetto PNA, la previsione di modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Inoltre tale legge, modificando il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 attraverso l'introduzione dell'art. 35 bis, ha inteso prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici vietando a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (reati contro la pubblica amministrazione) di:

- non poter fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non poter essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non poter fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Nell'ambito dell'attività di indirizzo e vigilanza per la individuazione e la gestione del fenomeno del conflitto di interessi, l'Autorità ha fornito alcune indicazioni operative di seguito elencate:

- nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato;
- tenuto conto dell'assenza, nelle disposizioni legislative e normative vigenti, di indicazioni specifiche sui periodi temporali di astensione utili a determinare il venir meno di presunte situazioni di conflitto di interessi, si conviene che l'arco temporale di due anni, previsto in materia di inconfirabilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi;
- in tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e dei principi generali in materia di astensione e ricasazione del giudice (artt. 51 e 52 c.p.c.), applicabili anche nello svolgimento di procedure concorsuali, si è ritenuto che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presuppone una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale.

In attuazione delle suddette disposizioni in materia di conflitto di interessi, l'Agenzia, prevede specifiche misure:

1. acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interesse da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione dei compiti;
2. monitoraggio della situazione relativa al conflitto di interesse;
3. comunicazione tempestiva al dirigente ed al R.P.C.T. di situazioni di conflitto di interesse;
4. sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materie attraverso una formazione specifica;
5. predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva delle dichiarazioni disponibili nella sezione "*Anticorruzione e trasparenza*" quali:
  - modulistica utilizzata dal personale dipendente dell'amministrazione, ai fini del conferimento dell'incarico di componente o segretario di commissione di concorso o mobilità, di componente o segretario di commissione per la concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per

l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere o di responsabile d'Ufficio;

- modulistica utilizzata dai componenti di gara di aggiudicazione di appalti o concessione sia interni che esterni all'amministrazione al fine di accertare l'inesistenza delle cause di incompatibilità e di astensione di cui all'articolo 77 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.
- modulistica utilizzata dai componenti esterni di commissioni di concorso/ mobilità o per la concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere risponde all'esigenza di evitare il conferimento di incarichi nei casi previsti dall'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001, di favorire le astensioni per conflitto di interessi, di evitare il conferimento di incarichi nelle ipotesi di divieto stabilite dall'art. 9 del d.p.r. 487/1994.
- modulistica utilizzata dai soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, può essere utilizzato ai fini della verifica della sussistenza di eventuali loro relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.

Le attività dell'Agenzia più esposte al rischio concreto di conflitto di interessi attengono principalmente ai seguenti ambiti:

1. attività di natura tecnico-professionale;
2. procedure contrattuali ad evidenza pubblica per conto dell'amministrazione (contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione).

Nel 2020 non è stata comunicata al R.P.C.T. nessuna astensione per conflitto di interessi da parte di dipendenti o incaricato coinvolto nell'attività istruttoria relativa alle attività soprarichiamata.

Le attività inerenti la presente misura per il triennio 2021/2023

Misura: obbligo di astensione in caso di conto di interesse			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	monitoraggio
Comunicazione al responsabile anticorruzione dei casi di astensione	Tutti i servizi e le direzioni R.P.T.C.	Efficacia immediata	Vigilanza da parte dei dirigenti e dei Responsabili sull'osservanza della misura per quanto di competenza

SCHEDA M2

## 5.5 Attività successiva alla cessazione del servizio – Pantouflage – Revolving doors – M4

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. La formulazione della norma non appare del tutto chiara e ha dato luogo a dubbi interpretativi sotto diversi profili, riguardanti in particolare la delimitazione dell'ambito di applicazione. Nell'aggiornamento 2018 al PNA l'Autorità ha fornito dei chiarimenti che si riportano brevemente:

- *Ambito di applicazione soggettivo.* La disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Si evidenzia che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere

ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015).

- *Ambito di applicazione oggettivo.* L'Anac precisa che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.
- *Esercizio di poteri autoritativi e negoziali.* I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, 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'Anac precisa che rientrano, pertanto, in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015). L'Autorità ritiene, inoltre, che il rischio di preconstituersi situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento. L'Autorità ha avuto, infine, modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017).
- *Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione.* Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che, al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile. Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento. Occorre in ogni caso, come visto sopra, verificare in concreto se le funzioni svolte dal dipendente siano state esercitate effettivamente nei confronti del soggetto privato.
- *Regime sanzionatorio.* Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma. Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione. Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

Secondo le indicazioni formulate dall'Autorità, inoltre, l'R.P.C.T., non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, ha l'obbligo di segnalare detta violazione all'ANAC, alla Direzione Generale ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

Come risulta dalla Relazione del R.P.C.T., dai controlli effettuati nel corso dell'anno 2020 non sono state accertate violazioni in ordine all'inserimento della suddetta clausola. Le attività inerenti la

presente misura vengono confermate per il triennio 2021/2023.

<b>Misura: Attività successiva alla cessazione del servizio – Pantouflage – Revolving doors</b>			
<b>Azione</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Termine di attuazione</b>	<b>Monitoraggio</b>
Inserimento delle clausole nei contratti di assunzione di personale, limitatamente alle fattispecie previste dall'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165/2001. Inserimento clausole nelle procedure di gara di acquisizione lavori, servizi e forniture	Uffici coinvolti nelle procedure	Efficacia immediata	Vigilanza da parte dei dirigenti e dei Responsabili e sull'osservanza della misura per quanto di competenza
Attuazione dei controlli e comunicazione dell'esito degli stessi al Responsabile Anticorruzione.	tutti gli uffici	Efficacia immediata	Vigilanza da parte dei dirigenti e dei Responsabili sull'osservanza della misura per quanto di competenza

### 5.6 Commissioni, assegnazione uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A. - M5

L'art. 35 bis, introdotto dalla l. 190 /2012 nel d.lgs. 165/2001 pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede che coloro (dipendenti e dirigenti) che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Secondo quanto previsto nel PNA 2013, ai fini dell'applicazione della normativa citata, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 sono tenute a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del citato decreto.

Come risulta dalla Relazione del R.P.C.T. non sono state accertate violazioni. Le attività inerenti la presente misura vengono confermate per il triennio 2021/2023.

<b>Misura: commissioni, assegnazione uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.</b>			
<b>Azione</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Termine di attuazione</b>	<b>Monitoraggio</b>
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione da parte dell'interessato all'atto della formazione delle <u>commissioni</u> di cui al D.lgs 165/01, art. 35 bis lett. c) ( <i>commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere</i> )	Uffici coinvolti nelle procedure di assegnazione degli incarichi di cui al D.lgs 165/01 lett. c)	Efficacia immediata	Vigilanza da parte dei dirigenti e dei Responsabili sull'osservanza della misura per quanto di competenza

Attuazione dei controlli annuali (anche a campione o su segnalazione) e comunicazione al responsabile anticorruzione dell'esito degli stessi, ivi incluse eventuali esclusioni dalle commissioni di concorso.	Uffici coinvolti nelle procedure di assegnazione degli incarichi di cui al D.lgs 165/01, art. 35 bis lett. a) e b)		
Comunicazione al Servizio Gestione Risorse Umane delle commissioni nominate del corso dell'anno al fine di consentire al Servizio effettuare il controllo	Tutti gli uffici coinvolti nelle procedure di assegnazione degli incarichi di cui al D.lgs 165/01 lett. c)		
Attuazione dei controlli annuali (anche a campione o su segnalazione) e comunicazione al responsabile anticorruzione dell'esito degli stessi, ivi incluse eventuali esclusioni dalle commissioni di concorso.	Uffici risorse umane per i controlli sugli incarichi di cui al D.lgs 165/01, art. 35 bis lett. c)		

## 5.7 Tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti – (whistleblowing) – M6

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la nuova legge sul whistleblowing (Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*"). che assicura al **whistleblower** ovvero a colui che segnala l'illecito, un **sistema di garanzie** che vieta l'imposizione di sanzioni, demansionamenti, licenziamento, trasferimento o di altre misure con effetto negativo sulle condizioni di lavoro del dipendente. In tale contesto, l'Anac ha elaborato e messo a disposizione in open source l'applicazione informatica "Openwhistleblowing" per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa, delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti pubblici. La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti e permette al Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.), che riceve le segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. I dati del whistleblower vengono, infatti, tenuti nascosti dal sistema informatico; al loro posto il segnalante utilizza un codice identificativo univoco che gli permette di dialogare con il R.P.C.T. in maniera "spersonalizzata" tramite la piattaforma informatica. Allo scopo di garantire un maggiore livello di tutela della riservatezza del trattamento dei dati e delle informazioni rispetto alle pregresse modalità di trattamento della segnalazione si propone di procedere, nel corso dell'anno 2021, all'acquisizione della suddetta piattaforma.

Per tale motivo nel 2021 si implementerà uno studio di fattibilità al fine procedere all'acquisizione di una piattaforma esterna. La suddetta misura sarà, pertanto, attuata nel 2021. In ogni caso, si evidenzia che ad oggi non è pervenuta nessuna segnalazione.

Misura: Tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti – (whistleblowing)			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Studio fattibilità adozione piattaforma	R.P.C.T.	Giugno 2021	Attuazione della Misura
Acquisizione piattaforma	R.P.C.T.	Ottobre 2021	Attuazione della Misura

## 5.8 Formazione M7

La formazione del personale costituisce uno degli strumenti fondamentali per la messa a punto di una efficace strategia di prevenzione della corruzione, una formazione adeguata consente, infatti di fornire a tutto il personale la necessaria conoscenza delle leggi e delle procedure di prevenzione della corruzione e delle modalità per riconoscere e gestire i segnali d'allarme. Stante la carenza, se non assenza, di tale attività svolta negli anni precedenti si provvederà nel 2021 a predisporre un Piano che contenga oltre ai contenuti la quantificazione delle risorse economiche necessarie alla implementazione di tale misura.

Le linee guida di tale Piano di misura di prevenzione sarà costituita da due livelli:

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti con un approccio fondato sulle tematiche

dell'etica e della legalità;

- livello specifico: rivolto al responsabile della prevenzione, al personale, a vario titolo, coinvolto nel processo di prevenzione al personale che opera nelle aree dove è più elevato il rischio di corruzione.

Misura: Formazione			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Predisposizione del piano di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza in collaborazione con il R.P.C.T..	Gestione Risorse Umane e R.P.C.T.	31 maggio 2021	Attuazione della Misura
Individuazione e attivazione dei corsi formativi	Ufficio Risorse Umane e R.P.T.C.	Possibilmente entro il 30 Settembre 2021	
Trasmissione al responsabile anticorruzione dei dati relativi agli interventi formativi in materia di anticorruzione erogati ai dipendenti, con indicazione del numero dei dipendenti partecipanti, dell'articolazione per strutture, della quantità in termini di giornate/ore di formazione erogata, dei soggetti che hanno erogato la formazione e della tipologia dei contenuti della formazione		Secondo la tempistica indicata nel Piano di formazione e comunque entro il 30 novembre 2021	
Somministrazione ai soggetti ai quali è rivolta la formazione di questionari riguardanti la priorità di un'ulteriore formazione e il grado di soddisfazione dei percorsi avviati con l'indicazione di eventuali suggerimenti e correttivi d'attuare.			

## 5.9 Rispetto del principio di rotazione degli operatori economici di fornitori o prestatori di servizi nella acquisizione di servizi e forniture – M8

L' art. 36 del D.Lgs. n. 50 del 2016, prevede che *“L'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di cui all'articolo 35 avvengono nel rispetto dei principi di cui agli articoli 30, comma 1, 34 e 42, nonché del rispetto del principio di rotazione degli inviti e degli affidamenti e in modo da assicurare l'effettiva possibilità di partecipazione delle microimprese, piccole e medie imprese”*.

Le Linee Guida n. 4 ANAC, di attuazione del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recanti *“Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici”* chiariscono la portata del principio di rotazione, affermando che tale principio trova applicazione nell'ambito *“degli affidamenti e degli inviti, con riferimento all'affidamento immediatamente precedente a quello di cui si tratti, nei casi in cui i due affidamenti, quello precedente e quello attuale, abbiano ad oggetto una commessa rientrante nello stesso settore merceologico, ovvero nella stessa categoria di opere, ovvero ancora nello stesso settore di servizi”*. Pertanto il principio si applica alle seguenti condizioni: si tratti di affidamenti temporalmente conseguenti, si tratti di affidamenti che abbiano ad oggetto la medesima categoria o settore.

Come chiarito dal Consiglio di Stato nella sentenza n. 3831/2019 il principio di rotazione si riferisce *“non solo agli affidamenti ma anche agli inviti, orientando le stazioni appaltanti nella fase di consultazione degli operatori economici da interpellare e da invitare per presentare le offerte”*. Pertanto il principio di rotazione applicato agli inviti comporta il venir meno del rischio che la scelta discrezionale della Pubblica Amministrazione si traduca in uno strumento di favoritismo.

Le Linee guida ANAC chiariscono inoltre, che *“La rotazione non si applica laddove il nuovo affidamento avvenga tramite procedure ordinarie o comunque aperte al mercato, nelle quali la stazione appaltante, in virtù di regole prestabilite dal Codice dei contratti pubblici ovvero dalla stessa in caso di indagini di mercato o consultazione di elenchi, non operi alcuna limitazione in ordine al numero di operatori economici tra i quali effettuare la selezione”*.

Dal monitoraggio effettuato dal R.P.C.T. risulta che gli affidamenti effettuati rispettano le disposizioni di legge e le prescrizioni dell'Anac; nelle determinazioni dirigenziali di affidamento viene dato atto del rispetto del principio di rotazione e, laddove, venga scelto lo stesso operatore economico nell'ambito della medesima categoria merceologica, nel provvedimento è sempre espressa una logica e coerente motivazione.

Trattandosi di una procedura trasparente, è possibile verificare anche il rispetto del principio di rotazione degli affidatari. La misura viene confermata per il triennio 2021/2023.

Misura: rispetto del principio di rotazione degli operatori economici prestatori di servizi nella acquisizione di servizi e forniture			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Inserimento motivazione del rispetto del principio di rotazione negli affidamenti di propria competenza	Tutti i servizi che svolgono attività di affidamento di lavori, servizi e forniture	Efficacia immediata	Attuazione della Misura

### 5.10 Patti di integrità negli affidamenti - M9

Con D.G.R. n. 703 del 2015 è stato approvato il patto di integrità in materia di contratti pubblici regionali. L’Agenzia nelle proprie procedure adotta lo schema regionale approvato soprarichiamato. La misura di monitoraggio in ordine al rispetto dei patti d’integrità, si ripropone anche per gli anni 2021/2023.

Misura: Patti di integrità negli affidamenti			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Inserimento nei bandi di gara o nelle lettere di invito delle clausole di salvaguardia e dei casi di eventuale esclusione dalle gare.	Tutti gli uffici che avviano procedure di gara aperte, negoziate o in economia, <u>ad esclusione delle procedure di affidamento diretto</u> per l’inserimento nei bandi di gara o nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia	Efficacia immediata	Attuazione della Misura

### 5.11 Incarichi vietati ai dipendenti dell’ARIC e disciplina incarichi istituzionali ed extraistituzionali – M10

L’elenco annuale degli incarichi conferiti ai dipendenti, con indicazione della durata e del compenso spettante, è pubblicato nella sezione “*Amministrazione trasparente – personale – incarichi autorizzati al personale dipendente*”.

Le attività inerenti la presente misura vengono confermate per il triennio 2021/2023.

Misura: Incarichi vietati ai dipendenti			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Attuazione di monitoraggi annuali volti a verificare la presenza di incarichi extraistituzionali non autorizzati. I monitoraggi sullo svolgimento di incarichi extraistituzionali non autorizzati <u>possono essere svolti tramite controlli a seguito di segnalazioni pervenute o di fatto notorio circostanziato</u>	Ufficio Risorse Umane	Efficacia immediata	

### 5.12 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali – M11

Il PNA 2013 prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 siano tenute a verificare la sussistenza - all’atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. 39/2013 – di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l’organo di indirizzo politico intende conferire l’incarico.

Tutte le dichiarazioni sull’insussistenza di cause di inconferibilità sono pubblicate in “*Amministrazione trasparente*”, come prevede l’articolo 20 del d.lgs. 39/2013.

Le attività inerenti la presente misura vengono confermate per il triennio 2021/2023.

<b>Misura: Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali</b>			
<b>Azione</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Termine di attuazione</b>	<b>Monitoraggio</b>
Acquisizione delle dichiarazioni sull'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi da parte dei soggetti designati per la nomina o per il conferimento dell'incarico prima del relativo atto definitivo di nomina o di conferimento dell'incarico	Uffici Amministrativi e R.P.C.T.	Efficacia immediata	Attuazione della misura
Publicazione delle dichiarazioni sul sito istituzionale dell'ARIC			
Contestazione delle cause di inconferibilità/incompatibilità emerse nel corso dell'incarico	R.P.C.T.		

### 5.13 La rotazione degli incarichi M12

E' doveroso aggiungere qualche breve e sintetica considerazione in merito al principio di rotazione degli incarichi. Nell'ambito del PNA "la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate".

Va rimarcata la particolare condizione dell'Agenzia che, essendo dotata di due sole figure dirigenziali con profili professionali non intercambiabili, nonché di una dotazione di unità di personale in misura inferiore alle funzioni da svolgere, non consente né la rotazione degli incarichi, né una rigorosa strutturazione dei processi. Tuttavia si cerca di ovviare mediante una prassi di condivisione nell'elaborazione e nell'adozione degli atti che trovano sempre il coinvolgimento di almeno due soggetti; in particolare in caso di affidamento di beni, servizi e forniture nonché di reclutamento del personale e di conferimento di incarichi e collaborazioni, il procedimento è seguito in tutte le sue fasi da entrambe le dirigenti in servizio presso l'Agenzia.

Nel corso del 2019, non sono state attuate procedure di rotazione straordinaria, in quanto non si sono registrati casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva nei confronti dei dipendenti dell'ARIC.

<b>Misura: la rotazione degli incarichi dirigenziali</b>			
<b>Azione</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Termine di attuazione</b>	<b>Monitoraggio</b>
Condivisione nell'elaborazione e nell'adozione degli atti che trovano sempre il coinvolgimento di almeno due soggetti; in particolare in caso di affidamento di beni, servizi e forniture nonché di reclutamento del personale e di conferimento di incarichi e collaborazioni, il procedimento è seguito in tutte le sue fasi da entrambe le dirigenti in servizio presso l'Agenzia.	Le strutture interessate al conferimento degli incarichi dirigenziali	Efficacia immediata	Attuazione della misura
Programmazione di uno schema di rotazione degli incarichi.		Annuale (entro dicembre)	

## 6. LE MISURE DI TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla legge 190/2012”, che, lungi dal costituire una “semplice” misura di prevenzione della corruzione, rappresenta essa stessa l’oggetto di una complessa disciplina normativa, che richiede una programmazione sistematica, contenuta in apposito documento.

Nella **delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016** avente ad oggetto “*Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2 016*”, l’Autorità ha espressamente previsto che costituiscano contenuto necessario dei Piani anticorruzione, sia gli obiettivi strategici in materia di trasparenza (art. 1, co. 8, L. 190/2012), da pubblicare unitariamente a quelli di prevenzione della corruzione, sia la sezione della trasparenza con l’indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni la cui omissione è sanzionabile ai sensi dell’art. 19, c.5, del d.l. 90/2014

Assume rilievo sia come presupposto di buona amministrazione che di misura di prevenzione della corruzione e di contrasto alla cattiva amministrazione. Ai principi di pubblicità e trasparenza è riconosciuta rilevanza costituzionale, in quanto corollari del principio democratico e del buon andamento dell’amministrazione (artt. 1 e 97 Cost.).

Per consentire la piena accessibilità alle informazioni, il legislatore ha introdotto l’obbligo di costruire un’apposita sezione nella home page dei siti istituzionali denominata “Amministrazione trasparente” e ha introdotto gli istituti dell’accesso civico e dell’accesso civico generalizzato (art. 5, d.lgs. 33/2013): l’uno consente a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati soggetti a pubblicazione obbligatoria sul sito istituzionale, qualora ne sia stata omessa la pubblicazione; l’altro, riguardante la possibilità di accedere a dati e documenti, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, nel rispetto dei limiti previsti all’art. 5 bis, d.lgs. 33/2013.

M12 Trasparenza			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Monitoraggio delle pubblicazioni e del rispetto degli aggiornamenti normativi da parte dei referenti come indicato nell’allegato trasparenza al PTPCT	R.P.C.T.	30 Marzo 2021	Attuazione della misura
	R.P.C.T.	30 Novembre 2021	Attuazione della misura

### 6.1 Amministrazione trasparente

La trasparenza è assicurata mediante pubblicazione sul sito dell’Agenzia, nella sezione Amministrazione trasparente (nuova piattaforma operativa dal febbraio 2020), di documenti, informazioni e dati previsti dalla normativa vigente.

Vengono indicati i flussi informativi per l’individuazione, l’elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni previste, nonché i soggetti responsabili, in termini di posizione ricoperta nell’organizzazione, di tali attività.

L’aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti deve avvenire in modo tempestivo secondo quanto previsto dal d.lgs. 33/2013 e nel rispetto delle periodicità definite dalla normativa. Mancando una definizione normativa, in coerenza con la finalità sottesa alla disposizione, al fine di “rendere oggettivo” il concetto di tempestività, tutelando operatori, utenti e Agenzia, si definisce “tempestiva” la pubblicazione di dati, informazioni e documenti, quando venga effettuata entro i quindici giorni dalla disponibilità definitiva degli stessi.

Affinché la trasparenza non sia considerata un mero adempimento ma condizione di effettività e piena conoscibilità dell’azione amministrativa, occorre rispettare criteri di qualità, come previsti dall’art. 6 del d.lgs 33/2013: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

È possibile per gli utenti inviare segnalazioni e suggerimenti, sia avvalendosi della posta elettronica sia del servizio “invia una segnalazione” dalla home page del sito.

### 6.2 Diritto all’accesso

All'obbligo posto in capo alle amministrazioni di pubblicazione di documenti, informazioni e dati, corrisponde il diritto di chiunque a richiedere i medesimi nel caso di omessa pubblicazione, definito quale "diritto di accesso civico" (art. 5 co 1 d.lgs. 33/2013). Al comma 2 del medesimo articolo è previsto il c.d. "accesso civico generalizzato" il quale consente a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di una posizione giuridicamente rilevante, di accedere a dati e documenti detenuti dall'amministrazione, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione. Ciascun responsabile deve trattare le richieste di accesso agli atti di competenza dell'area, nonché redigere un elenco degli accessi (contenente data e numero di protocollo della richiesta e della risposta, oggetto dell'istanza e motivazione sintetica della risposta), di cui poi viene data pubblicazione sul sito istituzionale in Amministrazione trasparente- Atri contenuti-accesso civico-elenco delle richieste di accesso.

### 6.3 Gare di appalto

Il decreto legislativo 18 aprile 2016 numero 50 di "Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture" (pubblicato nella GURI 19 aprile 2016, n. 91, S.O.) ha notevolmente incrementato i livelli di trasparenza delle procedure d'appalto.

L'articolo 22, rubricato Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico, del decreto prevede che le amministrazioni aggiudicatrici e gli enti aggiudicatori pubblichino, nel proprio profilo del committente, i progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori.

Mentre l'articolo 29, recante "Principi in materia di trasparenza", dispone: *"Tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture, nonché alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'articolo 5, ove non considerati riservati ai sensi dell'articolo 112 ovvero secretati ai sensi dell'articolo 162, devono essere pubblicati e aggiornati sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente", con l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Al fine di consentire l'eventuale proposizione del ricorso ai sensi dell'articolo 120 del codice del processo amministrativo, sono altresì pubblicati, nei successivi due giorni dalla data di adozione dei relativi atti, il provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali.*

*E' inoltre pubblicata la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti. Nella stessa sezione sono pubblicati anche i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione".*

Invariato il comma 32 dell'articolo 1 della legge 190/2012, per il quale per ogni gara d'appalto le stazioni appaltanti sono tenute a pubblicare nei propri siti istituzionali:

- la struttura proponente;
- l'oggetto del bando;
- l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- l'aggiudicatario;
- l'importo di aggiudicazione;
- i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- l'importo delle somme liquidate.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Le amministrazioni trasmettono in formato digitale tali informazioni all'ANAC.

## 6.4 Trasparenza e tutela dei dati personali

Se da un lato, il legislatore negli ultimi anni ha declinato la trasparenza come pubblicazione di documenti, dati e informazioni sui siti istituzionali di amministrazioni ed enti, scostandosi dalla originaria formulazione in termini di accesso documentale, dall'altro occorre prestare attenzione alla protezione dei dati. La base giuridica per il trattamento dei dati personali effettuato per l'esecuzione di un interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri "*è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento*" (art. 2 *ter* d.lgs. 196/2003). Nell'adempiere agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, quando vi siano dati personali nei documenti e nei dati oggetto di pubblicazione, occorre prestare alcune cautele:

- verificare l'esistenza di una normativa che preveda l'obbligo di pubblicazione del documento o del dato;
- rispettare i principi di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, in particolare i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c).
- "*rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione*" (art. 7 bis co 4 d.lgs. 33/2013).

Un ruolo importante di supporto è svolto dal Responsabile della Protezione dei Dati (RPD o DPO), essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali.

## **7. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

L'analisi condotta nella redazione del presente documento di programmazione conferma, come già evidenziato lo scorso anno, un quadro sostanzialmente positivo, sia in ordine all'efficacia delle misure di prevenzione che si sono dimostrate in linea con le aspettative, sia con riferimento all'attuazione degli obblighi di trasparenza.

L'analisi di contesto dimostra un rischio di corruzione nel complesso piuttosto contenuto, sia per le funzioni proprie dell'Ente, che prevedono una limitata attività di amministrazione attiva di risorse pubbliche, circoscritta all'attività amministrativa a supporto del funzionamento delle stesse, sia per il fatto che i monitoraggi condotti dal R.P.C.T. negli anni non hanno evidenziato, fino ad oggi, episodi di maladministration, né attraverso segnalazioni interne di whistleblowing, né attraverso segnalazioni di illeciti da parte dei cittadini; non sono emerse, inoltre, sentenze a carico dei dipendenti dell'Agenzia per reati di corruzione o per illeciti amministrativi né procedimenti disciplinari.

Sebbene nel prossimo triennio sarà necessario procedere ad una nuova mappatura dei processi che tenga conto anche delle modifiche nell'assetto organizzativo dell'ARIC, utilizzando la nuova metodologia di risk management sviluppata nell'aggiornamento al PNA 2019, tuttavia, si presume ragionevolmente che la situazione generale dell'amministrazione non differirà molto da quella attuale, fatti salvi gli esiti del processo di gestione che potrebbero comportare l'individuazione di nuove aree di rischio.

Per la natura e le caratteristiche dimensionali dell'Agenzia e soprattutto per le funzioni istituzionali svolte, non si ritiene, pertanto, di dover procedere, almeno, per il 2021 alla programmazione di ulteriori misure di prevenzione della corruzione.

Le eventuali assunzioni programmate per il triennio 2021/2023, determineranno, certamente, una maggiore attenzione all'attività formativa del personale che dovrà essere adeguatamente formato in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento agli obblighi contenuti nel Codice di Comportamento.

### **ALLEGATI AL PIANO**

Allegato n.1 - Elenco degli obblighi di pubblicazione

Allegato n.2 - Identificazione aree di rischio e valutazione del grado di rischio

