



Autorità Nazionale Anticorruzione
Il Segretario Generale

Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione dell'ANAC, ai sensi dell'art.1, comma 14, della legge n. 190/2012.

Nell'anno 2014 ha preso avvio un articolato processo di riorganizzazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, a seguito del DL. 90/2014, che ha ad essa assegnato, oltre ai compiti già esistenti, le funzioni precedentemente svolte dalla soppressa Autorità per la Vigilanza sui contratti pubblici (AVCP) ed ulteriori funzioni.

La nuova, più ampia missione istituzionale è stata recepita nell'atto di organizzazione del 29 ottobre 2014 (modificato con atto del 28 aprile 2015), adottato nelle more dell'approvazione del piano di riordino, di cui all'art. 19, c.3 del d.l.n.90/2014, trasmesso al Presidente del Consiglio dei Ministri il 30 dicembre 2014.

Il piano di riordino ha comportato una totale ridefinizione della struttura organizzativa, rendendo inattuali i processi individuati nei piani triennali di prevenzione della corruzione (PTPC) rispettivamente adottati, nell'anno 2014, dalla "vecchia" ANAC e dell'AVCP, in quanto non più corrispondenti alla nuova missione ed alla nuova struttura organizzativa dell'ANAC.

Inoltre, la complessa procedura di riorganizzazione dell'Autorità non ha trovato una conclusiva definizione se non al termine dell'anno 2015, in quanto il piano di riordino è stato approvato con DPCM sottoscritto in data 11 novembre 2015, dopo aver acquisito il parere delle competenti Commissioni parlamentari.

Nell'anno 2015, non essendo ancora definitivamente configurata la struttura organizzativa dell'ANAC, l'Autorità non ha potuto adottare un proprio PTPC; questo non ha comunque impedito alla "nuova ANAC", nel suo primo anno di attività, di dotarsi, comunque, di alcune importanti misure di prevenzione della corruzione, che vengono di seguito descritte.

Con delibera del Consiglio dell'Autorità dell'11 febbraio 2015, la funzione di **Responsabile della prevenzione della corruzione** (RPC) dell'ANAC è stata affidata al Segretario generale, dott.ssa Angela Lorella Di Goia, mentre la funzione di **Responsabile della Trasparenza** (RT) è stata affidata alla dott.ssa Elisabetta Midenà; ai fini della redazione del PTPC dell'ANAC per il triennio 2016/2018, sono state adottate una serie di misure organizzative che hanno fortemente supportato ruolo di impulso e coordinamento del RPC.

E' stato, infatti, istituito un gruppo di lavoro permanente per la predisposizione del PTPC e del PTTI e per porre in atto quanto necessario per garantire l'efficacia di tali strumenti all'interno dell'ANAC. Il gruppo di lavoro, affidato al coordinamento del RPC, è stato costituito con personale in rappresentanza di tutte le strutture dirigenziali ed integrato con personale di staff del Presidente e del Segretario generale; si è costituita, pertanto, una vera e propria "cabina di regia" propulsiva e funzionale non soltanto alla predisposizione del piano, ma altresì al futuro monitoraggio dell'attuazione delle misure in esso previste.

Si dà brevemente conto dello stato di attuazione delle misure di carattere generale che sono già state messe in campo dall'ANAC nel corso dell'anno 2015, la cui specifica definizione sarà oggetto del PTPC 2016/2018, di prossima emanazione.

In merito alla misura generale relativa alla **trasparenza**, sebbene il processo di riorganizzazione in corso, che ha comportato la revisione di tutti gli uffici dirigenziali e la riallocazione delle competenze, abbia sicuramente comportato significative difficoltà nel reperimento dei dati, in generale, il livello di adempimento agli obblighi di trasparenza risulta soddisfacente.

Si sono svolti monitoraggi trimestrali sulla pubblicazione dei dati, che hanno riguardato la totalità degli obblighi.



Autorità Nazionale Anticorruzione
Il Segretario Generale

Sono pervenute sei richieste di accesso civico, di cui quattro aventi il medesimo oggetto; cinque richieste hanno dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati.

Nelle more della predisposizione di un sistema informatizzato - di cui è iniziata la realizzazione, partendo dal flusso dei dati relativi ai contratti - l'amministrazione si è, comunque, dotata di un processo di gestione degli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione attraverso un'apposita funzione della Area Intranet dell'Anac chiamata "Area di collaborazione – Attività Amministrazione trasparente".

L'Area di collaborazione Intranet semplifica e rende condiviso il flusso delle comunicazioni fra i soggetti coinvolti nelle varie fasi delle attività di elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, consentendo di raccogliere, in un unico sistema, le richieste di pubblicazione dei dati e documenti destinati ad implementare la sezione "Amministrazione trasparente" presente sul portale istituzionale.

Il sistema predisposto nell'area di collaborazione permette di visualizzare la cronologia delle richieste di pubblicazioni e di verificarne la relativa pubblicazione nel portale, mettendo a disposizione, tra l'altro, strumenti per la ricerca e di reporting utili per il monitoraggio da parte del Responsabile della trasparenza. Attraverso questo sistema, inoltre, il RT può verificare il costante aggiornamento dei dati sul portale così da poter segnalare mediante avviso e-mail direttamente al dirigente responsabile di eventuali dati mancanti o ritardi nella pubblicazione.

Sin da gennaio 2015, l'ANAC ha, inoltre, provveduto ad iniziative di **formazione** specificamente dedicata alla prevenzione della corruzione, organizzando molteplici corsi e seminari rivolti a tutto il personale dipendente, inclusi i dirigenti responsabili degli Uffici, in considerazione della specifica funzione istituzionale dell'ente.

Oltre ai contributi provenienti dai Consiglieri dell'Autorità e dai funzionari più qualificati in ambito di prevenzione della corruzione, l'ANAC, allo scopo di affrontare le tematiche oggetto di formazione con il più ampio respiro possibile, si è, altresì, avvalsa della collaborazione di docenti esterni, provenienti dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, dall'Università degli Studi di Roma 'Tor Vergata' e dal FORMEZ.

Inoltre sono stati organizzati due seminari sulle tematiche della corruzione, in collaborazione tra l'ANAC e la Scuola Superiore della Magistratura (S.S.M.)

Gli argomenti trattati sono stati molteplici, dagli approcci e modelli di prevenzione della corruzione a livello internazionale, all'analisi della normativa interna e del PNA, ai principali strumenti di risk management, alle aree di collaborazione tra l'Autorità ed altre istituzioni.

Il programma formativo verrà ulteriormente intensificato nel triennio 2016-2018.

Durante il processo di riorganizzazione generale dell'Autorità si è, inoltre, stabilito di attuare una completa **rotazione** di tutto il personale dell'ANAC, ad oggi così composto: 37 unità di personale dirigenziale, 176 funzionari e 95 impiegati (il piano di riordino approvato con DPCM sottoscritto in data 11 novembre 2015 prevede, a regime, 35 unità di personale dirigenziale, 207 funzionari e 107 operativi).

L'atto di organizzazione del 29 ottobre 2014 (modificato con atto del 28 aprile 2015), adottato nelle more dell'approvazione del piano di riordino, ha previsto la revisione di tutti gli uffici dirigenziali, individuando una nuova struttura composta da uffici distinti in quattro tipologie, graduati anche dal punto di vista della retribuzione (uffici gestionali di I livello, di II livello, incarichi ispettivi ed incarichi di staff). I nuovi incarichi dirigenziali sono stati affidati, a decorrere dal 1° gennaio 2015, a seguito di interpello rivolto a tutti i dirigenti. Inoltre, la rotazione ha riguardato non soltanto gli incarichi dirigenziali, ma anche l'assegnazione dei funzionari e degli impiegati, i quali, a seguito di apposito interpello, sono stati diversamente allocati all'interno dei nuovi uffici.



Autorità Nazionale Anticorruzione *Il Segretario Generale*

La disciplina relativa all'autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti dell'ANAC, **incarichi extra-istituzionali** è stata codificata nell'art.6, comma 5 del Codice di Comportamento approvato con deliberazione del Consiglio dell'Autorità del 21 ottobre 2015 (di seguito descritto).

Tale disciplina è più rigorosa e più limitativa rispetto a quella prevista dall'art.53, comma 5 del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge n.190 del 2012, il quale prescrive di adottare criteri oggettivi e predefiniti ai fini dell'autorizzazione di incarichi extra-istituzionali, anche se gratuiti.

Il Codice di comportamento prevede, infatti, il divieto tout court, per tutto il personale dell'Autorità di assumere qualsiasi altro impiego od incarico, nonché di esercitare attività professionale, commerciale e industriale, salvo si tratti di incarichi prettamente occasionali in settori non di interesse dell'Autorità (che devono essere in ogni caso autorizzati dal Segretario generale).

E', infatti, assolutamente escluso qualsiasi incarico o prestazione lavorativa, che abbia ad oggetto consulenze, pareri, valutazioni tecniche o presentazione di istanze, in corso con l'Autorità. Espressamente ribadito anche il divieto, per tutto il personale dell'Autorità, composto anche da professionalità specialistiche (nei campi del diritto, dell'ingegneria, della statistica), di svolgere qualsiasi attività libero-professionale, anche occasionale.

E' stata adottata una procedura prestabilita limitatamente al rilascio di autorizzazioni a partecipare a convegni, seminari e corsi di formazione, sulla base di una modulistica ad hoc e della espressa autorizzazione del Segretario generale (articolo 8 del Codice di comportamento).

Non sono pervenute segnalazioni in merito all'eventuale svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

In merito alla disciplina delle ipotesi di **inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali**, di cui al d.lgs. n.39/2013, sono state acquisite dall'Ufficio Risorse Umane e Finanziarie le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità del personale dirigenziale.

E' stato costituito un gruppo di lavoro con il compito di approfondire le tematiche in materia di inconferibilità e incompatibilità, al quale è stato poi conferito anche l'incarico in merito alle verifiche delle dichiarazioni rilasciate dai dirigenti e dal personale dipendente; le verifiche sono attualmente in corso.

Con determinazione n.6 del 28 aprile 2015, l'ANAC ha adottato le "Linee guida in materia di **tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti** (c.d. whistleblower)", che disciplinano le procedure attraverso le quali l'ANAC gestisce le segnalazioni di comportamenti illeciti, delineando le singole fasi del procedimento di trasmissione e gestione della segnalazione.

Poiché il decreto legge 24 giugno 2014, n.90 ha stabilito che l'ANAC possa ricevere segnalazioni di condotte illecite non soltanto dai propri dipendenti, ma anche da dipendenti di altre amministrazioni, le suddette procedure trovano applicazione alle segnalazioni provenienti sia dal personale interno che da quello di altre amministrazioni.

L'ANAC ha deliberato di attuare un modello gestionale informatizzato di gestione delle segnalazioni, in base all'evidente considerazione che ai fini della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, la gestione delle segnalazioni realizzata attraverso l'ausilio di procedure informatiche è largamente preferibile a modalità di acquisizione e gestione delle segnalazioni che comportino la presenza fisica del segnalante.

Tale procedura, vista la sua complessità, si svolge in più fasi; nell'attuale fase transitoria, i primi due passaggi della procedura, relativi alla trasmissione della segnalazione al soggetto responsabile dell'istruttoria, ossia al RPC, non essendo ancora informatizzati, si svolgono utilizzando un canale di protocollazione riservato e specificamente dedicato a tali segnalazioni.



Autorità Nazionale Anticorruzione
Il Segretario Generale

Il sistema informatico di supporto sarà realizzato in maniera tale da garantire adeguate misure di sicurezza delle informazioni, nel rispetto di tutte le indicazioni in merito alle specifiche tecniche del sistema applicativo contenute nelle Linee guida, che dovrà comprendere la definizione del flusso informativo del processo con attori, ruoli, responsabilità e strumenti necessari al suo funzionamento (l'architettura del sistema hardware e software).

Non si registrano, ad oggi, segnalazioni di illeciti provenienti dal personale dipendente dell'amministrazione.

Il **Codice di comportamento** dei dipendenti dell'ANAC è stato adottato con deliberazione del Consiglio dell'Autorità del 21 ottobre 2015.

In merito alla procedura di definizione del Codice, si è tenuto conto di quanto previsto dall'art. 54, co.5 del d.lgs. 165/2001, che stabilisce che "ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio Codice di comportamento". Si è proceduto, pertanto, tramite avviso pubblico sul sito istituzionale dell'Autorità in data 20 aprile 2015, a pubblicare la bozza di Codice in consultazione, nonché a trasmetterla alle organizzazioni sindacali presenti in Autorità, al fine di acquisire dagli stakeholder le relative osservazioni. Al termine delle consultazioni sono pervenuti vari contributi, formulati da organizzazioni sindacali, nonché da soggetti esterni e dipendenti dell'Autorità, che sono stati presi in considerazione ai fini della redazione del testo definitivo del Codice. In data 25 giugno 2015, l'OIV ha reso il parere favorevole al testo da sottoporre all'approvazione del Consiglio.

Dopo l'approvazione del testo definitivo da parte del Consiglio, il Segretario Generale, nella sua qualità di RPC, ne ha dato la più ampia diffusione, con la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Autorità, alla sezione "Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali - Atti Generali" e nella intranet, nonché tramite comunicazione e-mail a tutti i dipendenti.

Sono pervenute due segnalazioni relative a violazioni del Codice di comportamento, che non hanno dato luogo a procedimenti disciplinari, ma si sono concluse, rispettivamente, con un richiamo orale ed un richiamo scritto, da parte dei competenti dirigenti.

In merito, invece, a segnalazioni che prefigurino **responsabilità disciplinari o penali**, nel corso dell'anno 2015 è pervenuta una segnalazione che ha dato luogo all'avvio di un procedimento penale e di un procedimento disciplinare riconducibile all'area di rischio relativa all'affidamento di lavori, servizi e forniture. Sono, inoltre, in corso n.7 procedimenti disciplinari che hanno avuto inizio in anni precedenti.

Si evidenzia, infine, che non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 (partecipazione a commissioni e assegnazioni agli uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.); non ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità e non è stata effettuata la rotazione degli incarichi di arbitrato, in quanto non sono stati affidati incarichi di arbitrato.

Roma, 15 gennaio 2016

Angela Lorella Di Gioia