

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA DELL'A.N.AC.

tranne 2020-2023

Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della
trasparenza dell'A.N.A.C.
Triennio 2021-2023

Indice

Parte Prima	3
Introduzione	3
1. Modello organizzativo adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione	3
2. Il processo di realizzazione del PECC: obiettivi generali, rischi e responsabilità	4
3. Gli strumenti strategici e metodologici di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione	5
4. Metodologia del PECC: analisi del contesto esterno e delle attività del 19 settembre 2021	21
5. La metodologia di analisi documentale di riferimento	25
6. Analisi del contesto esterno	26
7. Analisi del contesto interno – Le mappe del processo di luglio 2021	29
8. Analisi del contesto interno – Le mappe del processo 2022	34
9. Identificazione, analisi e valutazione del rischio operativo	37
10. Trattamento del rischio: strategie e linee guida generali e ASSESSORI AN delle misure di prevenzione specifiche	39
11. I siti della rendicontazione del processo di gestione del rischio	39
12. I siti del monitoraggio sull'efficienza della misura preventiva nel PECC 2021-2023	40
Parte II - Il Misero Canonico	49
Introduzione	49
13. Codice di comportamento dei dipendenti dell'A.N.A.C.	50
14. Codice di condotta del Presidente e dei componenti del Consiglio dell'A.N.A.C. e Comitato di Garzia	54
15. Misure di disciplina del conflitto di interesse, pubblicità di remunerazione e di astensione	55
16. Attività volte allo sviluppo di coscienza di ufficio – Attività del Misero Canonico – iniziative	59
17. Attività volte alla elevazione del rapporto di lavoro	61
18. Incompatibilità di incarichi delegati ed incompatibilità specifiche per posizioni delegati	64
19. L'assunzione di commissari: assunzione non eguale, funzionamento di incarichi disponibili in caso di vacanza, conati per esiti contro la pubblica amministrazione	65
20. Il lavoro del personale	68



13	Tutela del whistleblower	51
131	Prevenzione sui temi dell'etica e della legalità e sulla correttezza della pubblica amministrazione	52
132	Aspetti di correttezza e rapporto con la società civile	56
134	Informatica e azioni dei processi	57
135	Monitoraggio dei tempi procedurali	61
136	Monitoraggio disciplinare e rapporti fra ANAC e pubblica amministrazione presso l'Allegato 2a senza coinvolgimento dell'Agente pubblica amministrazione	63
137	Atti d'urgenza	64
138	Atta – Responsabilità dell'Anagrafe per le violazioni Appellate	64
	Atta forza e misura della trasparenza	65
	Atta forza	65
139	Atta forza strategica	66
141	Atta forza del flusso per la pubblicazione dei dati ed indicatori sono da responsabilità	66
142	Atta forza del flusso informativo di bilancio sono alla pubblicazione dei dati all'interno dell'area di collaborazione di lavoro	66
143	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
144	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
145	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
146	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
147	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
148	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
149	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
150	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
151	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
152	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
153	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
154	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
155	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
156	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
157	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
158	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
159	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
160	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
161	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
162	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
163	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
164	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
165	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
166	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
167	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
168	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
169	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
170	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
171	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
172	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
173	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
174	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
175	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
176	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
177	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
178	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
179	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
180	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
181	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
182	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
183	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
184	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
185	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
186	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
187	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
188	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
189	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
190	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
191	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
192	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
193	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
194	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
195	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
196	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
197	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
198	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
199	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67
200	Atta forza alla sezione trasparenza trasparenza	67

ALLEGATI

Allegato n. 1 Rappresentazione delle funzioni, le macro-aree e dei processi dell'ANAC

Allegato n. 2 Rappresentazione processuale delle funzioni dell'ANAC, individuazione dei comportamenti sanzionabili, valutazione del rischio e indicazione degli interventi di prevenzione e di misure preventive

Allegato n. 3 Valutazione di rischio del testo esposto

Allegato n. 4 Tabelle di assessorato delle misure preventive

Allegato n. 5 Obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività del ANAC, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e del D.L. n. 97/2016

Allegato n. 6 Registro dei rischi

Allegato n. 7 Foglio di merito della procedura in caso di segnalazione di un illecito (in formato Word)

Parte Prima

Introduzione

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'ANAC (2021-2023) – si colloca in una linea di continuità procedimentale progressiva e in continuità alle prescrizioni contenute nel PNAC 2019.

L'evoluzione del Piano riflette le caratteristiche della struttura amministrativa, e la articolazione nell'ultima annualità è rimasta invariata anche a seguito dell'acquisizione della nuova configurazione ordinamentale in attuazione della L. 32/2017 (n. 50/2017). La norma in questione, infatti, ha demandato alla potestà regolamentare dell'ANAC, la definizione della propria organizzazione, del proprio funzionamento e del proprio organigramma organizzativo ed economico da proprie scelte secondo i principi contenuti nella legge 19 novembre 1998, n. 401. Tale processo di razionalizzazione si è concluso nel 2020 con l'entrata in vigore del regolamento adottato.

Sebbene non siano state apportate cambiamenti all'organizzazione de l'ANAC, è occorso dare atto del passaggio alla nuova governance eccarata il 1 settembre 2020 con la nomina del nuovo Presidente (avv. Giuseppe Gasia) e l'individuazione del componente Consiglio di Amm. (l'1 marzo 2021) si è insediato il nuovo Segretario Generale, il dott. Renato Catalano. Allo stesso tempo l'Organo di Indirizzo è in fase di riorganizzazione amministrativa e sta provvedendo a riportare a termine alcuni interventi di carattere organizzativo che sono in corso, richiamando un adeguamento complessivo sviluppato nel corso del Piano.

Con il nuovo corso realizzando l'evoluzione del Piano e partecipando l'iterazione della struttura amministrativa. In primo luogo il Segretario Generale assolve il compito di dirigere una profonda conoscenza del processo decisionale e del ruolo di tutti, in particolare a tutti i dipendenti de l'ANAC, la cui attività perseguire gli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Per ciò, peraltro, è essenziale e dipendente collaborazione che unisce le servizi presso l'ANAC ed il resto pubblico per tutti gli stakeholder interni ed esterni mediante la comunicazione pubblica.

Nell'elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione e per il biennio 2021-2023 si è tenuto conto di 4 "azioni chiave" orientare le scelte di merito:

- la rafforzata istituzionale de l'ANAC;
- la sua struttura organizzativa e l'efficienza funzionale;
- la metodologia utilizzata nel svolgimento del processo di gestione del rischio;
- le modalità di attuazione del monitoraggio.

Con le nuove procedure di cui il PTPE si avvale in tutte le parti e in tutte le date alla modalità di svolgimento del processo di gestione del rischio, la sequenza e la programmazione delle attività attuali e delle misure caratterizzate generali e a lungo termine della misura della trasparenza.

Il Piano, infine, è correlata da una serie di allegati sull'adempimento delle attività già in corso e in itinere del processo di gestione del rischio.

1. Modello organizzativo e funzioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione

Con il nuovo l'ANAC Nazionale Anticorruzione è nata a seguito dell'emanazione del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, che ha reso inattuato il nuovo organigramma in base alla strategia e complessiva di prevenzione della corruzione già sottoscritta dalla L. 19 novembre 2012, n. 190.

La sua missione istituzionale si individua nella prevenzione e la promozione del cambiamento amministrativo pubblico e delle società partecipate e nel controllo anche mediante accertamenti e basature nei tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici e negli interventi, settori particolarmente esposti a forme di illegalità e corruzione. Compito dell'ANAC è orientare le scelte ed i comportamenti delle Fusi e delle amministrazioni pubbliche conformi e dell'attuazione e alla strategia globale di prevenzione e la promozione non solo esplicita di legalità, ma anche operando in servizi di supporto istituzionale e regolatorio.

Essa si muove comunque, in un contesto molto esteso sia per quanto riguarda i soggetti (regali e negati), sia per ciò che attiene a soggetti delle attività (non limitate) e la sua funzione di controllo sulla e necessaria dei comportamenti illeciti, ma esse rientrano ad una cartella di accertamento dell'amministrazione pubblica.

A fronte della sua attuazione è stato necessario effettuare una prima riorganizzazione della nuova struttura in considerazione delle funzioni e dei doveri attribuiti dalla normativa. Si è operata, pertanto, una completa revisione dell'assetto della presidenza CIVT, in materia di Autorità Nazionale Anticorruzione, anche in considerazione dei compiti della soppressa Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici e lavori, servizi e fornitura (AVCP).

L'ANAC ha poi assunto le competenze di rilegga da successi in servizi non relativi, tra cui, il d.lgs. 13 aprile 2016, n. 50, recante nuove norme degli appalti, e la riforma del mercato (ANAC quale istituzione di rilevanza nella governance del mercato e settore dei contratti pubblici) del 24 aprile 2017, n. 50, convertita con il 21 giugno 2017, n. 93 (assi con i mod. finalizzati all'art. 1 comma 296, della 27 dicembre 2017, n. 205), che ha riformulato l'art. 21 del Codice dei contratti pubblici all'buando e l'art. 82, la legittimazione ad agire in giudizio in caso di violazioni del Codice nonché la disciplina di accertare potere di impugnazione e il proprio regolamento, che ruolo è stata convertita anche con la legge 11 settembre 2020, n. 123, di conversione, con modificazioni, del decreto legge 16 luglio 2020, n. 76, recante "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale" (Decreto Semplicità) in materia di contratti pubblici, il d.lgs. 23 maggio 2016, n. 97 ("Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e pubblicità e basature, convertito con il 29 novembre 2012, n. 156 e con il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 30 ai sensi del articolo 7 della legge 3 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"); il quale ha anche rito la competenza dell'ANAC in materia di vigilanza sugli appalti di basature e anche in relazione al imbroglio nel ordinamento del cd. FIDIS (riforma e successo di organizzazione), il d.l. 17 ottobre 2016, n. 186, convertito con i modificazioni con il 13 dicembre 2016, n. 225, con il quale il presidente e la sorveglianza per l'EXPO 2015 (Entità Cooperative Spazio e U.O.S.), di cui l'art. 30 del d. 30/2014, è stata esposta agli interventi di ristrutturazione pubblica post-fieristica; e il 30 novembre 2017, n. 179, la quale ha consolidato e perfezionato la disciplina di risultato in merito del contratto di appalto all'ANAC settori di accertamento e vigilanza, di controllo e sanzionazione. Da allora, invece, il legislatore ha intervenuto a favore della trasparenza dei pubblici con il d.l. n. 32 del 18 aprile 2018, convertito con l'n. 53 del 14 giugno 2019. Questo d.l. ha ridisegnato la struttura organizzativa del codice dei contratti pubblici (previsti all'art. 77 con il comma 10) (bando commissari di gara) (art. 40 del d. 30/2014) e la sua struttura di bilancio e linee guida con un nuovo Regolamento attuativo, prodotto dai direttori delle funzioni esecutive dell'ANAC. Una ulteriore compressione dell'attività svolta dall'ANAC si è verificata a seguito della emanazione del decreto legge n. 102 del 30 dicembre 2019, con il quale disposte la sospensione degli artt. 46 e 47 del d.lgs. n. 30/2013, relativi al esercizio del potere sanzionatorio in caso di inadempienza degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14.

Per gestire al meglio l'assetto e la competenza del nuovo regime degli appalti e del mercato, l'ANAC è pertanto, dopo l'approvazione del Piano di riorganizzazione D.P.C.M. del 1° febbraio 2016 e della legge n. 11 del 2016 di una nuova struttura organizzativa ([delibera n. 1195 del 20 dicembre 2016](#)); "Passato organizzativo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione a seguito dell'approvazione del Piano di riorganizzazione delle nuove funzioni all'interno, struttura di controllo pubblico di prevenzione e la promozione e della trasparenza e individuazione dei centri di responsabilità in base alla funzione (A.NAC) dell'Autorità) e con [delibera n. 1206 del 21 dicembre 2016](#) ("Definizione della struttura dell'ANAC per materie e ambiti di attività affidati ad attuazione delle funzioni di coordinamento al Presidente ed al Consiglio").

A partire dal 2017, l'attuale organizzazione della struttura organizzativa è stata definita sulla base delle valutazioni effettuate sul primo anno di operatività della compresenza organizzativa attuata alla fine del 2016 ed alla luce delle novità normative legate all'istituto dell'*ombudsman*. Il nuovo modello organizzativo è risultato, in sostanza, l'evoluzione della [delibera n. 1 del 10 gennaio 2015](#). Quest'ultima, modificando la precedente struttura deliberata il 19/06 del 2015, ha adeguato l'attuale organizzazione amministrativa costituendo due nuovi uffici dirigenziali. L'Ufficio per le relazioni esterne, al cui dirigente è previsto il compito essere distribuita in carico di RFACT, ed l'Ufficio per la vigilanza sulle società e sui fondi di investimento, con la [delibera n. 306 del 13 marzo 2015](#) si è proceduto all'attuale ripartizione delle competenze dell'Ufficio Osservatorio, Studi e analisi banche dati e all'attuale accorpamento degli Uffici Vigilanza collaborativa e vigilanza speciale e vigilanza sulle attività di partenariato pubblico privato nel nuovo Ufficio Vigilanza collaborativa e vigilanza speciale.

Inoltre, alla luce del modello che appartiene al settore dei mercati pubblici dal nome in codice "Soluzioneambiente" (entrambi in via di acquisizione della nuova veste organizzativa), con la [delibera n. 279 del 16 ottobre 2015](#) è stato emanato il "Regolamento concernente l'organizzazione ed il funzionamento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione" che ha previsto le sue disposizioni sul Ufficio Risorse Finanziarie negli Uffici "Trattamenti Economici e Provvidenze del Personale" e Programmazione delle Risorse Finanziarie, Diritto e Contabilità, Controlli e Gestione, in attuazione del precedente regolamento, più specificamente adattare le "Linee di indirizzo operative per il regolare svolgimento delle attività del "reparto funzioni" e "linee di indirizzo attività di competenza degli uffici".

L'attuale assetto organizzativo, caratterizzato dal superamento dell'attuale organizzazione e dallo spostamento di tutti gli uffici di supporto alla diretta dipendenza del Segretario Generale si articola in 37 uffici dirigenziali (in uso l'Ufficio ruolo del Capo Segreteria e del Presidente del collegio di competenza - Forze e Impiego delle Forze Armate Italiane), l'U.O.S. (Unità Operativa Speciale) ed il nuovo istituzione di Guardia di Finanza. Il modello organizzativo è composto dalla presenza di amministratori collocati in veste di Presidente, da un collegio di supporto e Segretario Generale, nonché da sei uffici generali e mercati di lavoro coordinati dal sopraddetto dirigente in Staffe Presidente.

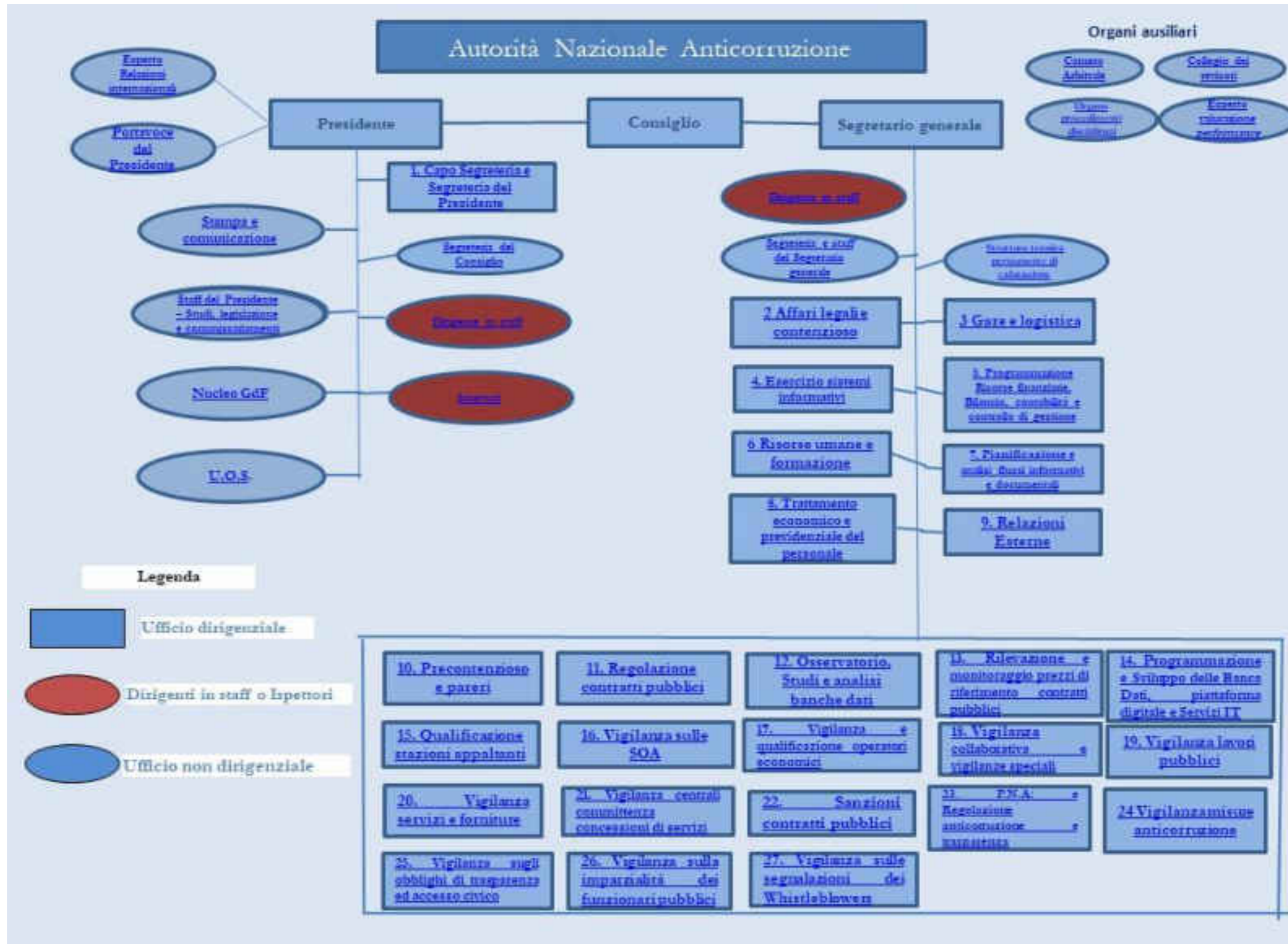
Presso l'Autorità, inoltre, opera la Camera Arbitrale di cui è art. 210 del d.lgs. 18 aprile 2016 (n. 50), che per l'espletamento delle sue funzioni si avvale di una struttura di segreteria con personale fornito dall'Autorità.

La documentazione concernente il modello organizzativo dell'Autorità è reperibile nella sezione [Amministrazione trasparente](#).

Le competenze e funzioni dell'Autorità sono ripartite per aree di attività e funzioni, secondo quanto stabilito nelle seguenti tabelle di cui il dirigente è responsabile:

1. Attività giuridico-amministrative;
2. Vigilanza esecutiva;
3. Vigilanza sociale;
4. Regolazione e controlli pubblici;
5. Vigilanza nei mercati pubblici;
6. Qualificazione e azioni esecutive di impresa;
7. Attività sanzionatoria e controlli pubblici;
8. Esecuzione e monitoraggio prezzi di riferimento;
9. Sistemi informativi, Banca dati e Osservatorio mercati pubblici;
10. Regolazione, vigilanza esecutiva in materia di trasparenza;
11. Regolazione, vigilanza esecutiva in materia di anticorruzione;
12. Discipline "ombudsman";
13. Relazioni internazionali.

Si parla di segreteria rappresentativa qualora l'attuale organizzazione



nel mirino di queste misure di prevenzione. Tutti i dirigenti. Questo, innanzi tutto, sono i principali soggetti che delungano e la profonda conoscenza di come si svolgono i processi decisionali e di quale profilo di rischio possono presentare. È opportuno dunque, di qualità, ad identificare le misure di prevenzione che maggiormente si adeguano e si inseriscono nei processi decisionali. Le misure di prevenzione costituiscono tra le altre parti le migliori strategie di controllo di gestione ed i secondi nella gerarchia di controllo.

Il dirigente responsabile dell'attuazione delle misure generali, nella fase di lavoro, deve avanzare delle proposte e delle iniziative programmatiche 2021-2023 e, al fine di assicurare al massimo la loro efficacia.

Il responsabile principale della strategia di prevenzione e della comunicazione ricompre tutti i dipendenti dell'Entità, e in alcuni casi, anche esterni, in vari casi, a partecipare alla redazione del Piano e sono soprattutto incaricati a perseguire gli obiettivi di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

Per le aziende sarà oggetto di una consultazione pubblica e sarà agli stakeholder interni e esterni un punto di accesso nella struttura dell'Entità, al fine di consentire il confronto e proposte di integrazione e contributi di aggiornamento dipendenti ed ulteriori aspetti che esigano.

Il ruolo agli stakeholder esterni, come si può dedurre dal paragrafo 6.1, è di avere allineati dal contesto esterno, ai processi e ai vari soggetti pubblici e privati, che interagiscono con l'Entità, in base alle sue competenze, secondo, come anche si riferiscono l'Entità, con loro nazionale e internazionale, in maniera diretta, con la pluralità di cittadini.

Per quanto in considerazione dell'alto numero di stakeholder, con i quali, peraltro, l'Entità interagisce in maniera continua, il ruolo presuppone costante per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali, l'Entità, anche per l'anno 2021, la preferisce svolgere una consultazione successiva, piuttosto che preventiva.

5. **Obiettivi strategici di trasparenza di prevenzione della corruzione e della trasparenza e della trasparenza con il Piano della Performance.**

Con il nuovo la visione istituzionale dell'Entità è individuata e "Prevenzione della corruzione anche mediante l'attuazione delle trasparenza, in modo da rafforzare la vigilanza mantenendo un costante dialogo, degli standard e coinvolgendo in ogni settore della PA, potenzialmente, secondo le normative correlative, evitando nel contempo di aggravare i procedimenti con risultati negativi sui cittadini e sulle imprese, assicurando l'operatività e l'efficienza degli impiegati pubblici, con i loro clienti, e delle consultazioni e di regolazione, nonché l'efficienza attività consultiva". Le aree strategiche in cui si esplica l'azione dell'Entità sono, pertanto, le seguenti:

1. Anticorruzione e trasparenza;
2. Controlli pubblici;
3. Supporto alla pianificazione e gestione.

Sulla base delle predette aree, il Consiglio dell'ANAC ha individuato gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che sono stati, successivamente, messi alla valutazione del Collegio di indirizzo (art. 6, c. 1, D. L. n. 150/2012, come modificato dall'art. 41 del d. lgs. 97/2015). Di seguito, si riporta la nuova Pianificazione strategica approvata dal Consiglio dell'Entità al 31 marzo 2021.

Area strategica 1 - Anticorruzione e trasparenza

1. Incremento dell'efficacia dell'azione di vigilanza, in modo da valorizzare le attività correnti, garantendo la tempestività degli interventi.

Descrizione - Il perseguimento della finalità accennata avverrà attraverso la seguente azione di livello operativo: analisi delle questioni di maggiore rilevanza e significatività, attraverso il ricorso ai procedimenti in corso, all'individuazione dei processi di cui il rischio è maggiore e, per i procedimenti in corso, alla vigilanza e al sezionalismo, attraverso il ricorso ai canali di segnalazione e di controllo, e di distribuzione dei

prelucidi in entrata, riduzione dei passaggi in Consiglio al quale compendiano le sue attività di indirizzo e le decisioni di carattere generale e/o generale anche in materia di personale con riferimento agli Uffici l'attività di istruttoria, amministrazione e gestione.

2. **Poterziamento delle funzioni proattive e collaborative a supporto delle PPA e dei cittadini, anche attraverso loro associazioni e organizzazioni.**

Descrizione - Il perseguimento delle finalità eccedenti anzitutto le seguenti azioni da intraprendere operative: messa a disposizione di strumenti e piattaforme, fornitura di indicazioni preventive di aree per incorrere in irregolarità, non criticità, inesperienza e/o il loro interessamento e il loro supporto per piccoli e grandi amministratori, iniziative di dialogo e avvicinamento a quell'area delle funzionali agli obblighi di legge in materia di potenziamento del circuito degli ERCT.

Area strategica 2 – Contratti Pubblici

1. **Incremento dell'efficacia dell'azione di vigilanza in materia di contratti in modo da razionalizzare le attività correnti, garantendo la tempestività degli interventi.**

Descrizione - Il perseguimento delle finalità eccedenti anzitutto le seguenti azioni da intraprendere operative: ricezione e elaborazione delle denunce, segnalazioni e come ad esempio la verifica di analisi delle questioni di maggiore rilevanza e significatività, autorizzazione per i controlli in materia di semplicità e ottimizzazione delle procedure, definizione di criteri e criteri per l'elaborazione e l'elaborazione e segnalazione per la vigilanza e i servizi alari creazione di centri di servizi e quali con i servizi agli uffici, servizi di controllo e distribuzione dei protocolli in entrata, riduzione dei passaggi in Consiglio al quale con il potenziamento delle attività di indirizzo e le decisioni di carattere rilevante e/o generale anche in materia di personale con riferimento agli Uffici l'attività primaria, potenziamento dell'attività istruttoria, prevedendola anche negli uffici di vigilanza e implementando il corso di studi ex art. 214, comma 1 del Codice di Procedura d'Ufficio, Promozione della prevenzione digitale della procedura di affidamento; Semplificazione delle procedure di affidamento grazie alle banche dati gestite da ANAC, implementazione delle banche dati con le previsioni di incorrere in irregolarità tra quelle attualmente esistenti presso le PPA; rafforzamento dei poteri di prevenzione e processi nell'attività di vigilanza d'Ufficio; Semplificazione delle dichiarazioni degli interventi in gara, casualità di soggetti aggregati in relazione alle vigilanze svolte da persone specializzate. Costituzione e potenziamento del casellario e possibilità di implementazione dall'esterno (es. procura, prefettura, MIT, ecc.).

2. **Poterziamento delle funzioni collaborative rafforzando il precontenzioso e la vigilanza collaborativa.**

Descrizione - Il perseguimento delle finalità eccedenti anzitutto le seguenti azioni da intraprendere operative: attivazione di procedure di chiarificazione e verbalizzazione degli interventi per parte, o, attivazione di supporto mirato e diretto tra piccole e grandi amministrazioni, creazione di sportelli informativi e di supporto operativo per piccoli amministratori e formazione di centri di allineamento all'URF; creazione del circuito dei RUP per favore le attività di chiarificazione.

Area strategica 3 - Sporto, comunicazione e gestione

1. **Favorire e potenziare il dialogo e la trasparenza con i soggetti esteri(n) accrescendo il ruolo internazionale sia in materia di anticorruzione che di contrattualistica pubblica.**

Descrizione - Il perseguimento delle finalità eccedenti anzitutto le seguenti azioni da intraprendere operative: attività di dialogo alla elaborazione e all'implementazione e all'attuazione del Dispositivo di collaborazione con i Organismi

informazioni con le autorità anticorruzione estere e con europei, promozioni, relazioni e adozioni di accordi bilaterali o rete di progetti internazionali;

2. Favorire e potenziare le relazioni istituzionali sia in materia di anticorruzione che di contrattualistica pubblica.

Descrizione - Il perseguimento del risultato avverrà attraverso le seguenti azioni: le azioni modellate operative rilevanti e le proposte di modifica legislative di competenza del ANAC, organizzazioni e parlamentari pubblico/pubblici.

3. Promozione dei rapporti strutturati con associazioni e società civile, diffondendo e promuovendo la cultura della legalità.

Descrizione - Il perseguimento del risultato avverrà attraverso le seguenti azioni: le azioni modellate operative organizzazione di eventi come la giornata della trasparenza e della legalità, programmazione di incontri strutturali presso le p.e., le scuole e gli istituti di formazione di ogni ordine e grado, organizzazione di webinar con gli ordini professionali e altri livelli di studi formali, campagne pubblicitarie come pubblicità progressa, con la produzione e distribuzione di materiale formale e informale, collaborazione e sinergia con le organizzazioni non governative nazionali e internazionali impegnate e preesistenti all'anticorruzione.

4. Valorizzazione delle attività attuali di ANAC

Descrizione - Il perseguimento del risultato avverrà attraverso le seguenti azioni: le azioni modellate operative pubblicità e visibilità al lavoro svolto nei mezzi di informazione e o scopo di aumentare la percezione della presenza e dell'efficacia dei presidi di contrasto e a garanzia della sua organizzazione di livello istituzionale con i poteri di ANAC.

5. Attivazione di piani di formazione mirati del personale, valorizzando la formazione interna con riferimento ad aggiornamenti sui temi di pertinenza di ANAC, a l'apprendimento di altre lingue e all'istituto del lavoro agile.

Per la presente ammissibilità a nuovo governo, si stabilisce di implementare la pianificazione strategica e i nodi del piano di lavoro dell'Ente in un'ottica di ampliamento del campo di intervento. In tal senso si è proceduto a delineare più dettagliatamente gli obiettivi per il 2021 anche in considerazione delle esigenze emerse nel corso delle audizioni presiedute dal nuovo Consiglio di Amministrazione.

Resta da sollecitare l'Ente ANAC, oltre alla realizzazione della visione strategica, l'attuazione operante come previsto: "2 obiettivi di forte rilevanza (Anticorruzione e Trasparenza)", il 2° per quanto ai "Contratti Pubblici" e il 1° e il 2° ai "Servizi, Comunicazione e Gestione".

Tale progetto viene realizzato particolarmente focalizzato sulle azioni in materia di anticorruzione, sia a livello sia nazionale che inderogabilmente in merito ai segnali "Efficacia" e "Capacità" di potenziare il dialogo e la trasparenza con i soggetti esterni, il rafforzamento delle istituzioni e la promozione di anticorruzione e di correttezza pubblica". Nel corso degli anni, in tal caso, è stata rilevata la necessità di risaltare la necessità di prevenzione sul territorio per poter assicurare una maggiore efficienza ed efficacia delle attività di Autorità e contemporaneamente assicurare la coerenza con l'attuazione della legge.

Gli obiettivi sopra elencati, che verranno trasferiti e declinati in quei specifici contenuti anch'essi nel Piano di Performance 2021-2023, in corso di predisposizione, rappresentano la traduzione di alcune delle misure di trasparenza e di prevenzione dei possibili comportamenti corruttori, individuate ed elaborate in sede di mappatura dei processi e delle attività degli Uffici di Autorità, Ess, in termini di collegamento a loro natura più di fatto delle del PTFC e delle relative mappature dei processi e delle attività.

Il Piano della Performance, pertanto, sarà strettamente coordinato con il PTFC e la sua coerenza con quest'ultimo sarà oggetto di apposita valutazione da parte dell'Ente prima della sua approvazione. In sede di ulteriore specificazione di dettaglio, che la valutazione dei dirigenti viene effettuata non solo tenendo conto degli obiettivi operativi assegnati, ma altresì sulla base della corretta adozione dei criteri individuati nel PTFC.

4. Integrazione tra il PTFC e i sistemi di controllo interno e di monitoraggio della Performance.

Al fine di realizzare l'integrazione tra il PTFC e i sistemi di controllo interno e di monitoraggio e Performance, in dal PTFC 2016-2019 è stata prevista l'attuazione, secondo l'art. 6 del D.Lgs. n. 150/2016, di una serie di attività, della natura generale dell'informalizzazione dei processi (cfr. par. 24).

Questo è stato previsto nell'individuazione, mappatura e nell'aggiornamento dei processi dell'ANAC e nella definizione dei requisiti funzionali necessari alla loro implementazione. Il controllo SC, applicato in ambito di controllo quadri Consiglio, prevede l'implementazione di sistemi di *Quantum Process Management (QPM)* per tutti i processi; in particolare, quei operai process-oriented, con il ruolo del 2020 di garantire la sicurezza e la qualità. La creazione, preliminarmente, avviene l'informalizzazione di alcuni documenti e attività relativi agli scopi dell'Autorità con l'intento di standardizzare progressivamente le attività e il processo di sua competenza. La realizzazione produce conseguentemente di aggregazione e di strutturazione dei dati di base per una prima, sommaria, e più avanzata ed efficace di gestione.

Attraverso la realizzazione di una predetta misura, pertanto, si valorizza l'interazione tra sistemi di controllo di gestione e monitoraggio della Performance e PTFC, la stessa è assicurata di questo attività e interessa in qualche modo con le altre procedure in materia di PTFC, infatti, costituisce la base di partenza per il controllo di gestione che sarà costituito, così come occorrerà per la attuazione della Performance, e in tal modo come delle misure educative per la prevenzione della corruzione.

In quest'ottica, l'attuazione di un Piano di attività, il cui scopo è di tutte le occupazioni, di attività di operatività di controllo in merito di valutazione della Performance, assumendo la definizione di strumenti di controllo di presidio alla riduzione del rischio di corruzione e di elementi di affidamento superiore per il miglioramento gestionale.

L'individuazione e l'identificazione del processo, così come individuati nel PTPC (tra cui, in altri, il modello cartaceo di "mappatura" e trasparenza e di "descrizione" in maniera puntuale l'ambito di azione dei vari responsabili).

3. La metodologia di analisi dei rischi: gli strumenti e gli strumenti.

Per la presente annualità è stata confermata la metodologia finora utilizzata per lo svolgimento del processo di gestione del rischio in quanto rivelata idonea ed efficiente e la rappresentazione grafica delle identificazioni rilevanti in armonia con gli orientamenti espressi dall'Aut. (2) e a superare la criticità emerse in occasione dei monitoraggi.

Di base, è stata conservata l'organizzazione delle matrici di mappatura (incolta con i procedimenti PTPC ed articolata in due fogli excel) ("Sezione generale" e "Mappatura processi"), dai quali è possibile accedere tutte le informazioni concernenti i processi e le attività degli uffici nonché l'identificazione, parziali, la valutazione ed i trattamenti del rischio. Già con il PTPC 2020, al fine di rafforzare la strategia preventiva, è stato stato stato emessa una ulteriore clausola in materia, quella "Lettere avvisatorie" dell'evento a rischio e finalizzata ad una "mappatura" sottobase ai vari uffici.

A fine di eggere gli uffici nella corretta interpretazione della versione annuale della matrice, nel 2019 l'ANAC ha curato l'aggiornamento di una breve guida ai vari indicatori di rischio, volte ad assicurare un inserimento nel cartaceo. Come illustrato nel precedente Fianco, il manuale ricorre in ordine logico tutti i passaggi relativi alla gestione del rischio a partire da una fase di approfondimento, l'attività Fianco nazionale anticorruzione, sia a livello di attività effettuate dal Gruppo di Lavoro per la redazione del PTPC 2019-2020 dell'Aut. (2) e il fine di assicurare una interpretazione unitaria degli indicatori di rischio e di compilazione dello svolgimento del processo di gestione del rischio, con la stessa individuazione ed espressione in standard da utilizzare (ad es. nel caso di un ufficio non ha da indicare un certo numero di attività svolte dal ufficio di assessorato/area/attività, in riferimento a e misure applicative, considerando anche tutte l'attività svolta dal Gruppo di Lavoro congiuntamente per la produzione del PTPC e del PTPC attivo dal 2015. Ciò per ridurre i casi in cui i dati non sono stati e non lo sono correttamente. All'interno della guida, inoltre, sono riportate anche alcune indicazioni per il corretto svolgimento del processo di gestione del rischio.

Per seconda stata sostanzialmente confermata la metodologia di analisi e valutazione del rischio già utilizzata nell'ambito del tutto PTPC, attestata e confermata dalla sua approvazione e compatibilità con gli indirizzi educati dall'Aut. (2) e è ritenuto opportuno mantenere una nomenclatura della sezione di analisi del rischio e non è a loro volta indicazioni formale del PTPC 2019. Questi ultimi, infatti, suggerisce e di ammettere il "formalizzare" degli eventi e del "individual" (ovvero la presunzione di un registro dei rischi) e catalogo dei rischi, dove per ogni oggetto di analisi (processo e attività) si riporta la descrizione di tutti gli eventi di rischio che possono verificarsi ("in merito, il PTPC 2020-2022) e da questa parte la struttura del registro presuppone un'adeguata ponderazione dei componenti di rischio emesse in rapporto a processi e alle attività associate, in merito della matrice di mappatura degli uffici, e quali nel 2019 sono state oggetto di profonda revisione. Conseguentemente la struttura del documento era stata differenziale, termine del periodo di sperimentazione del nuovo sistema di prevenzione, negli esecutive calcolate in una annualità.

Allo scopo di rafforzare l'impegno e l'adeguatezza di un primo registro dei rischi dell'Aut. (2), il PTPC, d'intesa con il vertice di lavoro in materia ha proposto l'inserimento e l'individuazione Fianco della Performance 2020-2022 di uno specifico obiettivo, ad oggetto "aree di studio e analisi e definizione dei rischi e correlati del Registro dei rischi; ricerca ed acquisizione delle informazioni riportate nelle matrici di mappatura "processi-attività" degli uffici; sistemazione ed approfondimento del database di rischio di cui dalle attività svolte in merito a questo step sono stati individuati dalla Consiglio.

documentazione (Allegato 6) è alimentata dalle informazioni riferite ai processi di gestione del rischio, nonché a indicatori e responsabilità collegati all'attività. Tuttavia, affinché tali informazioni possano dare origine al processo di diagnosi e alla descrizione delle attività in cui si applicano i singoli processi, descrizione dell'attività e rischio; indicazione del livello di esposizione a rischio dell'attività (media, alta o massima); presenza o assenza di indicatori di rischio; soggetto responsabile dell'attuazione delle misure.

Dalle informazioni sono state, poi, oggetto di categorizzazione in base alle aree di rischio di rispettiva pertinenza, ed eccedendo un attento esame di quelle generali ritenute assili in Autorità e del mondo affaristico, aree di rischio specifiche, in cui sono da notare processi non associabili alla prima.

Sono stati quindi censellati in 7 leg. specifici rischi generali: "Risorse Finanziarie", "Risorse umane", "Controlli interni", "Procedimenti amministrativi della struttura di competenza" e "Lavoro economico diretto ed indiretto", "Affari legali e contenziosi", "Incarichi onirici" e "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni" (processualità) (note, sono stati riferiti all'item che è seguente: aree di rischio specifici: "Relazioni esterne", "Servizi informatici", "Funzionamento degli organi di lavoro ministeriali" e "Regolazione".

Successivamente è stata svolta un'approfondimento sui dati raccolti in base ai criteri di aree di rischio. Tale prospettiva ha consentito di effettuare una valutazione più ampia di quella finora svolta su base delle singole attività e mappare l'accessibilità degli uffici. Tendenzialmente, infatti, un'area è un processo di dati e di dati, e quindi un indicatore di rischio che gli stessi e i rischi individuali, i rischi locali di esposizione delle attività e rischio di prevenzione programata.

L'edizione del registro si presta ad essere utilizzata da RPCT come strumento di verifica del processo di gestione del rischio, in attuazione dei compiti di controllo assegnati dall'art. 12, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 201/2011. Quest'ultimo, infatti, prevede che "RPCT deve realizzare ragionevolezza ed evitare una sottostima del rischio per non essere assente o inefficace", dunque ricorrere, in caso di dubbio, ad un "criterio generale di prudenza".

In quanto non improprio a tale criterio, in altri casi potrebbe l'esclusione del rischio da parte del rischio, quindi dall'individuazione di misure di prevenzione di processi in cui siano stati conosciuti il cattivo o il cattivo possibile per il rischio. A contrario, è necessario utilizzare tale criterio della prudenza e sottoporre al trattamento del rischio un ampio numero di processi.

In considerazione delle attività svolte in tale occasione, dunque nel corso della presente attività, RPCT suggerirà agli uffici interessati da quella più complessa di revisionare le proprie matrici di mappatura in modo da assicurare il controllo del processo di gestione del rischio (Allegato 7).

Lo stato di competenza è sia nell'ambito dell'area sia del processo interno sia di quello esterno. Deve essere supportato da popolazione di un metodo di indicatori che nell'ambito di attuazione dei piani. Fianco di prevenzione della corruzione dell'ANAC, in relazione al criterio 201/2011, è stata specificamente elaborata e trattata in relazione a procedure di tutela e minimizzazione dell'annullamento.

Comprende evidenze nel Piano precedente, l'attuazione necessaria della nota suggerita dall'art. 12, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 201/2011 e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

La metodologia utilizzata per l'area di rischio di corruzione nella fase di procedure di Piano è il metodo di prevenzione proprio e l'attuazione di indicatori, basandosi su un principio di prudenza e di adeguando il sistema di misurazione qualitativa, piuttosto che quantitativa.

In tale prospettiva di superamento dell'art. 12, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 201/2011, l'Allegato 1 al D.Lgs. 201/2011 promuove il ricorso ai "Indicatori di rischio (Key Risk Indicators) ritenuti in grado di fornire delle informazioni sul livello di esposizione al rischio del processo e sulle sue attività componenti" (in merito al rischio, che "le attività/attività possono utilizzare anche altre metodologie di valutazione dell'esposizione al rischio, purché queste siano coerenti con l'indirizzo fornito nel presente allegato e adeguatamente documentate nel RPCT". In ogni caso, le valutazioni svolte dovranno essere supportate e validate dagli uffici pertinenti, su procedimenti giudiziari o su procedimenti amministrativi, segretando il tutto affinché possa avvenire ad una stima del rischio corrispondente ai dati reali.

La metodologia di analisi del rischio utilizzata per la sostanza è molto coerente con i recenti orientamenti espressi dall'Autorità. Essa si fonda sul adozione di un sistema di misurazione ispirato al modello adottato dal "GRI Global Compact", con l'obiettivo di contribuire già in maniera al processo di valutazione del rischio. Si è cercato di combinare le azioni dei risultati in corso e necessari e azioni di prevenzione su un livello di attività ed operatività e attività gestite, introducendo sulla misurazione approssimativa per il calcolo del rischio. Tale approccio ha posto i responsabili e eventuali di dover acquisire un'adeguata conoscenza della finalità e del ruolo e dei relativi impatti che questa può avere sull'amministrazione, e di conseguenza, sugli stakeholder (fornitori, clienti, operatori economici, società Paese, ecc.).

È evidente che l'adeguata conoscenza e consapevolezza del contesto in cui opera la struttura è un elemento fondamentale prerequisite per una efficace attività di prevenzione e correzione.

Quanto alla stima del livello di esposizione al rischio di un evento di corruzione il valore finale è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per la sensibilità del relativo impatto: $Rischio(E) = Probabilità(E) \times Impatto(E)$.

1) La **probabilità** che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi rilevanti sia di natura **oggettiva** (ad esempio, eventi di corruzione succeduti già in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa, etc.) che di natura **oggettiva** (tenuto conto del contesto e notizie di natura potenziale notizie di soggetti di potrebbe allargare il controllo, nonché degli indicatori in loro possesso); tale valutazione deve essere eseguita dal responsabile al meglio delle sue possibilità di raccolta di informazioni ed operando una conseguente attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento del evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto bassa, bassa, media, alta, altissima;

2) L'**impatto** è stato valutato secondo le conseguenze che l'evento di corruzione può produrre:
a) **sull'amministrazione** in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, ecc.

b) **sugli stakeholder**: fornitori, clienti, imprese mercato, società Paese e seguito dal degrado del servizio reso e causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

A seguito della valutazione metodologica di analisi del rischio al contestato di *Ministero di vigilanza e di regolazione* con l'ANAC è in materia alla iniziativa strategica formulata dal Consiglio. È stata presa in considerazione una presunzione di rischio tale da assumere una posizione massimamente garantista. Tale scelta trova un riscontro nel fatto che qualsiasi evento di tipo corruttivo, che dovesse verificarsi nel ambito del Ministero Nazionale Anticorruzione, sarebbe in ragione della sua attività amministrativa, tale conseguenza assai più rilevante che per altri ministeri in una diversa situazione istituzionale.

Per ciò che sopra è denotato la metodologia di calcolo è basata su due fattori (probabilità ed impatto), mentre l'azione "probabilità" è stato destinato a una scala crescente di 5 valori (molto bassa, bassa, media, alta, e altissima), il fattore "impatto" propriamente a una scala crescente di massima gravità, è stato destinato in due valori (alto e altissimo), sulla base della presunzione che qualunque evento di natura corruttiva avrebbe per l'ANAC un impatto grave.

Il prodotto derivante da questi due fattori è stato, come possibile, scelto, soltanto tre valori di rischio: "molto alto" e "altissimo", e non sono tutti i valori che richiederebbero un'adeguata risposta di prevenzione e correzione del rischio, con dover misurare proattivamente.

4. L'ANAC (allegato 1) ha creato una task force per valutare l'efficienza e l'efficacia del sistema di controllo interno della ANAC. L'obiettivo è di valutare la qualità del sistema di controllo interno della ANAC e di individuare le aree di miglioramento. La metodologia è semplice e applicativa. Le metodologie di valutazione sono basate su un'analisi di rischio che si effettua per mezzo di indicatori di performance, fra cui l'efficienza della ANAC (ad esempio, il tempo di risposta) e l'efficacia (ad esempio, il numero di segnalazioni ricevute).

Si illustra operatività, finalità, finalità, ed utilizza la seguente matrice di calcolo del rischio:

IMPATTO	PROBABILITÀ	
	ALTO	ALTISSIMO
ALTISSIMA	Altissimo	Altissimo
ALTA	Alto	Altissimo
MEDIA	Alto	Altissimo
BASSA	Medio	Alto
MOLTO BASSA	Medio	Medio

La probabilità e l'impatto costituiscono "indici del rischio", caratterizzati da flessibilità e pluralità delle fonti informative di supporto. Gli stessi assumono caratteri di più o meno diversi "indicatori del rischio" correlati, favorendo una valutazione complessiva del rischio e esposizione.

6. Analisi del contesto esterno

Come noto, in base alle linee di policy manageriali, il processo di gestione del rischio di corruzione è suddiviso in 3 "macro fasi":

1. Analisi del contesto (identificazione del rischio);
2. Valutazione del rischio (identificazione e analisi condizionale del rischio);
3. Pianificazione del rischio (definizione e programmazione di misure di prevenzione);

La fase dell'analisi del contesto esterno è quella di individuare come la corruzione si manifesta e in che modo può essere prevenuta, favorendo il verificarsi di fenomeni correlati al proprio interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento sia a possibili relazioni con i processi esterni che possono influenzare l'attività e in cui con specifico riferimento a strutture che compongono l'attività. L'analisi è stata condotta sulla base delle fonti già disponibili e più recenti (ad es. Relazioni Annuali alla Camera e al Parlamento, Banca dati nazionale dei contratti pubblici, ecc.).

Occorre preliminarmente chiarire che l'analisi del contesto si riferisce all'intero territorio nazionale, giacché, in base al "territorio di riferimento", l'analisi viene condotta di seguito suddivisa in ordine alle relazioni istituzionali dell'Autorità e alle occasioni in cui essa agisce (attività contestuale).

Al fine di aggiornare l'analisi del carico esecutivo operata nella annualità precedente è in primo luogo effettuata una verifica della ricognizione delle competenze istituzionali dell'ANAC riportata nel precedente Piano realizzata attraverso l'esame delle norme e delle circolari conclusive dell'ANAC⁹:

- la legge n. 190/2012, sulla prevenzione e sulla repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- il decreto legislativo n. 38/2013, recante disposizioni in materia di inconfiscabilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni;
- il decreto legislativo n. 33/2013, recante la disciplina riguardante il pubblico impiego, pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- il decreto legge n. 30/2014 (convertito dalla legge n. 114/2014), con particolare riferimento alle competenze che sono attribuite al Presidente dell'Autorità (artt. 30, 32 e 37);
- la legge n. 164/2014, in ordine al potere di ricorso ai dipendenti pubblici a somministrazione di personale urgente (art. 9, co. 2 bis);
- il nuovo Codice dei contratti pubblici, in cui al decreto legge n. 30/2014;
- il decreto legislativo n. 55/2017, recante disposizioni integrali relative alla Contrattazione pubblica;
- la legge n. 178/2017, in materia di pubblica amministrazione;
- il decreto legge n. 32/2018, convertito in legge n. 55/2019 recante disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l'accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici;
- il decreto legge n. 162/2018 che ha sospeso l'applicazione degli artt. 46 e 47 del g. n. 33/2013;
- il decreto legge n. 76/2020, convertito con modifiche in legge n. 120/2020 recante misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale, anche nel settore a disciplina dei contratti pubblici.

Dall'esame della normativa sopra riportata è emerso nei principali ambiti di competenza l'Autorità verso l'esterno (in senso lato) rispetto alle annualità precedenti i pur risulterà in merito a quelle seguenti recenti interventi del legislatore:

Essi si identificano, pertanto, nei settori di seguito elencati:

- vigilanza e controlli sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni in materia di prevenzione e repressione della corruzione, con particolare riguardo all'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione (l. n. 130/2012), al rispetto delle normative in materia di trasparenza (dlgs. n. 33/2013, come da ultime novellate del dlgs. n. 97/2016) e di qualità in materia di inconfiscabilità e incompatibilità di incarichi (dlgs. n. 38/2013);
- attività del Piano Nazionale Anticorruzione;
- gestione delle segnalazioni del pubblico, con azioni di accertamento di legittimità e controlli nonché sanzionatori (l. n. 173/2017);
- emanazione di pareri e linee guida in materia di affidamento e trasparenza;
- vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi, forniture in settori ordinari e speciali e sulle concessioni;
- vigilanza sul sistema di quindici sezioni appellate e tre sezioni al di sotto di esse.

⁹ Per una rassegna completa della normativa recente in oggetto è rimandato alla attività del ANAC, in linea alle sezioni Amministrative <https://www.anticorruzione.it/it/temi/trasparenza> e <https://www.anticorruzione.it/it/temi/contratti>

- attività ispettiva, d'ufficio e a richiesta su richiesta di chiarimento abilitata, e in relazione al del Corso della Guardia di Finanza;
- attività di segnalazione, avente ad oggetto la regolarità riscontrata o l'esito dell'attività di vigilanza, verso i competenti Procura della Repubblica e Procura della Corte dei Conti;
- attività di promozione del Pol. Giudiziale e Stazioni Apollanti e verso i quali deve essere attività attraverso i loro guide, Le loro dip. Località dip. Contratti pubblici e altri strumenti di regolamentazione flessibile, con unque denominati;
- attività di "vigilanza di esecuzione" con le stazioni esecutive finalizzate al ruolo degli aiuti di garanzia della loro azione e ad un loro o di carattere preventivo sulla attività di gestione della procedura di gara, la forma di organizzazione e la stipula di contratti, in un'ottica di difesa con la stazione esecutive interessata;
- collaborazione con l'Autorità Centrale della Concorrenza e del Mercato per la rilevazione e competenza aziendale, nei casi di violazione al fine di l'attuazione del "Rat. gi. legal. 23";
- gestione della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (EDR/CPI) avvalorando dell'Osservatorio dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- gestione del Casellario Penale dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture istituito presso l'Osservatorio, contenente tutte le notizie, le informazioni e i dati relativi agli operatori economici cui riferimenti alle sanzioni previste dall'art. 50 del d.lgs. n. 50/2013;
- creazione e gestione del Pillo dei tempi e di delle commissioni giudicatrici nel quale viene delle stazioni apollanti che operano mediante appalti e contratti pubblici di proprie su età in base,
- gestione di sanzioni pecuniarie;
- attività di cooperazione, una relazione di parte e azione di integrazione in base di all general e processimenti delle stazioni apollanti, relative a contratti pubblici di lavori, servizi e forniture art. 31 del Codice dei contratti pubblici e dall'art. 52-ter della L. n. 26/2013.

Dall'analisi dei sopra elencati settori è possibile individuare i soggetti che interagiscono con l'Autorità, di seguito sudelisi per attività di vigilanza:

1. Trasparenza anticorruzione

- Fornitrici e stazioni pubbliche centrali;
- Fornitrici e stazioni pubbliche locali;
- Ditte e stazioni di provdenza e assistenza;
- Ordini professionali;
- Società cooperative;
- Società partecipate;
- Tutti i Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

2. Contratti Pubblici

- Fornitrici e stazioni aggiudicatrici (o imprese centrali di cui in influenza e soggetti aggregati);
- Organismi di diritto pubblico;
- Ditte aggiudicatrici;
- Vari soggetti aggiudicatori, ai sensi dell'art. 3 comma 1, lett. g) del d.lgs. 50/2013;
- Concessionari di lavori e servizi pubblici;
- Operatori economici;
- Soggetti educativi (Ministeri) con i quali si da inizio al percorso di emanazione degli el. applicati nel nuovo Codice dei Contratti Pubblici.

3. Sistema di Qualificazione

- Società Organismi di Assistenza,
- Imprese esecutrici di lavori pubblici;
- Contratti generali.

L'ufficio si interaggisce inoltre anche con le associazioni di categoria dei soggetti coinvolti a seconda di punti 1, 2, 3 e 4 nei casi segnalati nel:

- ANIC (Associazione Nazionale Comuni Italiani);
- UPI (Unione delle Province Italiane)
- ANPC (Associazione Nazionale Filiali Comuni Italiani);
- Conferenza delle Regioni;
- Osservatori Regionali;
- Organizzazioni sindacali rappresentative degli operatori economici (Confindustria, ANCC, ASSODIOMED 06, FSC, ecc.);
- Organizzazioni sindacali dei lavoratori (CISL, CGIL, UIL, FORCITAL, ecc.);
- Organizzazioni rappresentative dei società organismi di assistenza (S.O.A.);
- Associazioni degli Operatori Professionali;
- Camere di commercio.

L'ufficio è operativo, in maniera continuativa, con la struttura di villaggi, in quanto destinataria di segnalazioni anche a carattere riservato, nelle varie materie di sua competenza. Le segnalazioni possono determinare, previa apposita valutazione e l'eventuale attivazione di processi amministrativi, provvedimenti nei confronti dei soggetti interessati. Per la numerosità delle richieste ricevute la struttura nel 2019 ha istituito la [Ufficio Relazioni esterne](http://www.ufficiaregioni.gov.it), la cui competenza si riferisce anzitutto a quella di facilitare il dialogo tra l'Autorità e i cittadini.

Si interaggisce così con la Magistratura, in particolare con le Procure penali e civili, con la Prefettura, le Forze dell'Ordine (Impiego e Carabinieri), Finanza e Carabinieri e la Ragioneria Generale dello Stato.

Collabora, inoltre, per i rilievi istituzionali, interagisce con la Camera dei Deputati, il Senato della Repubblica, il Governo, i Ministeri e la Presidenza della Repubblica, per le diverse tematiche di cui è investita, anche all'occorrenza segnalazioni audite in processi competenti Commissioni Parlamentari.

Essa, infine, svolge una intensa attività internazionale, assumendo cooperazione con le Autorità indipendenti per il contrasto alla corruzione all'interno della Giustizia dell'Unione Europea (Giustizia, Giustizia e Direzione Affari Giuridici) e con il Fondo Monetario Internazionale, la Banca Mondiale con l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), svolgendo attività nel contesto del gruppo BRICS, presso la Commissione Europea, nel contesto di Gruppi di lavoro e cooperazione di ricerca internazionale e nel ambito di progetti di gemellaggio come i Twinning (e FTFC procedure).

Di particolare rilevanza, data la loro potenza e utilità, devono essere considerate, in ordine alle misure di gestione straordinaria delle imprese, ed "Commissionari europei" ed "scelgono e nominano i giudici dell'art. 23 del D.L. n. 90/2014" espulsi dalle reti di interesse, per le quali l'ufficio è chiamato a prestare servizi specifici, civili e penali, con l'Amministrazione ovvero in presenza di rilevanti situazioni anomale e con un'alta sindacato di controllo illecito e procedimenti amministrativi ed un'indagine aggiuntiva di un'ispezione, nonché l'attività di vigilanza ed ispezione, con finalità preventive, respingendosi con i fondi della sezione di tutela della DPO. Dai dati presentati nella Banca Dati del Ufficio risulta che dagli atti di carattere generale ed individuali emessi (Determinazioni, Presidenze, Deliberazioni), è possibile rilevare un'alta incidenza delle segnalazioni riguardanti i soggetti esterni, relazioni che possono riguardare i rapporti generali e specifici tra relazioni e finanziarie (acquisizione di dati, informazioni documentarie) da parte dell'Autorità, relazioni e rapporti tra aziende, processi amministrativi di carattere individuale o generale da parte dell'Autorità, nella maggior parte dei casi all'esito di appalti e procedure di appalti e relazioni che concernono i rapporti giuridici di natura pubblica e di natura privata. La tipologia di relazione può essere senz'altro indicata nella valutazione del rischio.

invece, è possibile all'agente esterno, alternativi al – per fare sì del cui elenco è l'Agenda pubblica degli nomini è servita dal 29 giugno 2019, l'elenco è divenuta operativa, si sono scelti i 25 nomini tra Dossieri ANAC (Presidenti, Consigliari, Segretario Generale e Dirigenti e "portatori d'interessi"), costituiti da imprese, associazioni, fondazioni ed altri enti di diritto pubblico e privato, a vario titolo coinvolti nell'attività svolta dall'Autorità. Dall'analisi delle segnalazioni e dal loro trattamento è emerso che il maggior numero di incidenti ha avuto ad oggetto questo o quel servizio delle funzioni di regolazione e vigilanza in materia di contratti pubblici.

L'interazione con i soggetti sovra indicati, la frequenza di accessi in direzione anche in relazione alla numerosità dei soggetti, nonché, da un lato, la frequenza degli interessi sollevati all'Ateneo e dall'altro lato, l'incidenza degli interessi e l'insediarsi di passaggi di influenza singolare o associata, tra soggetti di cui sopra sono tutti elementi e alcuni di cui è stata accertata l'effettiva manifestazione (cfr. Allegato al punto 14) che, tenuto conto dei criteri di analisi e dei fattori di cui sopra, i rischi di incidenza sul contesto esterno e conseguente ruolo la sua relazione con i vari livelli di rischio considerati nel presente PTPC.

Per i rischi delle valutazioni se ne ha mai individuato un'assunzione di esposizione massimamente generalizzata in tema e ricorrenza in termini di rischio e contesti esterni di media alta e negli Uffizi possono comparire, presentando nelle ciascun processo di lavoro, a un livello di rischio di natura correttiva.

4. Analisi delle caratteristiche dei rischi di natura alta, media e bassa

PTPC 2021-2023 si fonda sulle caratteristiche della struttura amministrativa, in corso al 2018 ed il 2020 dalla riorganizzazione di alcuni uffici e da una riduzione di mezzi.

Prima di illustrare gli esiti dell'analisi del contesto interno ed esterno per aggiornare il presente PTPC, occorre chiarire e spiegare le modalità con cui si opera per adeguare il documento. Fanno parte integrante e necessaria del presente documento:

PTPC 2020-2022 in cui si evidenzia che il numero di ricorsi amministrativi è in costante crescita, con un numero di ricorsi in costante aumento, dovuto a una serie di processi degli uffici che, nel corso del primo semestre, avevano suscitato il loro ricorso e a una serie di iniziative di competenza e seguito da un'azione di nuove disposizioni di carattere organizzativo, informativo, litigioso, ecc.

Dal momento che il Collegio ha una necessità di rispondere a una serie di ricorsi amministrativi di cui il Collegio è l'organo di primo grado, per gli uffici del collegio, si sono aggiunti URFO, UOCC e le stesse Uffici del PPTC, segnalando, anche in tema, le necessità di operare e tutti interventi, in materia di gestione e progressivo miglioramento della qualità della gestione del processo di gestione dei rischi.⁶

Con particolare riguardo alla mappatura "processualità" prodotta da UTE, sono stati individuati in 5 processi, suddivisi in un numero crescente di attività, considerate attività rischiose di più o di meno. (Dati di attività sono state rilevate e rischio "Medio", il 3 a rischio "Alto" e il 2 a rischio "Basso"). Per i processi e le attività di cui sono

⁶ Le azioni di mappatura dei rischi di natura alta, media e bassa sono state prodotte come risultato del lavoro di collaborazione tra ANAC e il collegio, con l'obiettivo di garantire la trasparenza e l'efficienza del lavoro amministrativo e della prevenzione delle irregolarità/illecitezze, con l'obiettivo di garantire la trasparenza e l'efficienza del lavoro amministrativo e della prevenzione delle irregolarità/illecitezze, con l'obiettivo di garantire la trasparenza e l'efficienza del lavoro amministrativo e della prevenzione delle irregolarità/illecitezze.

Il collegio si impegna a garantire la trasparenza e l'efficienza del lavoro amministrativo e della prevenzione delle irregolarità/illecitezze, con l'obiettivo di garantire la trasparenza e l'efficienza del lavoro amministrativo e della prevenzione delle irregolarità/illecitezze, con l'obiettivo di garantire la trasparenza e l'efficienza del lavoro amministrativo e della prevenzione delle irregolarità/illecitezze.

general, per la realizzazione di un metrico per ciascuna attività è stata progettata la definizione di misure specifiche e previsioni consistenti in 15 misure di controllo e 2 misure di trasparenza⁶.

Alte eon in accordo con la razionalizzazione contenuta nella metrica degli indicatori sono stati eseguiti dai responsabili di JRM e di UCC, il primo riferimento alla programmazione delle misure ed il secondo con riguardo alla mappatura dei processi. Infine, si segnala che la mappatura dell'Ufficio del PCT è stata allegata con il provvedimento di un processo aggiornato denominato "Verifica delle caratteristiche di funzionalità/compatibilità/resilienza/riservati", per il quale si è proceduto a dar attuazione, e analisi e valutazione ad struttura e al ruolo del rischio.

4.4.4.4. Analisi delle attività del PCT – La mappatura del processo

La fase di mappatura del processo è stata condotta in collaborazione ed egualità di merito tra gli informatici e i legali.

Come nota, l'allegato 1 al PNT 2019 suggerisce una graduale semplificazione del sistema di gestione del ruolo di controllo, ivi compresa l'attività di definizione delle funzioni stiluzionali, del macro-processo e dei processi delle attività in merito, attraverso "un approccio flessibile e contestualizzato, che tenga conto della specificità di ogni singola attività/relazione e dell'entità dell'interazione esterna all'organizzazione".

Per nella capacità di caratterizzare l'aspetto contabile più importante dell'analisi del contesto interno, è stata svolta la mappatura dei processi, consistente nella mappatura e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta durante l'implementazione venga gradualmente orientata al fine di semplificare, e non che in ragione della natura e della complessità dell'attività stessa, nessuno potenzialmente esposto a rischi correlati⁷.

In sintesi, il nuovo PNT si fonda l'altro principale dell'analisi del processo. Tali in direzione si è stato recuperato nel PTEC 2019-2020, nel senso l'impostazione di un metrico di mappatura scollato dalla possibilità

Nel corso del 2020, con il "dirigenti responsabili dei processi" hanno verificato e compilato il 2 dei processi "mappati" con le attività previste dal "Regolamento concernente l'organizzazione ed il funzionamento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione" e del "Linea di indirizzo operativa per il regolare svolgimento delle attività ed il servizio contabile", alla luce delle note di recepimento delle deliberazioni 1125 del 4 dicembre 2019, n. 50 del 22 gennaio 2020 e n. 439 del 27 maggio 2020. In particolare, a seguito del monitoraggio finale gli uffici hanno sceltano e merito di un fatto, con i dati delle metriche di cui andati, e i modi di relazione con le funzioni stiluzionali ed i processi e delle attività. In merito si segnala che alcuni uffici hanno ritenuto opportuno ricevere o sostituire le misure specifiche previste (Segreteria e Staff del Consiglio, JRM e JRM II), mentre altri hanno proposto di modificare gli indicatori di qualità e del "Regolamento concernente l'organizzazione ed il funzionamento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione" e del "Linea di indirizzo operativa per il regolare svolgimento delle attività ed il servizio contabile", alla luce di aumentare la mappatura dei processi e "Regolamento sull'esercizio del servizio contabile" e "Linea di indirizzo operativa per il regolare svolgimento delle attività ed il servizio contabile" e data del 31 dicembre 2020, si è proceduto a suggerire all'applicazione delle versioni precedenti.

Le variazioni apportate, oltre a non hanno interessato il ruolo di definire le funzioni stiluzionali, il macro-processo ed i processi dell'Ufficio (2) ma con il ricorso a un numero della mappatura dei processi e i modi di rappresentazione.

⁶ L'analisi indicata viene richiamata da i stabilire il regime generale dell'attività: l'individuazione della funzione organizzativa nel processo di regolamentazione; l'individuazione della trasparenza organizzativa e la versione di linea Internet; la trasparenza del dirigente con gli organi di controllo deputati alla verifica della creazione delle organizzazioni; il ruolo indipendente di parte di controllo pubblico non nazionale nella natura del "Controllo di merito" e del "Controllo di merito" e della qualità della dichiarazione di merito; l'attività di trasparenza delle documentazioni da parte del personale dell'ufficio, con il ruolo nella dichiarazione e nella comunicazione del rischio al fine di garantire la trasparenza del processo di regolamentazione; l'attività di trasparenza della struttura e la data di comunicazione e la versione di linea Internet.

⁷ In merito l'attività delegata all'Ufficio di merito n. 15 del "Linea di indirizzo operativa per il regolare svolgimento delle attività ed il servizio contabile" e la versione di linea Internet.

agli stakeholder con maggiore immediatezza le commissioni sussistenti tra le funzioni istituzionali attribuite e l'attività e i suoi processi e di evidenziare un livello di approfondimento sempre più sofisticato. La separazione tra i flussi informativi e la mappatura dei processi per il resto, inoltre, una maggiore accuratezza ed esaustività dell'analisi, è indispensabile per una corretta definizione delle attività di prevenzione.

Peraltro, anche per il PTFC 2021-2023 la mappatura dei processi è stata impostata sulla base dei principi di completezza, flessibilità, e gestibilità.

Il principio di completezza ha richiesto un'accurata mappatura e valutazione non soltanto delle attività inerenti le aree di ruolo generali (indicato dal PNA 2019) bensì tutte le attività poste in essere dagli Uffici dell'ANAC, come attività di attività esecutive organizzative, in particolare quelle di formalizzazione in merito, quelle di ricorrenza o di esecuzione. Il perseguimento all'elenco l'attività di identificazione dei processi "è quello di definire l'elenco processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento nelle successive fasi", suggerendo di "aggregare" le attività nelle cosiddette "free di rischio", di quadriammondo i processi in tali attività, attività funzionali e di indicazione di quegli "esecutori" rischiati e parlando di verificarsi con particolare attenzione in sede di analisi, evidenziando e trattamenti dei rischi connesse. Il tutto adeguando i contenuti del precedente PTFC e le indicazioni fornite dall'Autorità. È stata in aggiunta all'elenco di ciascuna attività una colonna denominata "free di rischio".

Le aree di ruolo sono distribuite in generali, con nota a tutte le amministrazioni, specifiche, e per la loro carattere delle attività svolte dall'ente. In armonia con quanto previsto dal PNA, dunque, una parte dei processi preventivi e di identificazione è stata "allocata" all'interno di un'area di rischio generale mentre per quelle sofisticate e di attività orientate più strutturali all'esito della costruzione di modelli di seguito indicati:

- relazioni esterne;
- servizi italiani;
- funzionamenti organo politico amministrativi;
- regolazione.

La flessibilità del ruolo è la "flessibilità" d'uso cui l'Organo di indirizzo è stato di essere di singole unità organizzative di adattare, in sede di individuazione dei processi, il più alto grado di approfondimento previsto dal PNA, scompartendo i processi in "attività" al fine di poter evidenziare ogni possibile attività in cui potessero trovare spazio un particolare di rischio con un'assegnazione una aspettativa, necessariamente generalista.

La lista del rischio, il fine è stata di valutare e spartire dal principio di gestibilità aggregando più procedimenti in un unico processo, anche con l'obiettivo di rendere la stessa più fruibile da parte degli utenti.

La base di partenza è stata data dalla "attività di ricognizione" effettuata dagli Uffici e i flussi del processo del PTFC e registrata all'elenco di ciascuna attività. Esclusa per ogni attività, oltre a quella sopra indicata, la ricognizione dei dati di lavoro.

In sintesi, le materie di mappatura sono così suddivise da due sezioni: la prima con le attività interazioni di carattere generale; l'attività e dalla denominazione e del Parlamento dell'ufficio, dei nominativi di gestione per la sua attività e di una breve descrizione dei processi, assegnata alla competenza dell'ufficio e la sicurezza relativa alla sua gestione dei processi di gestione dei rischi.

¹¹ Alligati, Lallone 2019 Individua le segretarie generali di rischio, provvedimento applicabile con la giunta di destinazione per il diritto di amministrazione e la destinazione, provvedimento applicabile con la giunta di destinazione per il diritto di amministrazione e la destinazione per il diritto di amministrazione; acquisizione e gestione del personale; gestione delle risorse e del patrimonio; attività di controllo, servizio di controllo; attività di controllo, attività di controllo.

Seguendo le indicazioni metodologiche già illustrate nell'ambito del Piano procedimenti, l'attività di individuazione dei comportamenti a rischio è stata guidata da un principio di massima analiticità nella consapevolezza che un comportamento a rischio di corruzione non individuato in fase di mappatura non potrà essere valutato nelle successive fasi di valutazione del rischio e dunque è oggetto di controllo dal programma di prevenzione.

Come un tale passaggio è utile tanto destinare le competenze e le risorse che si individuano in funzione di corruzione (in particolare le azioni finalizzate a ottenere vantaggi illeciti attraverso corruzione o abuso di ruolo/funzione) individuando e rimediando le criticità. Successivamente verranno individuate le azioni da adottare che agevolano o sostengono l'insorgere di comportamenti a rischio di corruzione. Si è proceduto, quindi, alla misurazione del rischio a base delle analisi svolte negli ultimi, utilizzando la metodologia di analisi di cui al paragrafo 5. In cui il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto tra la probabilità dell'evento per la sensibilità del relativo impatto.

Come già anticipato nel paragrafo 5, i dati di base di riferimento nella mappatura sono contenuti nel "Registro dei rischi" Allegato 6. L'elaborazione di tale documento è stata svolta in occasione per effettuare un'analisi di rischio sia sulle aree di rischio presenti in ANAC, sia su quelle del sistema di cui in materia di competenza, razionalità e integrità del sistema, e consente a partire da un'analisi si procederà ad effettuare, d'intesa con il dirigente responsabile degli uffici, una revisione dei valori di rischio riferiti a processi/fattori già compresi nella mappatura area.

La validazione del rischio: la validazione del rischio è un processo continuo che si evolve nel tempo e si adatta alle circostanze.

La fase successiva relativa al **trattamento del rischio** è stata pensata e individuata e corretta in un'ottica più idonea a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di mappatura, degli eventi rischiosi (Allegato 7 e PIA 2019). Questo può individuare espositive misure di prevenzione della corruzione che, da un lato siano efficaci nell'azione di mitigazione del rischio, e che siano sostenibili da un punto di vista economico ed organizzativo (altrimenti il PTPC sarebbe inattuabile e rimarrebbe inattuato), e siano, infine, calibrate in base alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

La fase di individuazione delle misure deve essere necessariamente una cura di contemporaneità e sostenibilità e non della fase di controllo e di monitoraggio della stessa, e deve evitare la sistematizzazione di misure astratte e non realizzabili.

Alte il casistica di alcune misure di prevenzione del rischio deve risultare e principi:

- essere azionate dai fattori abilitanti del rischio corruttivo,
- sostenere la sostenibilità organizzativa e i rischi,
- adattamente alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

La casistica di corruzione all'interno del Piano PIA è stata conservata e l'aggiornamento delle stesse è utilizzato nella casistica annuale caratterizzata dal inserimento di alcune nuove espositive misure con maggiore precisione e organizzazione della misura specifica con la quale si è inteso rispondere alle esigenze finali rappresentate. L'efficacia della metodologia procedimentale adottata deve essere conosciuta nel momento di aggiornamento di tutta l'attività di prevenzione e di corruzione svolta da ANAC, con particolare riguardo alla completezza delle informazioni acquisite in fase di monitoraggio.

Si ritiene che con il PTPC 2019-2021 è stata creata una struttura interna alla quale è possibile individuare una **più misure generali**. Ritenendo, infatti, nell'ambito di valutazione del rischio di corruzione, è possibile individuare di una **più misure generali** per individuare il rischio stesso, in caso è necessario progettare anche di una **più misure specifiche**, ancora, per le caratteristiche del rischio, occorre prevedere solo una misura specifica.

Nell'attuazione di cui non sia sufficientemente individuata una misura generale si presume comunque l'applicazione generalizzata e inversa a tutti gli Uffici. Per la programmazione di attuata in riferimento al complesso dell'amministrazione delle misure di carattere generale si rinvia alla Parte II.

Per le misure di carattere specifico, e in merito alla copertura degli Uffici in cui vengono applicate, si salva, sulla base dei principi e in altre occasioni espressi da questa finalità, che i piani delle amministrazioni dovrebbero contenere l'attenzione su questa tipologia di misure, allo scopo di consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione. Nella ipotesi in cui dal calcolo effettuato venisse calcolato un valore del rischio pari a zero, l'adempimento è stato suggerito di indicare e tenere una riflessione alle valutazioni di ciascun Ufficio, proprio in quanto la misura specifica costituisce il medio ritenuto più efficace al fine del contrasto e prevenzione. La misura va individuata facendo riferimento alle varie tipologie e modalità.

A fine di evitare che le misure programmate non passano una previsione astratta di lavoro, soprattutto per le progettate e scadenze a seconda della priorità rilevata e delle risorse a disposizione. È stata inoltre richiesta di riportare nella scheda anche le seguenti informazioni:

- **tipologia misura suggerita**

TIPOLOGIA DI MISURA	
1	misure di controllo;
2	misure di trasparenza;
3	misure di delimitazione e orientazione del livello e di standard di comportamento;
4	misure di regolamentazione;
5	misure di semplificazione;
6	misure di formazione;
7	misure di sensibilizzazione e partecipazione;
8	misure di rotazione;
9	misure di segnalazione e protezione;
10	misure di disciplina del conflitto di interessi;
11	misure di regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbying).

- **scadenza di attuazione** al 1° gennaio 2021, ovvero se la misura individuata non è mappata nei processi dell'Ufficio alla data del 31 gennaio 2021 è da attuare (perché nuova o non ancora realizzata) in attuazione, in quanto già esistente nella passata modalità o con termine per questo nuovo;
- **fasce e tempi di attuazione** (ovvero i vari passaggi con cui l'Ufficio intende attuare le misure segnalate) nel caso di misure programmate su base triennale. Inoltre, in caso di misure di attuazione a costante o in parte, è suggerito di indicare le seguenti di una misura attuata continuamente nel corso dell'intera amministrazione 2021" (sospensione delle fasce) o sia per scadenza l'adozione della misura o sia per esaurimento agevolato (contributo da parte del FRO);
- **indici di attuazione** (ovvero per misurare il livello di realizzazione della misura);
- **valore target** (ovvero l'obiettivo che l'Ufficio si prefigge applicando la misura);
- **soggetto responsabile** (ovvero colui che è responsabile dell'attuazione).

Per la consistenza delle singole misure specifiche per ogni unità organizzativa dell'amministrazione si rimanda, quindi, alle tabelle mappate in cui all'Allegato 2.

Nel 2018 è stata implementata anche la attività di "assessment" delle misure di carattere specifico, già previste per il PTFC 2017-2019. Tale attività è risultata complessivamente necessaria per tutti i PTFC, sono stati implementati sia in fase di riapertura dei processi, che in fase di finalizzazione dei contenziosi, i poteri di merito a rischio, e l'attività di controllo di merito in un'ottica di efficacia. Una tale implementazione, che mira ad avvalorare in ogni sua parte l'attività amministrativa svolta, ha di contro comportato un'inevitabile frammentazione e la rappresentazione di alcune misure di prevenzione di carattere specifico. Di cui l'evoluzione è protrattata a causa dell'attività di ricognizione e analisi delle misure di carattere specifico indicate da diverse titolarità, la speranza è apparsa in ogni sede di merito e fino di merito, di raggiungere la parte del dirigente responsabile dell'ufficio, in termini di Performance individuale.

È stata dedicata una particolare attenzione alla definizione degli indicatori di attuazione previsti per ciascuna misura, sono stati individuati i casi in cui, con riferimento a misure di natura analoghe, figurevano indicatori di attuazione non pertinentemente coincidenti con i termini di diversa terminologia, in tal caso sono andate necessitate alcuni interventi migliorativi. Sono stati poi individuati e corrisposti valori target.

Si è proceduto quindi a redigere tre tabelle di carattere generale che contengono la ricognizione delle misure di prevenzione di carattere specifico relative agli Uffici che si occupano di vigilanza, a quei Uffici che occupano di regolazione e a quelli del Presidente e del Segretario generale.

Ovviamente l'attuazione non può considerarsi tassativa, né esaustiva, in quanto ricomprende le misure comuni a tutti gli appartenenti alla medesima area e non riporta invece le misure L. 11 della dall'attività specifica del singolo Ufficio non risultanti per le altre figure a medesima area.

Questa operazione di "assessment" delle misure di prevenzione dei relativi indicatori, è stato possibile utilizzare e quelle sotto riportate sia come parametri per rendere più omogeneo il linguaggio e la metodologia utilizzata, che come utile suggerimento per l'introduzione all'interno di ciascuna unità organizzativa di nuovi ed efficaci strumenti, e in tal caso, da altri Uffici.

Infine, le tabelle di "assessment" costituiscono uno strumento di analisi, grazie al quale è stato possibile avere un quadro globale delle diverse categorie di misure sia in termini di contenziosi, sia in relazione ai suddetti indicatori, che riferite in alcuni casi di misura quantitativa, in altri di natura qualitativa; si è potuto registrare un'assistenza sia di misure comuni a tutte le aree, sia di strumenti con caratteristiche qualitative diverse, riconducibili alle diverse specificità dell'area di appartenenza.

Ad esempio, per gli Uffici che si occupano di vigilanza, prevalgono le misure di controllo attinenti ad una ottimale attuazione del decreto svolto (per lo più da dirigente e funzionario) e misure di regolarizzazione che mirano al rispetto di fondi normative di legge e di di bilancio, sia presso l'Ufficio.

Invece, gli Uffici che si occupano di regolazione, all'assistenza maggiore importanza è misura di carattere di partecipazione e di merito dell'Ufficio alla definizione del merito, metodologie di analisi delle denunce, nonché attività di revisione e determinazione ed autorizzazione.

L'attuazione del PTFC 2018-2021 è stata effettuata in favore di catalogazione delle misure più comuni e meno per gli Uffici che svolgono attività amministrative ed in un qualche supporto, sebbene le caratteristiche attività presentino ancora caratteristiche molto diverse, cui corrispondono misure speciali non assimilabili.

In merito alle attività "fase di attuazione" nelle migliori parti dei casi sono state iscritte più opzioni di scelta per espletare l'attuazione in modo da consentire all'Ufficio (successivo) non sorretto da misure miglioramenti avvenute e le modalità applicative previste.

Considerata l'utilità del lavoro in corso svolto, e la responsabilità per altro, un apprezzabile lavoro è stato svolto per gli Uffici nella fase di revisione delle tabelle di riapertura, per la presenza di modalità e procedure ed implementazione e quella di assessment di tutte. **Allegato 4**, qualora gli Uffici si rivolgano l'incarico di nuove misure specifiche per l'attuazione delle contenziosi, in termini di attuazione in tal caso, si sta valutando l'opportunità di affidare la responsabilità di attuazione delle misure di prevenzione alle funzioni di vigilanza - di introdurre o di modificare i di merito caselle di merito e di merito, in seguito dall'Autorità, e di svolgere il merito delle istruttorie.

Anche le operazioni di monitoraggio, al pari di quelle di relazione con Fianc, si sono svolte in forma paritetica, con la supervisione del RPCT. I contributi dei dirigenti e funzionari relativi alle proposte Gruppo e Iscra, nonché i interventi di tutti i responsabili e/o singoli unità organizzative.

In merito al monitoraggio e al raggiungimento sia lo stato di attuazione delle misure di carattere generale che lo stato di attuazione delle misure di carattere specifico.

Da una lettura comparativa con i precedenti rapporti di relazione relativi alle passate annualità si è concluso un graduale ma continuo miglioramento di tutta l'attività di prevenzione e accertamento svolta dall'Entità.

Per quanto riguarda le misure di carattere generale, è da ritenere che nel complesso presentino un buon grado di attuazione e che con casi si presentino ben strutturati e necessari da parte dell'amministrazione, ma di scarse o non e scarsa realizzazione in via di progressiva definizione.

Nella Ferrovie dello Stato il presente Fianc si è svolto dall'aggiornamento degli step di avanzamento raggiungiti nell'anno 2020 e dalla futura organizzazione di ogni misura.

Per quanto concerne i casi è stata documentata la verifica delle misure di carattere specifico in riferimento alle quali gli obiettivi dell'attività di monitoraggio sono stati riscontrati o solo a cominciare ad essere applicati. Le misure proposte dagli Uffici secondo la tempestività prescritta e l'efficacia di monitoraggio seria e completa sono, infatti, anche a verificare la fattiva esecuzione delle misure proposte dagli Uffici in sede di prima rilevazione, e l'uso di dare maggiore precisione alle misure stesse, indicando le responsabilità di gruppo astratte o nell'ambito circoscritto, il modo di verificare il loro introduzione e l'efficacia dell'implementazione.

Nell'insieme si è verificata una generalizzata attuazione di alcune delle iniziative, in quanto nel mondo di lavoro da quanto previsto nelle linee programmatiche definite nella mappatura dei processi (qualche con alcune eccezioni in relazione ad alcune misure da parte di alcuni Uffici in primo luogo perché precaterate e in parte si tratta di misure già presenti in attuazione delle passate programmazioni ed; in secondo luogo perché per la maggior parte si tratta di misure poste in essere in modo puntuale e continuativo all'interno degli Uffici.

Il principale punto di debolezza riscontrato è stata, invece, un'inefficienza e l'assenza di una programmazione. Il che è dovuto anche alla maggiore oggettività di bollare i dipendenti (sui tempi e in particolare in caso di indicatori di attuazione e in riferimento a misure non standardizzate rispetto a quelle di cui l'Ente ha una prassi consolidata. Tale problema, tuttavia, può essere risolto in via di miglioramento essendo stati programmati per il corrente anno opportuni interventi correttivi.

Del tutto del tutto il monitoraggio si è svolto anche nel [Decreto attuativo del RPCT per l'anno 2020, L. n. 101/2020, art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012](#), pubblicata sul sito del ANAC, nella sezione sezione Amministrazione trasparente - Attività - Prevenzione della Corruzione - Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Come già evidenziato in precedenza, gli indicatori di monitoraggio, senza la standardizzazione del RPCT in una relazione periodica, con l'elenco delle affermazioni di carattere più ampio e di criticità di merito nonché delle possibili soluzioni.

A fine di legge e gli uffici nell'ambito della prima relazione di relazione e di relazione e di assicurare una maggiore precisione dei dati, come positivo e di miglioramento nel 2019 sono state aggiunte le tabelle di ripartizione di competenza in merito alla gestione della attività di prevenzione e di prevenzione (nella colonna "Stato di attuazione generale" al 20 giugno 2020) gli uffici dovevano descrivere tutte le attività poste in essere per realizzare le misure generali programmate; in quella "Stato di attuazione delle misure specifiche" al 20 giugno 2020) gli uffici dovevano riportare la verifica effettuata anche ad oggetto l'attuazione delle singole misure nel rispetto della modalità di attuazione prevista nei casi di programmazione e raggiungimento dei criteri target nel caso in cui è "bolla" gli uffici dovevano espletare tutte le informazioni al fine di una completa comprensione dei report.

realità. Durante l'ultimo monitoraggio, invece, l'attenzione è stata concentrata sulle misure che a fronte del mancato risaltavanzamento o in parte inattuato, alle società di certificazione e attività superamento della azione e rilevazione inalterando, individuando azioni nel ventunesimo

Le nuove strumentazioni unitarie ed ed in modo da poter valutare gli esiti del monitoraggio, hanno costituito la base di partenza per l'elaborazione di un set di caratteristiche specifiche per il biennio 2021-2023, e a luce dell'esperienza condotta nell'anno 2020, con la partecipazione di tutti gli attori coinvolti e si sono fatti benedizioni di un processo oggettivo e a legge del merito (adempimento di finalità), ma strettamente stesso con la resistenza autoritativa delle attività completate.

Parte III e Misure Generali

Misura 10

Nella Parte III del Piano è contenuta la descrizione delle misure di carattere generale applicative in merito alla qualità dei dati e programmi nazionali di lavoro nel PTFC 2020-2022, per ogni misura generale è stata descritta la data di attuazione (1 gennaio 2021), così come risultano i modelli di monitoraggio finale.

¹³ In particolare, è stata affidata ai responsabili di settore, sulle coordinate dei seguenti elementi fondamentali: la qualità dei dati e i sistemi, la manutenzione della normalità nazionale e nazionale e i risultati ottenuti e che si prevedono per gli anni seguenti, la garanzia di un processo di lavoro, la garanzia della qualità e della completezza dei dati e della trasparenza delle informazioni, la responsabilità dell'attuazione delle misure e la garanzia di un processo di lavoro e di attuazione delle attività.

La misura è di carattere generale, in virtù della loro natura di strumenti di applicazione generalizzata di governo di sistema, riguardanti, nella maggior parte dei casi, le competenze del Segretario Generale in quanto vertice dell'amministrazione. Essa incide, in modo essenziale, sul l'apparato complessivo della prevenzione della corruzione. Per tale motivo, la sua attuazione e/o lo stabilimento connesso alla programmazione strategica ed operativa, e una progettazione è stata inizialmente concordata con il Segretario generale (ex per 21).

Nella passata annualità quest'ultimo è stato supportato per l'attuazione delle misure generaliste dal suo Staff e da alcuni uffici finanziari a sostegno di realizzazioni nell'ottimizzazione della stessa.

Con il presente regolamento, quindi, prodotto un report descrittivo e stata di realizzazione della misura di rispettiva competenza ed finanziamento e processi relativi alla programmazione 2021-2023, e del rinvio delle relative fasi dei di indicatori e indicatori.

RFCT (art. 20), preceduto ed esemplare, anche se a Loro degli elementi acquisiti nel corso dei monitoraggi semestrali, e a formulare una pianificazione e comprendere tutte le misure che fossero adeguatamente con la loro delle iniziative emanate nel PNA 2019, e condivisa successivamente con il Segretario Generale, e in fine approvata dal Consiglio di amministrazione e monitoraggio finale.

La semplice missione istituzionale dell'Autorità, inoltre, ha comportato la necessità di focalizzare una particolare attenzione all'interno dell'amministrazione su alcune delle misure di carattere generale di seguito illustrate (ovvero, ad esempio, quella relativa alla disciplina del conflitto di interesse e al possibile obbligo di comunicazione di esistenza; quella avente ad oggetto la sussistenza delle cause di incompatibilità o incompatibilità nell'incarico, la formazione sui temi di etica e della legalità e azioni di sensibilizzazione e di rapporto con la società civile, e la realizzazione del modello gestionale implementato per la gestione delle segnalazioni di criticità).
 Con la considerazione e risultato, in termini anche di maggiore, che contribuire a creare nell'uffici in cui si verificasse un qualsiasi evento correlato ai in tema dell'Autorità.

ATTUAZIONE

Si rinvia alla Parte I.

1.1.1. Stato di attuazione al 1 gennaio 2021

Misura generale:				
Codice di Compartimento				
Stato di attuazione al 1 gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Segggetto responsabile
ATTUAZIONE	Fase I: nel primo semestre 2021. Eventuale completamento di struttura e seguito delle indicazioni del SG e del Dirigente dell'Ufficio risorse umane e formazione.	Validità della proposta di emanazione dell'Appunto e Consiglio	Approvazione da parte del Consiglio della proposta di aggiornamento	Gruppo di lavoro

			del codice di comportamento.	
DA ATTUARE	Taso 2 nel primo semestre 2021 Elaborazione della Relazione di accompagnamento alla legge di aggiornamento	revisione e rispetto per la valutazione della performance, per parere obbligatorio della risposta approvata dal Consiglio e della Relazione di accompagnamento	Focus su azioni di carattere positivo dell'esercente per la valutazione della performance	Gruppo di avaro Esperto per la valutazione della performance
DA ATTUARE	Taso 3 nel primo semestre 2021 Eventuale supplemento di struttura a seguito del varo dell'esercente per la valutazione della performance e svolgimento delle attività prececutive per la messa in consultazione dei documenti (con apposizione note critica) relazione (reso accesso in rete/Antranet) con i	Pubblicazione dell'aggiornamento e codice di sito istituzionale ai fini della trasparenza pubblica	Focus su azioni di carattere positivo delle organizzazioni sindacali	Segretario generale - Direttore dell'Ufficio risorse umane e formazione (rapporti con organizzazioni sindacali) Gruppo di avaro (supplemento scruttorio) RPCT (attività prececutive per la messa in consultazione)
DA ATTUARE	Taso 4 nel secondo semestre 2021	revisione e versione del codice dell' aggiornamento del	Pubblicazione sul sito istituzionale e	Segretario generale - Direttore

	Eventuale espletamento di strutture a seguito di contributi degli stakeholder e delle organizzazioni o mezzi di svolgimento delle attività progettuali e per l'approvazione definitiva da parte del Consiglio	codice di comportamento per l'approvazione del Consiglio	intranca del documento	dell'Ufficio risorse umane e formazione Gruppo di lavoro (supplemento scruttario) RPCT (pubblicazione)
DIRETTORE	Task Force di lavoro secondo struttura 2014 Seguimento delle attività di divulgazione del codice di comportamento aggiornato (anche con iniziative promozive) e delle attività di nuovi Regolamenti in materia di responsabilità disciplinaria;	Numero di dipendenti internal su numero di dipendenti in servizio	Divulgazione del Codice al 100% del personale interessato	Segretario Generale - Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane e Formazione Dirigenti di tutti gli Uffici

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'ANAC è stato adottato all'unanimità dal Consiglio del 24 febbraio 2015 e pubblicato sulla sezione di informazione trasparenza.

In occasione del 5° Rapporto Nazionale di Trasparenza ANAC, il 14 marzo 2015, l'ANAC ha convocato il Consiglio Nazionale Anticorruzione e restituzione dell'organo pubblico degli incarichi il Consiglio, nella seduta del 5 marzo 2015, ha emanato le deliberazioni 238/2015 che ha introdotto gli artt. 14 bis e 15 bis nel Codice di comportamento dei dipendenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Dal 14 marzo 2015 è stato emanato il "Rapporto in materia di responsabilità disciplinare dell'Autorità Nazionale Anticorruzione" ed avviata la trattativa sindacale in merito ai contenuti del regolamento disciplinare "trasparenza e pubblicità".

Dai monitoraggi effettuati non sono emerse particolari problematiche di carattere applicativo in merito alla divulgazione del codice al personale interno ed esterno e in materia di pubblicità in particolare, l'Ufficio URJ ha provveduto a

19

<http://www.anticorruzione.it/portal/qualificazioni/risorse-umane/la-sede-della-spesa-in-cassa-pubblicistica-e-il-codice-di-comportamento>

1) le competenze, l'area, l'indirizzo e la giurisdizione della materia di competenza dell'Ufficio, sono specificate all'art. 15 del codice civile stesso.

disciplinare al personale necessario, nonché a tutti coloro che a qualsiasi titolo hanno prestato o prestano servizi presso l'ANAC. Coste attive in tale materia vengono raccolte, in relazione alle variazioni che intercorrono in materia, e l'Ufficio di esecuzioni nei confronti dei dipendenti quando è stato necessario procedere ad un'azione erittiva.

Con riferimento a violazioni delle disposizioni in esse contenute è fonte di responsabilità disciplinare, da accertare e sanzionare con il procedimento disciplinare, il personale che non ha seguito le avvisazioni e i provvedimenti emanati dall'art. 19.

L'esigenza di procedere ad una attualizzazione del regolamento deriva sia dall'entrata in vigore della Cir. "Riforma Media" del 20 luglio 2014 (in vigore dal d.lgs. n. 75/2013) che dal riconoscimento della piena autonomia regolamentare dell'Autorità attribuita dall'art. 52 quarto del D. L. n. 50/2013, così come modificata dall'art. 1, comma 298, lett. a) n. 205/2013.

A tale fine nel 2020 è stato avviato un processo di revisione ed opera del Gruppo di Lavoro costituito dal Segretario Generale il 2 maggio 2019 (prot. n. 04905/2019) composto dai rappresentanti del Segretariato generale, degli uffici UFF. DIF, UFF. COE e FFCT. Tale metodologia prevede la costituzione di un tavolo tecnico di lavoro sulla materia in quanto lavorativo il confronto e la partecipazione degli uffici maggiormente coinvolti nelle attività amministrative. Ceduto il consenso loro di esportare i loro saggi e le loro esperienze. Il Gruppo di Lavoro ha il compito di verificare le modalità da operare e di predisporre una bozza di lavoro da sottoporre al Segretario generale e poi al Consiglio di FFCT, nella misura in cui tale contributo è materia alle risultanze delle misure di prevenzione adottate in termini di criteri di comportamento, evitando, per l'assenza delle misure proposte, se l'attuale regolazione dei criteri condotta si è rivolta a garantire il successo delle misure ovvero se non è necessario individuare ulteriori criteri da eseguire e determinati all'ipotesi categorie di affiliazione e determinati dipendenti (o categorie di dipendenti).

L'aggiornamento del Codice deontologico dei dipendenti è in corso, in materia di codici di condotta, in merito a "Codice di condotta del pubblico" del "Regolamento per il trattamento giuridico ed economico del personale dell'ANAC", del "Regolamento sui regimi degli incarichi esterni dipendenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione" e delle regole al "Regolamento in materia di responsabilità disciplinare dell'Autorità Nazionale Anticorruzione". Con particolare riguardo a questo punto, si rappresenta che l'attività della pratica si è svolta su documenti redatti e finalizzati ad essere redatti e pubblicati necessariamente per la sua definizione ed esecuzione ed un rilancio nelle attività di revisione del Codice.

A causa delle straordinarie circostanze di emergenza, al fine di evitare un vuoto applicativo in merito disciplinare, l'amministrazione ha ritenuto opportuno assicurare l'entrata in vigore dell'allegato al disdetta nonché l'avvio di sessioni di lavoro finalizzate a definire la loro presenza tra il personale.

Le attività di attuazione si sono concluse nel mese di ottobre 2020 e nel successivo mese di novembre sono stati intrapresi lavori per l'aggiornamento del Codice di comportamento, con l'obiettivo di definire e unificare le norme in materia di comportamento per l'assenza delle violazioni comportamentali previste nell'art. 19 allegato "Violazioni disciplinari e sanzioni applicabili" in particolare, e, tra le individuare le aree di intervento si è ritenuto opportuno verificare se per la medesima regola di comportamento la fonte normativa richiamata nel predetto documento esprime il risultato di una diversa condotta di condotta del Codice attuale, in quanto il testo di tale esarne si è svolto in una prima bozza, sottoposta all'attenzione del Segretario Generale nel mese di dicembre 2020 ed alla data in corso di revisione.

1) Circolare di attuazione del comportamento sano e sano approvata con [l'art. 173 del 15 febbraio 2020](#).

2)

<https://www.anticorruzione.gov.it/italia/area/trasparenza/la-materia/dif/5/Measchi/avvisi/84704/Regolamento%20disciplinare%20comportamento%20dipendenti%20uffici%20FFCT%20precrat%20-%20del%2011%2009%202016.pdf>

3)

<https://www.anticorruzione.gov.it/italia/area/trasparenza/la-materia/dif/5/Measchi/avvisi/84704/Regolamento%20disciplinare%20comportamento%20dipendenti%20uffici%20FFCT%20precrat%20-%20del%2011%2009%202016.pdf>

Misura generale				
Comitato dei Garanti				
Stato di attuazione al 1° gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
ATTUATA	revisione del nuovo regolamento del Comitato dei Garanti da parte del Consiglio e sensi dell'art. 19, comma 2, del Codice di condotta	Numero membri del Comitato dei Garanti.	Completamento del regolamento.	Consiglio
DA ATTUARE	Comitato si riunisce a seguito di richiesta del Presidente o del Consiglio o a propria iniziativa nel corso di tutto l'anno ai sensi dell'art. 20 del Codice di condotta	Numero di atti (pareri, osservazioni, ecc.) trasmessi dal Comitato al Consiglio risultante al numero di quesiti formulati su richiesta o d'iniziativa	100% delle segnalazioni trasmesse al Consiglio.	Capo Segreteria del Presidente

Il Consiglio dell'Autorità si è dotato sin dal luglio 2015 di un proprio "Codice di condotta del Presidente e dei componenti del Consiglio dell'ANAC", cui devono allearsi tutti i suoi funzionari nel corso del loro mandato. Tale Codice, inoltre, è stato recepito anche dall'art. 2 del "Regolamento concernente l'organizzazione ed il funzionamento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione", ai sensi del quale "Il Consiglio adotta un Codice di condotta che individua i doveri di comportamento dei Consiglieri dell'Autorità nazionale anticorruzione, ispirati ai più generali doveri di integrità, correttezza, imparzialità e riservatezza cui sono sottostanti le loro funzioni, conformemente alle posizioni di autonomia e indipendenza riconosciute all'Autorità, ai compiti di garanzia ad esse affidati e alla trascendenza delle attività svolte, nonché ai doveri di cui all'articolo 54 della Costituzione, di assicurare la funzione affidata con disciplina e onore".

¹⁴¹ L'Ordine Amministrativo n. 1114 del 2015 è annullato nell'ordine amministrativo impugnato depositato generalmente al TAR di Palermo, ad eccezione del comma 1, primo periodo, che è stato dichiarato inapplicabile, in quanto non è stato impugnato.

in particolare, l'art. 19 del Codice di Condotta prevede l'istituzione del "Comitato dei Garantiti", che consiste nella ricerca del carattere generale di prevenzione e di certificazione situata in riferimento all'attività del Consiglio. Al Comitato, infatti, sono assegnati compiti di controllo di accertamento, sia di inibizione autonoma di giudizio volta a verificare l'adempimento delle disposizioni contenute nel Codice (artt. 20 e 21 del Codice).

Dopo la nomina dei componenti deliberata dal Consiglio in data 14 dicembre 2016, il Comitato si è costituito il 10 gennaio 2017 e si è poi riunito con obbligatorietà di convocazione di cui 7 nel corso del 2017¹², 3 nel corso del 2018¹³ e 4 nel corso del 2019¹⁴, ed è stato temporaneamente inesistente il 11 gennaio 2017, 10 maggio 2017 e 3 nel 2018. Nel corso del 2020, invece, non è stata richiesta convocazione al Comitato, in quanto, in conseguenza, le dichiarazioni parari.

In occasione dell'approvazione del Regolamento sulla disciplina dei rapporti con i funzionari di interesse, il Consiglio, nella seduta del 5 marzo 2019, ha emanato la delibera n. 210/2019 di attuazione dell'art. 18 bis del Codice di Condotta del Presidente e dei componenti del Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In considerazione di quanto sopra esposto, la misura è stata correttamente attuata e il tema di efficacia e finalità e della sua concretezza e realizzazione non sono stati suscettibili di litigio.

Ad ogni buon fine si segnala che ai sensi dell'art. 19 comma 6 del Codice di Condotta del Presidente e dei Consiglieri in carica o in ritiro e i componenti del Comitato è previsto che il nuovo Organo collegiale dell'Autorità. Pertanto, la programmazione della misura per il triennio 2021-2023 è stata in piena conformità all'iscrizione di una legge di riforma del governo la nomina dei nuovi membri del presente Consiglio, come previsto dal suddetto art. 19 comma 2. Nel termine della disposizione del presente Finanziaria approvato in data 21/1/2019 dell'11 febbraio 2021 il Presidente ratifica la decisione assunta dal Consiglio (5 marzo 2021), la formalizza la nomina dei nuovi componenti. Pertanto, l'elenco dei EFCT passerà a indicare i maggiori amministratori dei enti contenuti nella sezione "Consiglieri e collaboratori" di "Amministrazione Trasparente" sufficientemente utili al neo costituito Comitato dei Garantiti.

Misura 12.3.1: **Attuazione del codice di condotta e degli obblighi di comunicazione di informazioni.**

Misura generale				
<i>Misure di disciplina del conflitto d'interesse, obblighi di comunicazione e di astensione.</i>				
Stato di attuazione al 1 gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Seggio responsabile
VANTUZZONE	Fase I verifica operata costantemente sul territorio della	Numero di dichiarazioni verbalizzate sul numero di	100%	Dirigenti di tutti gli uffici (verifica sulle dichiarazioni di

¹² - nominale dei componenti del Comitato sono confluiti nella sezione amministrativa, reperibile <https://www.anticorruzione.it/it/na/trasparenza/obblighi-di-comunicazione>. L'ambito dei Garantiti è del gennaio 15 marzo, 28 aprile e 18 giugno 2017, 21 luglio, 25 ottobre e 18 dicembre 2017.

¹³ - del gennaio 16 aprile, 16 giugno e 25 ottobre 2018.

¹⁴ - del gennaio 28 febbraio, 17 giugno, 17 ottobre e 25 novembre 2019.

	<p>dichiarazioni rese dal personale attualmente in servizio e dai collaboratori fornitori dell'Autorità in merito a situazioni di conflitto d'interesse.</p> <p>Monitoraggio semestrale di regolarità svolta</p>	<p>dichiarazioni rese nel semestre</p>		<p>personale e dei collaboratori esterni)</p> <p>Dirigente URL (monitoraggio semestrale)</p> <p>Dirigente JS-ENR (verifica delle dichiarazioni Esperti PON)</p> <p>Segretario Generale, dirigente UNIF e RPCT (in ordine alle valutazioni sulle dichiarazioni da cui emergono particolari criticità)</p>
<p>INDICATORE</p>	<p>Tasso di verifica delle dichiarazioni rese da personale attualmente in servizio e situazioni di conflitto d'interesse.</p> <p>Monitoraggio dell'attività svolta</p>	<p>Numero di dichiarazioni verificate su numero di dichiarazioni rese nel semestre</p>	<p>100%</p>	<p>Dirigenti di tutti gli uffici (verifica sulle dichiarazioni)</p> <p>Dirigente URL (acquisizione delle dichiarazioni e monitoraggio semestrale)</p>

	occasione del riassembleo triennale			
DIRETTORE	Tassa di cartaria dal secondo semestre Attività finalizzata ad elaborare una procedura specifica per la verifica giudiziale della correttezza dei clienti con nuovo codice di comportamento e seguito della sua implementazione.	Elaborazione della procedura e versamento dei moduli elettronici alla banca.	Comunicazione della nuova procedura al tutto personale.	Segretario Generale, RPCT, Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane e Formazione, Dirigente dell'Ufficio JUIF

Confermato, l'istituto dell'assunzione a mezzo di un titolo di incarico è in uso da un tempo di tre posizioni contrattuali. Gli art. 241/1990, artt. 6 e 7 del D.P.R. 32/2013, per i dipendenti (D.L. 90, artt. 5, 6, 7 e 13) in riferimento al personale dirigenziale del Codice di comportamento, e sensi della quale tutti i dipendenti sono tenuti ad astenersi dalle svolgimenti e attività inerenti le proprie mansioni nel caso in cui risulti una situazione di conflitto di interessi e non potenziale, o qualora i termini ragionevoli di opportunità e convenienza.

Tale procedura è descritta nel Codice di comportamento del P.N.A.C. e il soggetto il dipendente deve rilasciare le dichiarazioni in materia di conflitto di interesse in base a:

- il momento dell'assunzione;
- il caso venga assegnato ad un nuovo ufficio;
- ogni qualvolta le sue condizioni personali si modificano in modo tale da configurare il rischio di conflitto di interesse.

Tali attività devono essere indirizzate al dirigente dell'Ufficio di assegnazione (art. 2, comma 4, del Codice di comportamento dei dipendenti P.N.A.C.) in quanto è il soggetto più qualificato a valutare correttamente il potenziale di conflitto di interesse del dipendente all'interno dell'ufficio e dell'Ufficio risorse umane e formazione per le assunzioni.

Tale procedura è in parte presa in servizio ufficio U.S. JUIF, e ad acquisire tutte le attività previste e a garantire la dirigenza dell'Ufficio di assegnazione.

Questo tipo di attività e dichiarazioni del dipendente, valuta la possibilità di contrasto rispetto a attività di competenza del dipendente nel momento segue:

- non si configura alcuna situazione, neppure potenziale, di conflitto di interesse;
- si sospetta il rischio di conflitto potenziale di conflitto di interesse se il dipendente dalla svolgimento di attività potenzialmente conflittuale;
- si configura un ipotesi attuale di conflitto, di carattere generalizzato, per cui è opportuno assegnare il dipendente ad un ufficio.

Dopo aver valutato e verificato il dirigente responsabile del ufficio del dipendente, con la propria valutazione, e l'Ufficio risorse umane e formazione.

Questo d.lm. provvede alla registrazione dei casi e dà seguito sull'andamento dei ricorsi dei dirigenti e ai mandati di cattura, coinvolgendo il Segretario Generale, il PCT e l'Ufficio DIF.

Nel caso dei dirigenti la relativa posizione deve essere valutata, con competenza, dal Segretario Generale. Questo d.lm. inoltre, provvederà anzitutto a ricorrendo a tutti i dipendenti, a esigergli di astenersi, in caso di sussistenze di un'ipotesi di conflitto d'interesse.

Per quanto attiene allo stato di attuazione della misura in sede di prima pubblicazione (2014-2015), il servizio stesso e il cui incaricato in servizio di rilasciare le dichiarazioni procedure D.F.R. n.62/2013 (e successivamente ai sensi del Compartimento A.N.A.C.) avevano sovente violato l'urto e i regolamenti appositamente relativi allo stesso ed è stato attribuito ad un Gruppo di lavoro costituito ad hoc l'incarico di effettuare studi e sopralluoghi, anche a campione.

Nelle successive annualità si è provveduto, mediante nota del Segretario Generale, a richiedere ai dipendenti già in servizio l'obbligo di comunicare all'Ufficio Risorse Umane le eventuali partecipazioni ad associazioni ed organizzazioni cui anche si in genere assenti in servizio con svolgimento delle attività di tipo civile. Sono Codici di Compartimento A.N.A.C.) e gli eventuali interessi finanziari e conflitti di interesse (art. 6 del Codice di Compartimento A.N.A.C.). È stata richiamata l'attenzione che tutto il personale è tenuto a comunicare con l'ufficio di competenza i propri interessi e i conflitti di interesse già presentati.

I mandati di dipendenza necessari sono stati acquisiti e verbalizzati la relativa dichiarazioni.

Dal monitoraggio e dell'attuazione del personale non sono emerse e suscitano critiche di assillità o di conflitto d'interesse. È da segnalare che, con il maggiore consapevolezza rispetto ai doveri di comunicazione soprattutto a seguito della divulgazione di una nota da parte del Segretario Generale (n. 1/2012 del 14 febbraio 2012), con la quale si è inteso sensibilizzare tutta la struttura all'adempimento degli obblighi previsti negli articoli 5 e 6 del Codice di Compartimento dei dipendenti del Gruppo di dipendenza il flusso procedurale descritto sia nel Codice di Compartimento A.N.A.C. attualmente vigente che nel PT-CT 2020-2022.

Sono state, in merito, ai mandati di dipendenza dei dipendenti che prestano attività di consulenza A.N.A.C. in riferimento agli impieghi ed incarichi di cui i dipendenti sono attualmente titolari, è stato da loro dichiarato e negli stessi uffici di competenza, al oggi, situazioni attuali o potenziali di conflitto di interesse relative a attività svolta da loro presso A.N.A.C. È stata, tuttavia, sottoscritto un esplicito impegno ad effettuare una particolare comunicazione ed informazione ai sensi dell'articolo 7 del D.P.R. n. 62/2013 e dell'art. 7 del Codice di Compartimento dei dipendenti dell'A.N.A.C., qualora potesse presentarsi una situazione di conflitto di interesse attuale o potenziale, tra gli impieghi ed incarichi di cui sono titolari e l'attività svolta da scegliere presso A.N.A.C.

Tutte le dichiarazioni di sussistenza o conflitto di interesse o le attestazioni, ai sensi dell'art. 53, comma 14, d.lgs. n. 165/2001, dall'incaricato verificata la sussistenza di situazioni, attuali o potenziali, di conflitto di interesse dei dipendenti esterni dell'A.N.A.C., ai componenti il Collegio dei revisori del Gruppo del Gruppo dei generali incaricati del Portafoglio sono state verbalizzate e pubblicate nella pubblicazione "Conferenze e collaborazioni" e "Amministrazione Trasparenza".

In merito è stata in realizzazione della misura e seguita che nell'occasione del 10 giugno 2020 il Consiglio ha convalidato la proposta del Ufficio di cui all'appalto prot. n. 20375 del 25 maggio 2020 - integrata dalla relazione di monitoraggio consegnata dalla misura generale (prot. n. 35746 del 21 luglio 2020) - volta a formalizzare e attuare in relazione agli esperti una procedura per la gestione delle dichiarazioni di conflitto d'interesse nelle forme dell'attuazione del nuovo Codice di Compartimento. In sintesi, è stata definitivamente conclusa una disamina delle disposizioni applicabili anche ai dipendenti e lavoratori con affetto dal art. 2. Con l'attuazione è stato evidenziato che in quelli che nei confronti dei dipendenti espongono il rischio di "assetto" assunto in riferimento a contesti di lavoro "relativo" in modo da evitare in modo potenziale i doveri di astensione riconducibile a concorrenza d'interesse privato. Ciò al fine di conciliare le esigenze preventive con l'interesse dell'A.N.A.C. ad avvalersi di specifiche professionalità operanti nei diversi settori di attività.

Peraltro, si è ritenuto opportuno nel vedere al singolo collaboratore o dichiarare all'atto del conferimento dell'incarico l'eventuale sussistenza di una (o più) delle condizioni descritte dal Codice di Comportamento, e lo scopo di averli a:

- assenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi;
- assenza di una situazione di incompatibilità di cui al punto 1);
- assenza di un'ipotesi attuale o potenziale di conflitto.

In caso di conflitto attuale o potenziale il consulente dovrà astenersi dal conferimento del dovere d'ufficio nella misura in cui possa essere negativamente influenzato da interessi personali. La dovesse invece un conflitto generalizzato, stesso sarà considerato tale filamento del incarico.

L'Ufficio del RPCT, inoltre, ha provveduto all'invio di nuovo modulo per l'acquisizione delle dichiarazioni da parte degli esecutori coerenti con la struttura di acquisizione e verifica delle dichiarazioni ed al nuovo allegato "condizione del RPCT". In particolare è stata inviata una e-mail a tutti gli esecutori ai quali l'interessato si impegna a contribuire con l'assistenza necessaria per evitare della propria situazione ed aggiornare e dichiarare entro il 31 gennaio di ciascun anno.

Quanto al flusso procedurale spetta all'URU sia a consegnare all'acquisizione ed al modo di compilare ed a dichiarare sarà acquisita prima del conferimento dell'incarico per consentire l'espletamento di tutte le verifiche necessarie e da cui scaturisce un 10 giorni, salvo comunque esigenti di approfondimento.

Successivamente, per il terzo trimestre 2020, i risultati sono stati illustrati al soggetto coinvolto ed al collega gli approfondimenti necessari al fine del verificarsi dell'esecuzione, da pubblicarsi nella sezione "Minimizzazione trasparenza" del sito istituzionale dell'Autorità (art. 15 comma 103/2013). Poiché come verifiche possono essere altrettanto esplicita solo alla luce di una profonda conoscenza delle attività oggetto dell'incarico di consulenza, è stato stabilito che l'incarico venga scelto dal dirigente coordinatore del progetto nel campo del quale è presente la collaborazione del soggetto esecutore occorre che quello di riferimento per le attività di competenza di consulenza.

Ad ogni modo, il risultato della verifica, è previsto il coinvolgimento del Segretario generale del RPCT di cui il RPCT in caso di esplicita delle verifiche, i soggetti procedenti possono ricorrere a tutte le vie liberamente accessibili, quale, ad esempio, l'invio delle prestazioni di cui all'indirizzo consulenti@pubblici.gov.it o richiedere all'interessato o con gli elementi e documentazione integrativa.

Al fine della valutazione, il dirigente coordinatore e dichiarazioni del consulente con l'invio della propria attestazione a URU per i conseguenti esecutori incaricati. Quest'ultimo, quindi, ne dispone la pubblicazione e la sollecitazione "Consulenti e collaboratori" di Minimizzazione trasparenza". Che resta oggetto di monitoraggio periodico da parte del RPCT in attesa della conclusione del pubblico.

La conoscenza della procedura in materia descritta è stata assicurata dall'invio di una nota a firma del Segretario generale (prot. n. 63434 del 23 agosto 2020) a tutti i dirigenti dell'Autorità.

Per maggiori informazioni visitate il sito www.anac.it o scrivete a informazioni@anac.it o al numero verde 800 20 20 20.

Misura generale				
Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali.				
Stato di attuazione al 1 gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Segggetto responsabile
4 ATTUAZIONE	Realizzazione autorizzazioni e lo svolgimento di incarichi d'ufficio	Numero di autorizzazioni	100%	Segretario Generale

	<p>di natura istituzionali secondo i criteri previsti dal nuovo Regolamento sul regime degli incarichi esterni con criteri ai dipendenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione approvato dal Consiglio nel corso dell'assemblea del 23/03/2019</p>	<p>filasiale nel rispetto dei criteri su numero totale delle autorizzazioni filasiale</p>		
<p>VALUTAZIONE</p>	<p>verifica delle essenziali esigenze di personale ed U.F.J. esterni ad oggetto lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati</p>	<p>Numero di segreterie esaminate su numero di segreterie censurate</p>	<p>100%</p>	<p>Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane e Formazione</p>

La ratio della normativa relativa all'autorizzazione a poter svolgere la parte dei dipendenti pubblici, all'attività extra-istituzionali è rinvio da un altro è necessario e contemporaneo al dissesto istituzionale de l'art. 50 dall'altra parte la commessa esige di evitare situazioni di conflitto di interesse. La disciplina contenuta in merito nel Codice di comportamento dell'ANAC ha caratterizzato in quanto più rigorosa il trattamento della gestione del personale dell'art. 50 comma 3, del dlgs. 153/2001. Ciò in ragione della particolare importanza per un'attività di regolazione e di vigilanza assicurare l'assoluta imparzialità e l'obiettività del lavoro dei propri dipendenti e la loro non mistione con quella di natura istituzionali.

Nel 2019, inoltre, è stata emessa la delibera oggetto di relazione e purpù della legge eseguite dell'approvazione del "Regolamento sul regime degli incarichi esterni con criteri ai dipendenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione" che ha prescritto l'utilizzo di una modalità di lavoro finalizzata ad agevolare il rispetto del principio di imparzialità e di una maggiore uniformità procedurale. In merito a quest'ultima, l'art. 5 succitata contenuta nella relazione è

4) Art. 6, comma 5 bis del Codice di comportamento prevede, infatti, l'obbligo per tutti i personale dell'Autorità, compresi anche di appartenenti al personale del comparto del dlgs. del 15/3/2001, di assolvere in modo abilitato alle impieghi di natura pubblica di carattere istituzionale, amministrativo, istruttorio, o di attività di natura pubblica, nonché di attività di natura pubblica, che devono, in ogni caso, essere autorizzati dal Segretario Generale, mentre l'art. 8 del nuovo codice di comportamento prevede che, nelle materie di competenza dell'ANAC, la partecipazione del personale a congressi, seminari, dibattiti o corsi di formazione non è abilitabile se il volume, i soggetti coinvolti, i giornali e periodici di cui è stato o sarà prevalentemente il soggetto principale, o è ammessa solo qualora gli stessi sono rivolti a soggetti destinatari dell'attività di vigilanza o regolazione dell'Autorità. In presenza di casi di cui all'art. 6, comma 5 bis del Codice di comportamento, la richiesta di autorizzazione al Segretario Generale deve essere chiesta secondo le forme procedurali secondo quanto indicato all'art. 5.

4) abilitabile deve indicare:

- Il soggetto incaricato;
- L'oggetto dell'incarico;
- La tipologia di incarico;
- Il luogo in cui lo svolgimento;
- Il responsabile del fatto che viene eseguito e del luogo di svolgimento;
- La modalità di esecuzione.

demanda al Segretario Generale la conclusione dell'autorizzazione. Questo tra i sensi dell'art. 7, può essere regolata

- in presenza di altre o potenziali conflitti di interesse o di scongiamento del rischio o esercizio della funzione;
- qualora l'incarico comporti un impegno tale da pregiudicare, anche in particolari periodi lavorativi, l'adempimento di prestazioni di lavoro.

La autorizzazione viene rilasciata entro 15 giorni dalla ricezione e presentazione della richiesta e trasmessa all'URL e al fine della successiva pubblicazione ai sensi degli art. 10, d.lgs. n. 33/2013 e D.D. n. 14 del giorno 16/05/2014 nella sottosezione di secondo livello "Incidenti, sanzioni e autorizzati ai dipendenti/Persone della sezione Amministrativa Trasparenza". La pubblicazione avviene sia nell'area della misura generale in oggetto e aggiunge il potenziale controllo anche da parte di soggetti esterni.

Ad ogni buon fine, si rappresenta che nel corso della passata annualità non sono pervenute segnalazioni di incidenti disciplinari non autorizzati.

1.1. Attività in corso e attività in fase di completamento a fine attività

Misura generale:				
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro				
Stato di attuazione al 1 gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Assunzione delle dichiarazioni di parte del personale cessato da servizio nel corso dell'anno	Numero di dichiarazioni acquisite su numero di dipendenti cessati dal servizio che devono rendere la dichiarazione	100%	Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane e Formazione
In attuazione	Disposizione 2021 di definizione dell'ambito soggettivo di copertura della normativa	Elaborazione della proposta di disciplina interna	Invio della proposta al Segretario generale	Segretario Generale, Gruppo di lavoro, RPCT

g) la delegazione di parte del personale, del Consiglio di Segreteria Generale;

²⁶ http://www.anti-corrupzion.it/portal/public/area/area_ricerca_conclusioni_pubblicazioni/area_ricerca_conclusioni_pubblicazioni/area_ricerca_conclusioni_pubblicazioni



	individuazione di una procedura per la valutazione e cartelle			
--	---	--	--	--

La misura generale del cd. pantouflage o revolving door (art. 50, comma 16 ter, dlgs. n. 165/2001) è stata progressivamente realizzata nel corso delle procedure di attuabilità di norme all'instep della programmazione 2017, è stato predisposto da parte del Ufficio JRC il testo a disposizione dei dipendenti il modello per la dichiarazione relativa a tal'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro da sottoscrivere all'atto della sua cessazione. La modalità è disciplinata solo in termini dell'attuabilità.

È stata, inoltre, predisposta all'interno dei contratti di lavoro "tipo" una clausola ad hoc ed è previsto specificamente il rinvio al dipantouflage.

Nel corso del 2020 per la parte JRC l'Aa acquisito la dichiarazione da parte del personale cessato.

PM 2018, riguardando gli orientamenti proceduralmente espressi da ANAC, ha chiarito che devono considerarsi dipendenti con potere autorizzatorio negoziale sensibili art. 50, co. 16-ter, dlgs. n. 165/2001, i soggetti che esercitano concretamente od effettivamente, per conto delle pubbliche amministrazioni, i poteri decori, attraverso le varie fasi dei processi multi-emplici relativi al procedimento di negoziazione di regole giuridiche e alla stesca di contratti di rappresentanza giuridica su incarico del cliente. Secondo il PM il rischio di presunti casi situazioni analitiche lavorabili può configurarsi non solo in caso di dirigenti o funzionari che svolgono incarichi dirigenziali ma anche in caso di dipendenti che comunque avuto il potere di decidere in materia come determinano le decisioni oggetto del provvedimento finale, collaborando e collaborando ad esso sia attraverso la esecuzione di atti e i procedimenti di valutazione per la certificazione e italiana in modo oggettivo, in base al contenuto della decisione del potere ANAC su incarico della AG 74 del 21 ottobre 2013 e orientamento n. 34/2013.

Al fine, sin dal PTFC 2018-2021 è stata progettata l'attività di lavoro in un Gruppo di lavoro a numero variabile di lavoro un'attività di studio ed analisi volta a definire il contenuto del parificato soggetto di applicazione delle norme e a individuare una procedura per la svolgimento delle cartelle – risultato attesa è stato individuato in l'elaborazione di una proposta di disciplina interna da sottoporre prima al Segretario generale del Consiglio.

Per tale il Segretario Generale con nota prot. 09349 del 18 maggio 2019 ha discusso l'esecuzione del Gruppo di lavoro, al cui interno è stato discusso e redatto un documento riassuntivo da sottoporre al Consiglio.

In particolare, è stata illustrata una procedura per effettuare la verifica delle dichiarazioni in materia di pantouflage rese dai dipendenti e la conseguente attività di merito e l'approvazione del documento. Il Consiglio di amministrazione del 10 luglio 2019 ha ritenuto necessario attendere la sentenza del Consiglio di Stato nel caso di un presunto caso di violazione della disciplina di pantouflage con il quale il Supremo di Cassazione avrebbe avuto de iure i poteri di vigilanza dell'ANAC e delle Amministrazioni di provenienza.

Il Consiglio di Stato con sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019 di fatto, ha stabilito la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito a vigilanza e all'attuazione delle fattispecie di pantouflage previste da Part. 50 comma 16-ter, del dlgs. n. 165/2001 presso i vari ministeri che sono in a stessa i previsti poteri sanzionatori.

In senso finalistico ha ritenuto assistere a sanzione amministrativa e funzioni attribuite all'Autorità in due termini dell'ANAC, il soggetto che ha il compito di assicurare l'adempimento dell'adempimento di una situazione di pantouflage la cui attività è disciplinata e sottoscritta dalla per il nonché l'adempimento delle conseguenze di natura sanzionatoria.

Conseguentemente, con Comunicato del Presidente del 20 ottobre 2019, l'Autorità ha manifestato l'intenzione di adeguare i contenuti del proprio Regolamento del 29 marzo 2017. Il Regolamento sull'attività di vigilanza in materia di incompatibilità e incompatibilità di incarichi non è di natura di regola o comportamento del pubblico funzionario dal momento orientamento giurisprudenziale.

Ala luce delle persistente incertezze in ordine agli esiti applicativi della normativa espressamente rilevata nel rapporto di segnalazione al Governo Regionale del 27 maggio 2020 e della mancata adozione di determinazioni alla prima periodo ANAC, è ritenuto opportuno inviare il sollecitamento che si èura

In ogni caso, RPCT provvederà all'incaricare richieste motivati interazioni agli uffici competenti per natura che i ricambi di garanzia bi ai servizi L.0 ha stata prevista l'assunzione degli operatori economici che abbiano al titolo meritò in violazione de art. 52, comma 16 ter) del g. n. 13/2012, che ne controllò di assunzione del personale sia presso le aziende civili di cui al predetto art. 52 che a società di cui, a talo della cessazione de servizi, la cui azione ne parte del dipendente d essere consapevole del disposto di cui all'art. 52 e delle conseguenze a violazione del articolo di cui al predetto art. 52 che a società di cui, a talo della cessazione de servizi, la cui azione ne parte del dipendente d essere consapevole del disposto di cui all'art. 52 e delle conseguenze a violazione del articolo di cui al predetto art. 52. In tal caso, il RPCT avrà cura di segnalare eventuali violazioni del civico, in qualunque modo espresse a carico dell'amministrazione ed eventuale reiterate al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

Il presente documento è classificato **Interno** ed è di esclusiva competenza della Direzione per la gestione del personale.

Misura generale				
Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.				
Stato di attuazione al 7 gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Realizzazione	RPCT riceve richiesta di ricezione delle dichiarazioni di incompatibilità al personale dirigenziale già titolare di incarichi e pubblicazione delle dichiarazioni di incompatibilità del personale dirigenziale.	Trasmissione della nota di richiesta a tutto il personale dirigenziale.	Assunzione e pubblicazione delle dichiarazioni presentate.	Segretario Generale, Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane e Formazione.
Da attuare	RPCT: Verifica delle dichiarazioni rese.	Verifica a campione sulla base de criteri previsti nel RPCT.	100% delle dichiarazioni risultano in conformità e dellate a legge.	RPCT

Come noto, la disciplina in tema di incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali è contenuta nel decreto legislativo 9 aprile 2013, n. 38. Al merito delle medesime note del Segretario Generale, viene rimossa la richiesta e confronti di tutti i dirigenti d aggiornare e pubblicare dichiarazioni di incompatibilità e cause di incompatibilità e all'assunzione dell'incarico a servizi nel g. n. 20 del g. n.

<https://www.ancn.gov.it/webfilepublic/classificazione/documentazione/controlli/ANAC/2021/01>

ANAC n. prot. n. 3673 del 15 gennaio 2021

19/2013) Accaisio dell'Ufficio JRL, le predette dichiarazioni vengono successivamente pubblicate nella sollecitazione di lavoro se o Dirigenze/Il caso/Dirigenze/Personale/Amministrazione Passiva della Procura, inoltre, è prelatamente all'elenco caso di corruzione di nuovi incarichi di dirigenza.

Nel corso del 2020 nei sensi stati con i titoli nuovi incarichi, pertanto, sono state tollante acquisite le dichiarazioni rese e seguite dal rinvio di quelli precedentemente assegnati. Dall'analisi delle stesse, tuttavia, non sono emerse criticità.

In merito alle seguitate da condurre, occorre precisare che nel PTPS 2020 è stata programmata l'apposita fase consistente nello svolgimento di attività di studio ed analisi finalizzate ad individuare i criteri di idoneità per la verifica delle dichiarazioni di incompatibilità/funzionalità/reserve personali di dirigenza e regolarmente avviate nel mese di maggio 2020 con il titolo del RPCT. Gli esiti sono stati successivamente allegati al rigo del DGT per acquisizione e annualizzazione e sono successivamente confluiti nel rapporto prot.n.46247 del 23 giugno 2020 approvata dal Consiglio nel corso dell'assemblea del 11 luglio 2020. In tale occasione sono state esaminate le cause di incompatibilità ed incompatibilità incompatibili in Autorità per le Dirigenze e regolarmente avviata un progetto per il puntuale espletamento delle verifiche in sintesi, è stato stabilito di esaminare con priorità tutte quelle dichiarazioni in difetto di merito dal momento – emesso all'atto di conferimento del incarico – del loro rilascio, dalle quali si rileva l'emissione di titoli di rischio e, conseguentemente, esigenze di verifica con l'Ufficio.

A di fuori di queste ipotesi, le dichiarazioni rilasciate ai sensi dell'art. 26, co. 1, d.lgs. 35/2013, da incaricati di cui al numero di incarico di dirigenza e di cui a rinvio di lavoro di soggetti esterni, saranno sempre oggetto di verifica all'atto di assunzione tutti i procedure di incarico e/o attività che cessano e cessano nel rinvio con le previsioni di cui al d.lgs. 19/2013, rispetto ad un soggetto che successivamente controlla.

Nel caso invece di espletamento di incarico di dirigenza e/o a rinvio di lavoro di soggetti esterni sarà svolta un'analisi campione delle dichiarazioni rese da almeno un 40 rigo del (pari a circa il 10% del totale), di cui:

- il 15% delle dichiarazioni assegnate agli uffici presso la gestione della risorsa amministrativa-finanziaria (URF ed UTC);
- il 25% delle dichiarazioni responsabili ai burocrati che svolgono le funzioni di vigilanza (RPCT, JUDT, JGT, UPMAC, LWF, D, JSPN, JVS, LULA, UVCS, UVST, JVCB, JVSOR, JEA ed similari);
- il 15% delle dichiarazioni rese da personale dirigenziale (LRCC, LRC, URCP, LOEA, LSPENC, UFST, JRAQ, JCOS, JRL, L15, JFID e dirigenti 5a/6a).

L'RU richiede all'interessato l'autocertificazione a rinvio del dal gerente consigliere e/o del caso il con rinvio dell'incarico e la base della senza rinvio di lavoro e/o all'eventuale documentazione prodotta ed opera agli interessati e RPCT per l'espletamento dei condurre entro i successivi 30 giorni.

Questo fine, in ogni caso, può essere reso superiore di DGT, al fine di conoscere specifici indizi interpretativi rispetto alle criticità denunciatesi all'uso delle verifiche poste in essere.

Una volta conclusa la attività di verifica, il RPCT procede:

– in caso di esito positivo, ad inoltrare la documentazione all'URU al fine di disporre la pubblicazione della dichiarazione di assenza di cause di incompatibilità/non compatibilità unitamente all'atto di conferimento dell'incarico nella sollecitazione di lavoro se o Dirigenze/Amministrazione Passiva della Procura; in questa ipotesi, il RPCT è tenuto a inviata, a meno che non siano i soggetti degli obblighi di pubblicazione ex art. 14 d.lgs. n. 30/2013;

– in caso di esito negativo, essere la competenza delle funzioni di vigilanza prescritte da l'art. 15 d.lgs. n. 19/2013, consistente nella con rinvio di lavoro e/o cause di incompatibilità/funzionalità ed all'interessato o nella segnalazione, se possibile, alle sezioni all'ACCV ed alla Corte dei Conti con i rinvii e prot. di competenza.

Per quanto concerne gli strumenti di controllo, le verifiche sui procedure di poter essere svolte con l'aiuto del carteggio del casellario giudiziale, protocollo del soggetto su lavoro e verifiche di irregolarità, ed in caso di accertamento di irregolarità di lavoro, il modulo reperibile sul sito del Ministero della Giustizia, da inoltrare al Ufficio locale del casellario giudiziale di Roma e mezzo telematico al fine di controllare le dichiarazioni rese da ex art. 71 L.F.R. n. 445/2000.

trilaterale, resta agli accertamenti concernenti le uscite di incompatibilità. Il RPCT è avvertito del servizio "Telemezzo" offerto dalla Camera di Commercio e di ogni altra banca dati liberamente accessibile, e di uno degli archivi di consulenti e collaboratori dei componenti del collegio di indirizzo. Il servizio è gratuito e pubblicizzato sul sito istituzionale dell'ANAC.

Sarà, poi, sempre possibile ricercare documentazione integrativa in possesso.

Nel livello della procura sopra illustrata, il RPCT nel mese di febbraio 2021 ha provveduto ad allargare il supporto del P.U. (in UO 7) e verificato l'attuale situazione resa dal nuovo Segretario generale e i controlli di qualità tanto praticata esito positivo, pertanto i quali sono stati trasmessi all'JRU per la pubblicazione.

Il presente documento è classificato "non segreto" ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 30 del 17.2.2000, e non è sottoposto a procedure di pubblicazione.

Misura generale				
Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione				
Stato di attuazione al 1° gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Segg. responsabile
DA ATTUARE	TOSE 1, Divisione Partecipazioni Commissioni di gara: acquisizione delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 4, comma 2, n. 520 del 31/05/2015	Numero di dichiarazioni acquisite numero di commissari di gara nominati.	100%	Dirigente JGARE
DA ATTUARE	TOSE 3, entro 2021 Segreteria della attività di studio e analisi finalizzate e concretizzate in una proposta di Regolamento sulle procedure concorsuali	inizio della proposta Regolamento sulle procedure concorsuali e Segretario generale	inizio della proposta di Regolamento sulle procedure concorsuali al Consiglio.	Segretario Generale, Dirigente JRU

L'articolo 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 impone il rischio per coloro che sono stati condannati anche con sentenza non definitiva, per reato contro la pubblica amministrazione, di assumere i seguenti incarichi:

- incarichi per i quali è previsto l'accesso al pubblico impiego



Attuale	Tasche a cartina da 1 semestre 2019 Studio ed analisi degli esiti del processo di gestione del rischio e, in ed individuare gli uffici da sottoporre a rotazione	Numero di schede degli uffici contabili e valutazione del rischio esaminato su numero totale delle schede	100%	RPCT
Valutazione	Tasche a cartina dal 1 semestre 2021 Analisi delle durate di servizio di tutto il personale di dirigenza e di quello del personale non dirigenziale, in servizio presso gli uffici da sottoporre a rotazione	Produzione di un report contenente gli esiti dell'analisi	inviato nel Report al RPCT a pagina 55	Dirigente JRU
Da attuare	Tasche a cartina da II semestre 2021 Seguire il processo di attività finalizzata ad individuare le ulteriori esigenze di rotazione sulla base delle analisi svolte dai criteri definiti	Produzione di un'elaborazione riguardante gli esiti dell'analisi svolta	inviato al Segretario generale per le successive determinazioni	RPCT
Valutazione	Monitoraggio sul rischio sulle misure alternative in caso di impossibilità di rotazione ³¹	Numero delle misure alternative in caso di impossibilità di rotazione monitorate su numero totale misure totali progettate	100%	RPCT

³¹ Circolare ANAC 2019



		attività di rotazione		
--	--	--------------------------	--	--

La "rotazione del personale" costituisce una misura di prevenzione della corruzione che può essere applicata nei filiali nelle emanazioni di "area gestita" (circoscrizioni).

Sin dalla costituzione dell'Entità è venuta essere attuata una politica di allineamento delle risorse in maniera sistematica prima in occasione dell'Atto organizzativo del 25 ottobre 2014¹⁴, e poi, nel corso delle annualità 2015-2017 a seguito della riorganizzazione approvata con delibera n. 195 del 23 novembre 2016 "Rassegna organizzativa dell'Entità Nazionale Anticorruzione".

Nelle succitate riorganizzazioni sono state gli incarichi dirigenziali, ma anche l'assegnazione dei funzionari e degli impiegati i quali, a seguito di appositi decreti, sono stati riassegnati all'interno della nuova struttura. Come già evidenziato nel PTEC 2017-2019 (art. 17) a seguito della riorganizzazione l'assimilazione della dirigenza è avvenuta il loro ufficio ed altre forze del funzionario e degli impiegati sono stati assegnati a uffici diversi da quelli di provenienza¹⁵. Nel corso del triennio 2015-2017, poi, si è verificato un ulteriore e sostanziale spostamento della costituzione del "personale" (in particolare le sezioni esterne e per il 65% il follow-up per il caso della delibera n. 1 del 10 gennaio 2018¹⁶). Nel corso del 2018, invece, sono stati effettuati una prima serie di spostamenti di personale legati a posizioni organizzative rimaste invariata a seguito di cessazioni dei servizi in A.M. 95 di alcune unità nonché per esigenze organizzative che richiedevano la cessione di personale in particolari settori di attività¹⁷. Tali operazioni hanno interessato in misura consistente (circa il 30% del personale) il personale della direzione, gli uffici di vigilanza, controllo ed enforcement (azione preventiva nei confronti della tangenziale e di rischio "Control", "Affari", "Spazi", "Servizi"). Inoltre nel 2020 sono stati effettuati alcuni spostamenti. Più sostanzialmente si può costituire l'Ufficio della rete economica e presidenziale del personale sono stati assegnati ai funzionari in "incarico" provenienti dall'Ufficio risorse e relazioni, mentre il responsabile dell'unità organizzativa è stato assegnato tra i dirigenti "spettatori". Inoltre, i 5 funzionari sono stati assegnati alla Direzione. I consiglieri e altre risorse sono state destinate ad altre diverse incarichi¹⁸.

In merito alle decisioni dirigenziali giova segnalare che il Consiglio ha discusso una prassi degli attuali incarichi fino al 30 aprile 2021 con l'intento di vigilare, nel merito, nei necessari interventi di carattere organizzativo. In ogni caso, la "consuetudine" di non incaricare i dirigenti e per il ruolo del "ruolo" di direzione, come stabilito anche dagli art. 24 e 27 del "Regolamento concernente l'organizzazione ed il funzionamento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione".

Al fine di ottemperare alle prescrizioni del Allegato 2 del PM 2018, nella trascorsa annualità sono stati individuati e eseguiti di una procedura "flessibile", con dieci criteri di selezione e di applicazione delle procedure di selezione e di occupazione di una adeguata programmazione. Più specificamente sono stati individuati gli uffici di selezione con priorità e rotazione sulla base degli esiti del processo di gestione del rischio (le sezioni art. 1 e 5, lett. a) e c).

¹⁴ A seguito del Atto organizzativo del 25 ottobre 2014 sono stati affidati gli incarichi dirigenziali e degli impiegati di nuova costituzione a decorrere dal 1° gennaio 2015.

¹⁵ Nella relazione di bilancio per l'anno 2017 il 40% più rispetto alla fase di pianificazione complessiva il personale a carico ammonta al 35% nei dirigenti, spettatori, per il che non poteva essere preso in considerazione, se non in parte, l'incremento di competenza assegnata a norma della nuova struttura (art. 8, comma 1).

¹⁶ Ad aprile 2018 questi sono stati ridotti di circa il 30%.

¹⁷ Complessivamente sono stati spostati 36 dirigenti, 17 funzionari e 20 impiegati.

¹⁸ In merito al un'indagine del Ufficio di vigilanza, controllo ed enforcement è stata fatta richiesta di legge al Consiglio di Amministrazione e la circoscrizione del Ufficio di pianificazione e per il 65% il follow-up per il caso della delibera n. 1 del 10 gennaio 2018.

¹⁹ La circoscrizione è stata richiesta al Consiglio nelle adunanze del 27 maggio 2020, 23 ottobre 2020 e 15 febbraio 2021.

²⁰ In materia di vigilanza e controllo, nelle decisioni di vigilanza e controllo e nelle procedure previste nel PTEC e nella relazione al bilancio per l'anno 2020, 15 ottobre 2020, meglio precisato nel bilancio consuntivo del 3 gennaio 2021.

l'0,1 del LEI, della L. 190/2012¹⁴), e periodicità con la quale attuare la misura e le sue caratteristiche (in caso dell'Autarità, non essendo applicabile ai suoi territoriali, sarà applicata solo una relazione di tipo funzionale e in merito allo stesso ufficio a cui il direttore della società dell'area si occuperà alla definizione della strategia relazionale; nella stessa relazione si allega come dalla relazione con le altre misure di prevenzione della corruzione (es. esenzioni); ed è stato tenuto conto anche delle misure di carattere specifico già attuate dagli uffici, locali, centrali, provinciali, regionali e ufficio delle attività tra il personale vi assegnate, comprese anche nelle Tabelle di "ASSESSMENT" delle misure speciali¹⁵).

Al fine di identificare gli uffici da sottoporre prioritariamente a relazione sono state prese in considerazione le valutazioni degli eventi e rischi riportate dai dirigenti responsabili nelle matrici di "capacità processual-attività" in un luogo, si è proceduto a ridurre in base numerica gli esiti del processo di gestione dei rischi di criticità e attività praticate dai responsabili in ciascuna delle tre macro-aree (es. ufficio) di cui sono stati sommati e, successivamente divisi per il numero totale delle attività praticate all'interno di ogni settore. In tal modo è stata calcolata una media aritmetica che tiene conto di tutti i settori di rischio rilevati negli uffici, pervenendo ad una proiezione in merito alle attività complessive delle tre aree organizzative.

Si è ritenuto opportuno appaltarvi i criteri di suddivisione delle relazioni con i seguenti fattori:

- durata della permanenza nell'incarico;
- compatibilità delle competenze tecnico-professionali passate.

In particolare, la relazione nel nuovo concorso è definita "specifica" che la misura della relazione in base al lavoro, ricordando che l'assunzione di decisioni in merito ai commessi al istruzione di relazioni sempre con gli stessi uffici per un lungo periodo di tempo corre alla durata del assegnazione all'ufficio all'esecuzione della incarico. In tal senso, la durata massima negli incarichi è stata definita in un arco temporale compresa tra 2 e 7 anni¹⁶, a seconda del numero di esecuzioni al rischio degli uffici. Conseguentemente l'incarico sarà ruotare sarà individuato tra quelli di rischio elevato ed uno delle aree organizzative risultava più elevato rischio controllato per un periodo di tempo superiore a quello fissato nel massimo. Qualora a rotazione unione e rischi dicano, la stessa sarà attuata gradualmente con le seguenti modalità:

- la misura dovrà essere prioritaria nelle spoglie al dirigente e spello al restante personale, in quanto la sua posizione è in linea degli uffici presentati i più elevati rischi correlativi (art. 1, c. 4, L. n. 130/2012),

¹⁴ Tale fine sono stati considerati, sia attraverso gli uffici più esposti al rischio corruzione, sia per l'andamento degli uffici con un forte di rischio di corruzione.

¹⁵ Sono stati, infatti, individuati e progettati delle misure specifiche volte a ridurre l'incidenza a durata variabile data dal rischio di corruzione. [Art. 33/08/2016 pag. 55]. Aggiornato nel 2015 e 2016 e, da allora da 2016 in poi, l'ultima infatti suggerisce di adottare la tabella con le attività alla tabella, che sia quella della attività delle convenzioni (es. assegnazione delle funzioni), con cui sono attribuiti a soggetti diversi (comuni, enti locali, etc.) assegnazione di strutture e costantemente (ad esempio) di decisioni delle commissioni, di gestione delle vertenze, attività delle segreterie, misure di tutela, valutazione (rischi) del dirigente e del personale per una prima categoria, di grado e livello delle prestazioni di più funzioni, con la suddivisione nelle attività (comprese) (fino al 31/12/2016); assegnazione delle strutture sulla base dei rischi e valutazione di attività e competenze (ad esempio) con la tabella delle stesse le attività di parte del rischio (es. gestione attività) della attività del dirigente (tabella) la misura americana di valutare periodicamente individuata dagli uffici nel 2013 consisteva nel definire le attività, utilizzando prevalentemente un base degli uffici (es. attività di 37) in base ai rischi con la suddivisione in base al rischio di corruzione e di gestione del processo di gestione del rischio (Ufficio di 133) in base ai rischi (attività) della attività generale e sistemi (ad esempio) del personale, in base ai rischi (attività) del personale (attività) del personale.

¹⁶ Per il dirigente è stata fissata la durata massima dell'incarico in 5 o 6 anni a seconda, rispettivamente, che l'ufficio di appartenenza è di alta o di basso rischio di corruzione (in base al quale più o meno, in un generale, negli incarichi, viene di fatto aperta una distinzione secondaria nei rischi meno di soggetti diversi (es. attività) del personale) con la tabella delle attività (attività) progetti di attività (che saranno relativi) di gestione del rischio (attività) del rischio al fine di (art. 26) di legge (in base) sull'attività (attività) di gestione del personale, nelle prime ipotesi. A seconda della durata massima (per anni) per gli uffici che sono in base al rischio più o meno (es. 6 anni) nei rischi, in seconda fase, viene, a seconda del rischio di una misura di 5 o 7 anni (per esempio) che l'ufficio di gestione va di gestione nella fascia di attività (attività) in base al rischio di corruzione.



- dovrà essere, a seguito di personale maggior nelle risposte a rischio conflitto in ragione delle funzioni attribuite tra quelle, ed esse, in assenza di precedenti reati;
- dovrà garantire, per unitarietà nel caso di personale che non è iniziato in servizio nella misura di quella che presenta una maggiore attività nei servizi nell'ufficio maggiore;
- l'incidente deve essere assegnato ad un ufficio competente su un'area di processo o un procedimento a rischio di interferenze da quello di altre funzioni;
- l'incidente può essere riassegnato all'ufficio di provenienza o svolgere le stesse mansioni lavorative nei altri 25 km, salvo un'eccezione motivata esigenze (oggettive, possibilità di riferimento ai dipendenti).

Conviene suggerire, all'articolo 3 del PNA 2019, nell'apollizzazione, tali criteri sarà altrettanto dettagliata e consistenze di vincoli soggettivi ed oggettivi, che la condizione di applicazione della misura. Sono state, quindi, delineate le modalità applicative della misura tenute conto delle particolarità procedurali presenti in materia e dell'esigenza di garantire la continuità del servizio amministrativo, prevedendo, ove necessario, sussidiarie alternative al fine di garantire l'indisferenza di ipotesi di miglioramento della posizione.

Se il profilo procedurale, a seguito in merito della rotazione assumerà le seguenti fasi:

- entro il 13 dicembre 2019, il RPCT, coordinato da URU, produrrà Segretario Generale i nominativi dei dirigenti del personale segnalato dai dirigenti degli uffici sulla base dell'analisi svolta da sottopositi e relativi all'anno successivo sulla base dei criteri sopra;
- il 15 gennaio il RPCT per gli aspetti relativi all'individuazione degli uffici esposti ad un rischio conflitto e assunzione di personale che rappresenta un predisse maggior nella programmazione e in termini di numero di unità in possesso di almeno una o massimo RPCT a fine di riferimento e PTPS;
- il RPCT iscriverà la parte casuale nel PTEC che sottopone all'approvazione del Consiglio entro il 21 gennaio di ogni anno;
- il 30 e l'URU produrrà i messaggi e gli altri attuativi necessari nel corso dell'anno (e compresa la procedura di interpellazione, nel caso di cambio di criterio generale di rotazione e ai criteri prefissati nel PTPS e li sottoporrà al Consiglio;
- Segretario Generale, nel caso in cui ritenga che non possano essere sottoposti a rotazione i dipendenti, rappresenta tal motivazione al Consiglio sulla base di applicazione del numero di procedimenti in corso di svolgimento;
- l'URU provvede a predisporre dei corsi di formazione ed ha da preparare al dipendente prima della scadenza del suo incarico e a monitorare la corretta attuazione del provvedimento;
- entro il 30 novembre il sistema URU invia al RPCT l'aspetta ricoperto dei trasferimenti effettuati nell'arco dell'anno e di questi programmi per l'anno successivo verificando che i posti fossero in attuazione della misura di rotazione;
- il RPCT riferirà i dati e le azioni annuali.

I criteri sussidiari sono stati portati a conoscenza del RSF all'incirca apossa informatica come prescritto dall'articolo 3 del PNA 2019. A questo fine, poi, è stato assegnato un termine di 14 giorni per presentare eventuali proposte e osservazioni.

In riferimento alla rotazione straordinaria, l'ufficio del RPCT monitorerà con la stessa la procedura di casi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della misura ovvero i casi di avvenuti procedimenti penali o disciplinari nei confronti del dipendente, le ipotesi di dirigenti, per cui molte questioni di "conflicto" si verificano dall'art. 15, c. 1, del D.Lgs. del d.lgs. 102/2007, al fine di facilitare la verifica predisponendo l'articolo contenente l'obbligo per i dipendenti dell'Autorità di comunicare e autorizzare la sussistenza nei propri confronti di procedimenti di rinvio agli atti in procedimenti penali o disciplinari nell'aggiornamento al Consiglio

1. In merito a dell'art. 25 del PNA 2019, è da ritenere che il mancato del procedimento di rotazione di un dipendente non è da ritenersi un'infrazione da parte dell'Autorità che ha adottato la misura di rotazione, in quanto la stessa non è finalizzata a garantire l'effettività dell'art. 25 del PNA 2019, ma a garantire la trasparenza e l'equità del procedimento.

completamento, così come suggerito nel PIAF. Successivamente, sulla base della nuova discussione ed in ottemperanza a quanto prescritto dal PIA 2019 il RPCT procederà alla realizzazione del sito e con il Consiglio di documenti con le note adeguate indicazioni per la procedura di risposta in cui verrà fatta migliore applicazione della rotazione straordinaria, tenuto conto della disposizione normativa siglata in materia con la [Delibera ANAC N. 215 del 26 marzo 2019](#).

17. [Tutela del whistleblowing](#)

Misure generali				
Tutela del whistleblowing				
Stato di attuazione al 1° gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
IN ATTUAZIONE	TGSE Finalizzazione della Linea guida per la tutela del whistleblowing	Adozione della Linea guida	Pubblicazione della Linea guida sul sito istituzionale	Dirigente JRAE e Dirigente JWHIE per la parte tecnica di competenza
DA AVVIARE	TGSE Evoluzione del sistema attuale livello basato su denuncia di allarme tecnologico con conseguente aggiornamento delle soluzioni messe a disposizione delle amministrazioni. Circolo 21/12/2021	Realizzazione valutazione di allarme tecnologico	Installazione del nuovo sistema	Dirigente JPSEIT
DA AVVIARE	TGSE Verifica dell'attuabilità della procedura interna di gestione delle segnalazioni di illeciti a seguito	Predisposizione di alto livello volti e adeguamento	Pubblicazione sulla intranet ed emissione di ogni comunicazione	RPCT

14) ANAC 2019-2021, in particolare in molti casi dipendenti da un'ambiguità o da assenza di procedure interne di competenza.

	dell'emanazione della nuova in vigore da sfid della stessa in esercizio della nuova piattaforma software Circolo 31/12/2021	della procedura interna	della nuova procedura interna	
DA AVVIARE	TSCE in interventi di realizzazione sistema di coltivazione della nuova piattaforma software Circolo 31/12/2022	Operatività del sistema	Sistema coltivazione funzionante	Dirigente JPSITe Dirigente JWHIE
DA AVVIARE	TSCE in definizione formalizzazione del flusso di lavoro con istruttoria da partire Ufficio JWHIE Circolo 31/12/2022	Documentazione requisiti funzionali ed descrizione del flusso	Emissione del documento	Dirigente JFID e Dirigente JWHIE
DA AVVIARE	TSCE in progettazione e sviluppo software e piattaforma applicativa per a gestione del flusso di avanzamento istruttoria Circolo 31/12/2022	Sviluppo del sistema per la gestione del flusso di lavoro e collaborazione della piattaforma	installazione coltivazione flusso in esercizio e piattaforma	Dirigente JFID. Dirigente JPSIT e Dirigente JWHIE

La legge 24 giugno 2014 n. 97 ha assegnato all'ANAC la competenza a ricevere segnalazioni di condotte illecite non soltanto dai propri dipendenti, ma anche da quelli di altre amministrazioni (Art. 2, comma 1), ha inoltre adottato il "Libro guida in materia di tutela dell'operato pubblico" che segnala modalità di whistleblowing e disciplina le procedure attraverso le quali l'ANAC gestisce tali segnalazioni e costituisce e, in tempi indicati, si mette a regola d'arte e pubblica le eventuali decisioni in materia di prevenzione della corruzione.

Successivamente la legge n. 179/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venute a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha rivelato l'istituto, attribuendo all'ANAC nuove competenze. Pertanto, al fine di assicurare l'efficace attuazione del disposto normativo è stato istituito, con il decreto n. 10 gennaio 2018, il dispositivo all'ANAC che occupa in via esclusiva delle segnalazioni di irregolarità.

¹³ Art. 17 c. 5 lett. a)

¹⁴ <https://www.anticorruzione.it>

¹⁵ <https://www.anticorruzione.it/portal/public/classificazione/area/area-52-25>

Questo fine, inoltre, per l'espletamento e l'operatività ha predisposto, analogamente agli altri Uffici di vigilanza dell'Autorità, il Regolamento del 23 ottobre 2018 avente ad oggetto l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori e segnalatori di malaffare in quanto ad alcuni aspetti di conoscenza (ambito di un rapporto di lavoro di cui è art. 24 bis del d.lgs. 155/2009 (pubblicità) o di un contratto di lavoro per l'aggiornamento dell'elenco guide) (155/11), in attuazione della direttiva UE 2019/1157 del 23 ottobre 2018 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni (così dette "whistleblowers"). L'attività in corso ulteriore approfondimento di revisione, con conseguente emanazione della normativa di attuazione e l'ingresso in vigore da gennaio per il 2020.

Oltre, altresì, segretaria che all'atto appena passato l'Ufficio dell'Autorità deputato a e l'attività delle segnalazioni ha provato un aggiornamento del Regolamento di vigilanza al fine di ottimizzare l'esercizio delle proprie competenze Tecniche e le attività di revisione Consiglio di Amministrazione del 17 luglio 2020 e approvato il nuovo testo.

Con la deliberazione n. 5/2015 l'Autorità si è impegnata, in oltre, a sviluppare una piattaforma di collaborazione la cooperazione, l'incoraggiamento delle segnalazioni e la protezione dei segnalatori. L'Ufficio che riceve le segnalazioni e comunicare in forma riservata con i segnalatori senza conoscere l'identità. La piattaforma è stata sviluppata e partita da un software reso disponibile in modalità open source da parte del Centro Informatico, un'attività del software. Nel corso del 2018 l'Autorità ha sviluppato una versione del software generica, eccettuando le parti del software del software, con lo scopo di ottenere un prototipo della piattaforma in grado di essere utilizzato in concretezza con le prescrizioni normative, sia in merito all'attività dei propri Uffici che in generale della pubblica amministrazione. Successivamente, l'Ufficio ha proceduto a generare un prototipo individuale l'attività che, a partire dal prototipo realizzato con la collaborazione del Centro Informatico, ha consentito la nuova piattaforma da essere in esercizio e rendere pubblica per i possibili utilizzi da parte delle amministrazioni. La piattaforma è stata messa in servizio nel merito di tale controllo. C'è da dire che, in merito a una seconda livello, per la ricezione ed il trattamento delle segnalazioni da parte di soggetti a lavoro ed una amministrazione pubblica italiana è destinata all'Ufficio per la Vigilanza sulle segnalazioni dei Whistleblowers (WLB) (la terza, dai primi livelli di primo livello, per la ricezione ed il trattamento delle segnalazioni provenienti da partner italiani. Questo fine complementare, oltre per l'utilizzo interno all'Autorità, è stata, peraltro, sviluppata per essere utilizzata e discussa e dalle amministrazioni pubbliche come previsto dalla Linea Guida in Materia di Denunce e di 16 del 2015.

Da un punto di vista tecnologico, le due applicazioni sono sostanzialmente coincidenti e lo sviluppo delle due componenti ha seguito percorsi paralleli.

Il sistema a secondo livello è stato avviato in esercizio in data 31 dicembre 2018 e prima della sua messa in esercizio è stato seguito il questionario per la raccolta delle segnalazioni e la nuova normativa sulla pubblicità (oggi n. 175/2017). È possibile accedere all'applicazione nel merito della sezione dedicata ai Servizi in Linea dell'Autorità a seguito del

indirizzo

<https://www.anticorruzione.gov.it/portal/pubblica/acc/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioniWhistleblowers>

..

<https://www.anticorruzione.gov.it/portal/pubblica/acc/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioniWhistleblowers/Allegati/Allegato-5-2-2018-10-27-2018-2017-acc-207-0151115>

..

<https://www.anticorruzione.gov.it/portal/pubblica/acc/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioniWhistleblowers/Allegati/Allegato-5-2-2018-10-27-2018-2017-acc-207-0151115>

..

<https://www.anticorruzione.gov.it/portal/pubblica/acc/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioniWhistleblowers/Allegati/Allegato-5-2-2018-10-27-2018-2017-acc-207-0151115>

Per i contenuti del sistema di monitoraggio il software realizzato è stata comunicata con AgID l'opportunità di procedere alla pubblicazione del sistema sulla piattaforma GILab¹², in conformità alla direttiva nazionale¹³ (in materia, con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 127 del 2017 per la distribuzione del software Tale situazione si è resa necessaria in quanto a marzo del 2019 (fig. D) la necessità di una guida orientativa sul sistema del prestigioso Comitato dell'Ani in materia (D.Lgs. n. 127) regolava la pubblicazione del software¹⁴ in uso ed ha posto in conseguenza una nuova versione del software in previsione della loro approvazione ed entrata in vigore in oltre un mese di maggio. Poiché, però, la nuova legge da non sarà ancora entrata in vigore e pertanto manca un riferimento per procedere alla pubblicazione della competenza di un livello, l'Autorità, d'intesa con fig. D, ha deciso di procedere comunque alla pubblicazione del sistema sulla sua piattaforma pubblica GILab.

Il sistema di primo livello, è stato reso disponibile il 15 gennaio 2019 a seguito del completamento della fase collaudativa (10 ottobre 2018) e parte della competenza della Commissione di ammissibilità (es. depositato¹⁵ (7/15/2018). La documentazione necessaria per il caso (scaricabile e scaricata sul link <http://www.mibac.gov.it> - nuovo applicazione ANAC¹⁶). Nella medesima pagina sono disponibili le informazioni utili sull'ultimo

La piattaforma "interna", invece, è accessibile via della sezione "Dati Rapporti" della intranet e può essere data base (guardandosi ai riferimenti riferiti pubblicati sia nella intranet sia nel sito Internet dell'Autorità (spogliare, via e storico e a valle dei dati).

Nella "guida" inerente la misura messa in è stata una sposta in campo sezione di Mibac (nella home page dell'Autorità, in data sia a scopi interni e a scopi esterni (accesso ai moduli da intranet e al ANAC¹⁷ sia a fare un ricorso agli interventi dell'Autorità in materia di Mibac (procedimenti, dati e iniziative varati¹⁸ nel rispetto del principio di trasparenza.

Per quanto attiene alle procedure interne di gestione delle segnalazioni di "colite"¹⁹ il Consiglio ha approvato e adottato il 2 dicembre 2020 la proposta di aggiornamento del RPCT, nella quale sono state recepite le prescrizioni contenute nella direttiva UE (Allegato 4) - in particolare, è stata chiarita la natura oggettiva e soggettiva di applicazione della misura di sicurezza (inoltre, la fase di acquisizione, istruttoria e decisione delle segnalazioni. Il sistema del nuovo in materia assicurano i vari livelli di tutela della riservatezza anche nei casi in cui possa necessariamente acquisire elementi in materia ulteriori all'accesso a comunicazione di della cui segretezza.

¹² <http://www.gilab.it>

Misura generale:				
Formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla convettualistica pubblica.				
Stato di attuazione al 1° gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile

¹³ <http://www.gilab.it>

¹⁴ <http://www.gilab.it>

¹⁵ Ufficio Esecutive Stato al "avanzato", nel framework del programma "Proseguire la riforma del CUP" e ad implementare i contenuti procedurali del sistema di piattaforma.

¹⁶ <http://www.mibac.gov.it/it/risorse/pubbliche/classificazione/documentazione/attuazione/signala-il-reclamo-schivato>

¹⁷ <http://www.mibac.gov.it/it/risorse/pubbliche/classificazione/documentazione/signala-il-reclamo-schivato>

¹⁸ <http://www.mibac.gov.it/it/risorse/pubbliche/classificazione/documentazione/signala-il-reclamo-schivato>

¹⁹ La procedura interna è contenuta a parte dell'Decreto Ministeriale del 28 aprile 2015, al. art. 18 del D.Lgs. n. 2016/2015 e al. art. 17 del D.Lgs. n. 2017/2015. Nel campo del 2020 per essere parimenti a fronte del D.L. (in materia di Mibac) e di legge n. 101 del 2017/2015.

ATTIVAZIONE	Triennio 2021-2023: approfondimenti specialistici su normativa e attuazione di trasparenza (c/c su contratti pubblici.	Seguire i corsi nelle aree di competenza dell'Autorità (Previdenza della continuità, contratti pubblici e rapporti con gli stakeholder) Obiettivi di corso SMA- ANAC: - Selezione di graduando c/c valutazione dell'attuale dalla SMA secondo la JRCF e presso.	Report di monitoraggio e di formazione svolta anche in seminari di corso seguito dai relatori attesi	Segretario Generale, Dirigente dell'Ufficio Risorse Umane e Formazione, anche in collaborazione con gli enti di formazione, RCT
--------------------	--	---	---	---

Nell'ambito della misura di prevenzione costituita da attività di formazione, l'Autorità è impegnata nella collaborazione con gli enti – Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e Università, in particolare – per la progettazione ed erogazione di attività formative verso i funzionari, finalizzate alla diffusione ed alla attuazione della cultura della legalità e alla corretta applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di obblighi di trasparenza con riferimento alle attività di formazione in materia di attività di trasparenza indicata nel PRG 2013. Obiettivo è tutto il personale dipendente.

I percorsi di formazione interna (avere impartiti ai dipendenti dell'Autorità) sono stati conformati e iniziati verso la formazione specialistica sui temi del contratto e della corruzione e trasparenza e sulla trasparenza (c/c pubblica attraverso canali formali interni di erogazione SMA).

Nel corso del triennio 2020-2023 viene erogata al tutto il personale (in servizio, in mobilità e a distanza), attraverso un'obbligata in materia di responsabilità disciplinare, a seguito delentrata in vigore del "Regolamento di valutazione di responsabilità disciplinare dell'Autorità Nazionale Anticorruzione".

Considerato che durante la presente annualità il lavoro agile (necessità e necessità) di ordini e di scegliere il modo di prestazione lavorativa e che l'attuazione applicativa dell'istituto, in vista dell'emergenza, ha comportato l'aver difficoltà di successo di cambiamento nella gestione delle risorse umane in fase di organizzazione dei minimi essenziali. Unico Fattore Unico di Formazione (U.F.U.) ha fornito opportunità durante all'iniziativa "Iniziativa organizzativa sul tema della SMA" calendarizzata nel mese di dicembre 2020 denominata "POLA - Istruzioni operative su come creare il nuovo Piano Organizzativo del Lavoro Agile", a la quale hanno partecipato alcune unità di personale. Inoltre, nel corso della presente annualità il RCT valuterà l'opportunità di proporre attività di formazione rivolte al personale dell'Autorità aventi ad oggetto la programmazione di misure di prevenzione della corruzione ed il loro monitoraggio, allo scopo di rafforzare l'attuazione delle strutture e l'attuazione della strategia di attuazione. Questo, in vista, e di iniziative di formazione esterna, nelle modalità di cui è stipulata la SMA con la Università e la rete di attività promosse di iniziative di studio e formazione verso la cultura della legalità e della trasparenza pubblica sono stati avviati tramite il lavoro di giovani studenti universitari e laureati. A seguito del completamento della graduatoria, tutti gli accessi disciplinari per la partecipazione ai 5 percorsi curricolari presso gli uffici dell'ANAC, nel mese di novembre 2019 sono stati avviati all'iter di progett

tema) si individuati presso la Segreteria del Presidente e del Consiglio dell'ANAC, per una durata pari a 6 mesi ciascuno, conclusi nel corso del primo semestre 2020.

13) **Azione di sensibilizzazione, attività di coinvolgimento e attività di ricerca**

Misura generale				
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile				
Stato di attuazione al 1° gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
attuazione	Predisposizione delle Linee di Protocolli sulla Legalità e di iniziative formative e missili da adottare in materia, comunicate dal Presidente del 29 luglio 2015	Protocolli/Convenzioni approvati su proposta dell'Ufficio / Protocolli/Convenzioni predisposti dall'Ufficio	35%	Dirigente Ufficio relazioni esterne
attuazione	Predisposizione delle Linee di Protocolli sulla Legalità e di iniziative formative e missili da adottare in materia, comunicate dal Presidente del 7 settembre 2015 e nel Regolamento concernente la cooperazione con ANAC ed attività per la svolgimento di attività formative del 22 dicembre 2020.	Protocolli approvati su proposta dell'Ufficio / Protocolli predisposti dall'Ufficio	35%	Dirigente Ufficio relazioni esterne

Nell'ambito del PTFC è in corso la misura di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzata e promossa in tema di legalità e attività di attuazione di Protocolli di intesa conclusi con le Università e con soggetti privati al fine di diffusione della legalità.

Finché nel corso del 2020 sono stati organizzati seminari, eccellenze, iniziative, iniziative di seguito un rapporto di cooperazione formale e programata, finalizzate e promosse di iniziative di studio, di ricerca, e formazione

	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione procedure per l'adempimento dei servizi e per l'accesso ai documenti IT - Stipula dei contratti. 		<p>delle specificità delle fasi di esecuzione dei contratti</p>	
<p>IV CORSO:</p> <p>Scoperto il D.L. 16/7/2020 n. 76 ha prorogato la sospensione dell'albo dei commissari fino al 31/12/2021)</p> <p>Conclusa (dicembre 2020);</p>	<p>1) Competenza delle attività di definizione dei requisiti realizzazione e messa in esecuzione delle seguenti applicazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Albo dei commissari (gara F. 2010 D (eventuali) - settembre 2022 - Gestione delle società in causa, - Processo standard di gara 2020 		<p>Differenziale dei servizi.</p>	
	<p>2) Analisi e omologazione Processi di Prestito titoli</p>			
	<p>Analisi e omologazione Processi Sanzioni</p>			

Conclusa (aprile 2020);				
Conclusa (dicembre 2020);				
in corso	3) Analisi e delegazione Processo vigilanza sui contratti (L.161/2011)			
DA AVVIARE	4) Analisi e delegazione Processo Sanzioni in materia di qualificazione (dizione 3021)			
DA AVVIARE	5) Sperimentazione ed evoluzione Processi a mandati (dizione 3021)			

L'ottimizzazione dei processi deve essere conseguita attraverso l'automazione, il controllo e l'ottimizzazione di processi interni, la digitalizzazione e l'automazione, partendo in primo luogo per la transizione dalla gestione analogica del procedimento amministrativo al digitale. All'avviso la previsione della tracciabilità dei vari elementi del processo amministrativo e l'individuazione delle responsabilità per ciascuno step (workflow management system) riduce il rischio di frazionamento non controllabile e facilita l'accesso telematico a tutti i documenti (attare moduli), una migliore e più efficace circolarità delle informazioni e l'efficienza del procedimento. Il monitoraggio dei risultati dei vari processi interni.

Tale misura si inserisce all'interno più generale di disciplina del Governo Process Management (di seguito "PM"), che coniuga le esigenze del procedimento amministrativo con l'automazione del processo, su ancora con l'utilizzo delle informazioni acquisite ai fini del controllo di gestione e della trasparenza. Costituisce, pertanto, una misura importante nel contesto delle strategie di avanzamento del sistema di organizzazione.

Per una rendicontazione delle attività svolte dalle prime Direzioni e delle risorse nei procedimenti PTAC

*** Il presente documento (pratiche) non è formalmente un documento di cartogestione, ma, come tale, metadata della organizzazione e contatta con il database del sistema di gestione.

L'Avvisi per acquisire i servizi di progettazione e sviluppo del sistema DFM e i servizi di integrazione con gli altri sistemi di cui sarà seguito il contratto quadro "Sistemi Gestione Integrati (SGI) relativi alla Pubblica Amministrazione Centrale, da elevare per la digitalizzazione del processo dell'Autorità;

- contratto quadro "Sistemi Gestione Integrati (SGI) relativi alla Pubblica Amministrazione Centrale, da elevare per la digitalizzazione del processo dell'Autorità;
- contratto quadro per Servizi Cloud SPC Lotto 3 - Servizi di interoperabilità dati e cooperazione applicative;
- contratto quadro per Servizi Cloud SPC Lotto 4 - Servizi di realizzazione servizi e servizi on-line;"

Successivamente, a maggio e luglio 2010, sono stati stipulati i conseguenti contratti esecutivi, i cui dati sono consultabili nella sottosezione "Bandi di gara" della sezione "Amministrazione Trasparente" (<http://www.anticorruzione.gov/it/portal/pubblici/ass/3/1/1/in/sezioni/Trasparenze/BandiGaraContratti/RisultatoContratti>).

Il primo contratto esecutivo del contratto quadro relativo ai "Sistemi Gestione Integrati" è stata avviata l'attività con il fornitore, costituito dal Raggruppamento Temporaneo di Imprese Associate Techbridge Software, Leonardo, IBM Italia e Sistemi Informatici e finalizzato a descrivere le esigenze e i termini di intervento complessivi da realizzare nel corso della durata del contratto con il modo particolare su quelli da avviare nel primo anno. Gli email progettuali più recenti sono stati in particolare di rispetto a quelli del tempo individuali del gruppo DPV facendo conto degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione e dei termini di scadenza e di contratti in essere. Sono stati avviati, nei primi mesi di esecuzione del contratto, i seguenti interventi:

1. Costume dell'Alta Amministrazione dei consentimenti della commissione giudicatrice (di seguito Alta dei Comitati di Gara);
2. Costume dell'elenco delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatari che operano mediante alleanze e di diritto nei contratti di appalto e società in possesso di seguito elenco società in possesso:
3. Recensione del contratto di integrazione con PagoPa;
4. Sistemi di Protezione e gestione documentale;
5. Digitalizzazione del processo di gestione delle avanzanze del Consiglio relative monitoraggio (di seguito COG);
6. Digitalizzazione del processo "standard" per la gestione del monitoraggio della analitica.

Nel corso del 2019 sono stati conclusi i progetti "Recensione del contratto di integrazione con PagoPa" e "Costume avanzanze Consiglio", mentre nel 2020 sono stati definiti "Costume del Fondo delle società in possesso" e "Processo standard". Nella tabella, questo anno, sono stati conclusi i progetti "Alleanze e integrazione" e "Processo di Protezione" e "Analisi e integrazione Processo Servizi". Il numero delle attività programmate le attività

¹ Per informazioni, si rimanda al sito www.anticorruzione.gov (art. 1, comma 512, L. n. 190/2012).

² Successivamente all'adesione al sommario dei contratti, questa sede sarà accessibile dal fornitore e i fornitori del servizio di appalto, in modo da consentire al fine di garantire la massima trasparenza, appalti e affidamenti in cui il contratto è stato stipulato. Il contratto di appalto, in quanto al progetto di realizzazione, è stata individuata e qualificata. I contratti di appalto, in quanto ai contratti esecutivi, è stata, poi, predisposta una risposta di piano del contratto per il contratto, questa "Sistemi Gestione Integrati" (origine con i contratti di appalto) e i contratti quadro servizi cloud SPC Lotto 3 e 4, sulla base del piano di lavoro e di attività, i progetti esecutivi.

³ Le attività in ambito "Sistemi Gestione Integrati" saranno specificate sotto dal contratto con il fornitore:

- una data base consistente dell'Intervento con relazione e varianti delle attività classificate in "Sistemi Gestione Integrati";
- i dati progettuali relativi con l'Indirizzo punti di collegamento da consegnare (Sistemi Gestione Integrati);
- l'implementazione delle attività di integrazione del contratto (Inclusione del responsabile delle attività);
- l'analisi requisiti funzionali e degli obiettivi di progetto (Inclusione del contratto di appalto) e dei dati, espresse in formato SPC;
- il piano di lavoro delle attività con separazione delle attività (temporale), di quelle in capacità esclusiva;
- la qualità delle attività con una complessiva dell'attività con l'elenco dei dati di attività;
- l'analisi di affidamento e l'analisi di affidamento (attività) e gestione che per la data della attività.

generale del monitoraggio dei procedimenti amministrativi, che ha sviluppato, leggendolo, una mappatura attuale dei procedimenti.

Questa attività è stata effettuata nel primo semestre del 2020. Pù specifici cartelle e allegati sono stati avviati con il circolare n. 10272 del 5 marzo 2020, al fine del Segretario Generale, a mezzo della quale è stato richiesto agli uffici di procedere ad una ricognizione di tutti i procedimenti amministrativi di propria competenza. Al fine di facilitare il lavoro delle strutture, l'Ufficio del RPCT ha predisposto una scheda di rilevazione, rimodulata rispetto a quella precedentemente pubblicata sul sito istituzionale e per renderla coerente con le modifiche successivamente introdotte dal D.lgs. n. 27/2019. I centri di riferimento indicati, sono stati segnalati al fine di assicurare l'omogeneità delle informazioni inserite e per facilitare la lettura della mappa attuale del v. 2.0 in essere.

Successivamente sono state coinvolte due ditte incaricate nella attività sono stati costituiti i procedimenti "non all'istanza di parte" e nella seconda parte non possono essere avviati su segnalazione o esposto di iniziativa. I procedimenti all'istanza di parte, lo stesso sono state sottoposte al Consiglio e da questo viene approvata nel corso dell'assemblea del 13 maggio 2020. Successivamente, l'Ufficio del RPCT ha disposto e verificato la pubblicazione delle suddette schede di rilevazione e attività "Procedimenti di Amministrazione Passiva" e sono state, al 25/05/2020.

Per la data, nel corso del secondo semestre 2020 sono state definite le modalità per lo svolgimento del monitoraggio finale dei tempi procedimentali. In particolare, con il decreto n. 95552 del 12 novembre 2020 è stato richiesto ai dirigenti responsabili di comunicare le nuove schede all'ufficio predisposto, recanti i dati dei procedimenti amministrativi esecutivi e le informazioni pubblicate in "Amministrazione Passiva" ed i corrispondenti termini di durata con funzione di target di monitoraggio. Gli uffici, di cui, hanno provveduto ad inserire i seguenti elementi informativi:

- numero totale dei procedimenti avviati al 1 gennaio e 30 novembre 2020;
- numero dei procedimenti conclusi nel rispetto dei tempi normati;
- numero dei procedimenti non conclusi nel rispetto dei tempi normati;
- note di carattere rilevanti, in casi programmati e/o iniziative che si sono svolte in merito al problema.

Le risultanze sono state sottoposte al esame del Consiglio e nella nota della riunione di monitoraggio finale della riunione generale. L'Ufficio ha individuato alcuni gruppi di centri. Nel corso sono state comprese la maggior parte delle attività organizzative, che hanno criticato il rispetto dei termini procedimentali. Nel secondo gruppo, invece sono stati inclusi quegli uffici che hanno registrato un lieve ritardo, dovuto in parte da situazioni di contingenza e di emergenza.

Infine, il terzo gruppo è stata costituita da un numero esiguo di uffici. Si è ritenuto importante la qualità considerevole di procedimenti conclusi entro i termini in rapporto al numero complessivo di quelli avviati, che hanno evidenziato rilevanti attività riconducibili ai seguenti fattori: maggiore regola nel corso delle attività svolte per la gestione ed i flussi di lavoro organizzativo. In merito alla individuazione e necessarietà di soluzioni da implementare, alcuni responsabili hanno rappresentato l'opportunità di assicurare una maggiore flessibilità dei termini procedimentali attraverso una modifica del regolamento di riferimento, mentre altri hanno suggerito la produzione di delegazioni per i procedimenti in corso.

Il monitoraggio viene realizzato e seguito con il servizio degli applicativi in essere da vari da lo sviluppo del "Processo Standard" - processo di riferimento e misura generale "In un'organizzazione dei processi" - è migliorata la concentrazione dei ritardi. Delle progettazioni, infatti, sono state realizzate e la digitalizzazione dei procedimenti, variazioni e procedure di vigilanza in materia di contratti pubblici, intervenendo ancora nella fase in cui sono stati riscontrati il maggior numero di procedimenti conclusi oltre i termini. Attraverso l'implementazione delle procedure gli uffici sono in grado di gestire meglio l'andamento dei procedimenti, in modo da poter individuare le criticità e intervenire prontamente.

¹ <https://www.italia.gov.it/portal/public/colloquio/monitoraggio-procedimenti-amministrativi>

sui subalibi in 10 incontri di cui 2 nell'Agenda personale del Presidente e 8 in quelle dei Consiglieri, in 2 in quella del Segretario Generale e in 4 nell'Agenda personale dei dirigenti.
Peraltro, l'Misura è particolarmente opportuna concernere la misura adottata per il grosso numero di programmi e non una loro aggiunta finalizzata a migliorare le performance delle applicazioni informatiche.

19.4 Misura di Integrità

Misura generale <i>Atti di integrità</i>				
Stato di attuazione al 1° gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
NAT/JGARE	Applicazione in tutte le procedure di gara.	Numero di atti d'integrità inseriti nei vari bandi di gara e lettere di invito sul numero di procedure di gara bandite.	100% delle procedure bandite con data di documentazione contenente tutti d'integrità.	Dirigente JGARE

L'art. 1, c. 17, della legge n. 190/2012 prescrive che le stazioni appaltanti possono prevedere negli atti, bandi di gara e lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Nel corso del 2019, l'Ufficio JGARE, dopo aver effettuato un'analisi dei casi di integrità edulcorati, e che erano stati inseriti nei provvedimenti di adesione al servizio, i casi di integrità sono stati approvati dal Consiglio il 10 aprile 2019.

Successivamente, tutti i casi di integrità sono stati inseriti nei bandi di gara e sottoscritti da un numero di procedure di tutte le procedure svolte successivamente alla data di approvazione dei casi.

L'aggiornamento di tutte le procedure contrattuali pubbliche in corso con costante efficacia monitoraggio sulla corretta applicazione della misura è in fase per il prossimo biennio.

19.5 Misura di Integrità – 2020: Azione di monitoraggio della Misura di Integrità

Misura generale <i>Atti di integrità</i>	
RASA Responsabile dell'Anagrafe per lo Stazioni Appaltante	

Stato di attuazione al 1° gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Seggio responsabile
Attuazione	Verifica Semestrale	Informazioni dai denunciatori del ANAC aggiornate su informazioni dai denunciatori dell'ANAC presentate nell'aggiornamento triennale dei dati di appalti (MUSA)	100% delle informazioni e dei dati identificativi dell'ANAC aggiornati	Dirigente JESI

Il sistema informativo del 2012 (art. 30 ter, comma 1, del D.L. n. 178/2012), l'Autorità ha istituito nel 2013 il sistema ANAC la rete unica dei dati di appalti, relativi a 25 sezioni di appalti, presenti sul territorio nazionale. Tale sistema comprende i dati anagrafici delle stazioni appaltanti dei relativi Rapporti Legali, nonché le informazioni classificatorie associate alle stazioni appaltanti stesse. La responsabilità dell'iniziativa di verifica e controllo delle informazioni contenute nel MUSA, nonché del aggiornamento mensile del database delle stazioni appaltanti, è attribuita al RAS. L'individuazione del RAS è invece dall'aggiornamento 2016 al PMA come una misura organizzativa di trasparenza in favore di prevenzione della corruzione.

RAS dell'ANAC il Png. Francesco Vangi, dirigente del Ufficio JESI.

Per quanto riguarda le scadenze di aggiornamento della misura, essendo la norma prevede un obbligo di aggiornamento annuale dei dati presenti nella banca dati MUSA, si prevede una rendicontazione semestrale dell'attività in capo al RAS, tenuto conto che una attività da svolgersi è prevista anche l'aggiornamento dei dati sui RUP e sui conti di costo che per la loro natura è opportuno siano effettuati quanto più tempestivamente possibile e in fase di previsione della contazione.

In merito alla tenuta e attuazione della misura, nel 2020 sono stati aggiornati il sito internet del Presidente dell'Autorità e i database dei dati della SA presso il database di base e Fuel, la Amministrazione, relativi ai dati dell'aggiornamento annuale e, con il Parl. 30-ter del Decreto Legge n. 178/2012 convertito con legge n. 321/2012, per conto, non si è stata curata l'attività di inserimento in MUSA.

Parte terza. La misura della trasparenza

1.4.1.1. Obiettivi

All'interno della presente sezione del FTPO dell'ANAC sono state individuate misure strutturali attuative degli obiettivi di trasparenza e di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, in particolare quelle di natura organizzativa, in senso assicurativo la regolarità e la completezza dei flussi informativi ai sensi degli art. 10 e 43, c. 3 del d.lgs. n. 33/2013.

¹⁴ Con decreto legge 18/02/2012 n. 178, come l'articolo 30-ter aggiunto, in materia dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, c. 3 del d.lgs. n. 33/2013, c. 3.

1.2. Obiettivi strategici

Per una rassegna degli obiettivi strategici in materia di trasparenza, il cui si è tenuto conto ai fini della redazione della presente sezione si rinvia al paragrafo 1.1.1 e al punto 1.1 del presente Piano.

1.2.1. Obiettivi strategici in materia di trasparenza, con particolare riferimento al sistema organizzativo

Al sistema disciplinato dall'art. 15 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016 si è provveduto a rappresentare nella tabella cui è **Allegato 5** l'assetto per la pubblicazione dei dati, la situazione rappresentata (linee guida dell'organizzazione dell'Autorità) come risultata da delibera n. 319 del 16 ottobre 2019 e da relativi provvedimenti attuativi.

Rispettando nella summenzionata tabella:

- sono stati individuati gli obblighi di trasparenza sul organizzazione e sull'attività dell'ANAC, previsti dal d.lgs. n. 33/2013 e successivamente, sono stati individuati i soggetti la cui pubblicazione obbligatoria è prevista dal d.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. n. 97/2016;
- sono indicati gli uffici responsabili dell'elaborazione e della trasmissione e pubblicazione dei dati;
- sono definite le tempistiche per la pubblicazione, l'aggiornamento e l'interrogazione.

Le responsabilità sono indicate con riferimento agli uffici di dirigenza, e con l'incarico di cui sono incaricati e riferisce anche dei dati pubblicati sul sito internet (pagina della Sezione "Amministrazione Trasparente").

Spetta ai vertici di pubblicazione allegato a procedure Piano spiegare e che è seguito da costituzione dell'Ufficio. L'Ufficio è necessario effettuare una verifica degli uffici responsabili di elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione di una parte dei dati forniti all'organo di indirizzo pubblico amministrativo al personale, ai dirigenti e a esperti incaricati e agli incarichi amministrativi e servizi e dirigenziali.

1.2.2. Obiettivi strategici in materia di trasparenza, con particolare riferimento al sistema organizzativo

Il sistema organizzativo volte ad assicurare la trasparenza dell'Autorità ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 si basa, ancor più a seguito delle modifiche del d.lgs. n. 33/2013, sulla responsabilità di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti e nuclei:

- a) l'elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni;
- b) la pubblicazione dei dati ed delle informazioni.

Il RACT è assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'attività pubblicistica, ma non sostituisce gli uffici, come individuati nell'Allegato 5, nelle operazioni di trasmissione e nella pubblicazione dei dati. Suo compito è quello di attività di controllo, assicurando ai sensi dell'art. 40, c. 1° del d.lgs. n. 33/2013 la completezza ed l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

I dirigenti responsabili degli uffici di amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e il rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Con il fine di compiere l'elaborazione dei dati e delle informazioni sono stati individuati e individuati nella tabella generale coincide con quelli con cui la trasmissione dei dati per pubblicazione. Si può osservare, tuttavia, casi in cui la coincidenza non è presente, specie laddove i dati non siano preventivamente prodotti dalla stessa Autorità (è consideri il caso degli uffici incaricati reperibili sul sito "Amministrazione Trasparente" ovvero quando sia stata ritenuta necessaria il fare ad un unico ufficio (coordinamento della trasmissione e per la pubblicazione) per il caso degli incarichi

contabili e autorizzati dipendenti, dirigenti e non) della base dati, in rete, è riportata e rende full text/struttura che consentono di righe di responsabilità e sezione (Amministrazione Trasparenza) e individualità. Ufficio progettazione e sviluppo servizi - Informatica e portale ANAC, in essere fino LPSF

LPSF, indicazione (FPCT) passati con il decreto LPSF, ha dovuto un processo di gestione degli contenuti come relativi agli obblighi di pubblicazione nel nuovo sito responsabile finanzia della linea finanziaria dell'ANAC. Linea Area di collaborazione - Attività Amministrazione Trasparenza

LPSF, indicazione (FPCT) passati con il decreto LPSF, ha dovuto un processo di gestione degli contenuti come relativi agli obblighi di pubblicazione nel nuovo sito responsabile finanzia della linea finanziaria dell'ANAC. Linea Area di collaborazione - Attività Amministrazione Trasparenza

Nel corso del 2020 l'Allegato e il FPCT è stato oggetto di un'attività di revisione ed aggiornamento. Tali interventi hanno avuto l'obiettivo di razionalizzare la rappresentazione dei flussi di elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati e, dall'altro, adeguare i contenuti dei documenti e modificare le esportate alla sezione Amministrazione Trasparenza (e par. 12). Per ulteriori approfondimenti si rinvia al paragrafo 3.3.

L'Area di collaborazione Informatica, sostiene il portale risorse finanziarie e, grazie all'impiego di software, ottimizza l'uso delle comunicazioni tra 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 Trasparenza presente sul portale di riferimento.

Il carico della fase di elaborazione, di righe di dati e di documenti, viene caricato in modo da pubblicare in via definitiva (LPSF), e in particolare all'unità incaricata della redazione del sito web, che procede alla loro pubblicazione. I modelli di righe di dati nel formato predefinito e normalizzato non, laddove necessario, dati personali non pertinenti, se sensibili e giudiziari, non indispensabili rispetto alle finalità e finalità di trasparenza e pubblicazione.

La sezione predisposta nell'area di elaborazione permette di visualizzare la cronologia delle richieste di pubblicazione e di verificare la relativa pubblicazione nel sito web, mediante a disposizione, tra l'altro, strumenti per la ricerca ed il reporting all' interno del portale ANAC. A garanzia di questo sistema, inoltre, il FPCT può verificare il corretto funzionamento del sistema e, in caso di aggiornamenti dei dati esportati, così da poter segnalare i problemi direttamente al dirigente responsabile ed eventuali dati mancanti e ritardati e pubblicazione.

Si richiama di seguito le attività e le procedure per l'utilizzazione della piattaforma informatica già illustrati e in tema nel presente FPCT.

Modalità di funzionamento

Il dirigente/i funzionario/i che li risultati delle elaborazioni e della trasmissione dei dati e dei documenti, così come individuati nella base dati Allegato e secondo le linee guida dell'Area di collaborazione - Attività Amministrazione Trasparenza - e comparato con chiarezza e completezza l'apporto esposto e proposta per la richiesta di pubblicazione nel sito web, riportando alcune informazioni relative, tra l'altro, ai dati trasmessi, e portato di riferimento alla sollecitazione in cui devono essere pubblicati. Gli Uffici responsabili Allegato e e relativi i documenti e l'oggetto di pubblicazione nel formato previsto dalla norma.

Per il caso di pubblicazione sono inviati, attraverso lo stesso sistema, alla redazione del sito web e quale grande incarico l'attività e deve aver verificato la completezza dei dati, con il supporto in un'area del personale tecnico, incaricata e predisposta in quanto necessario per la pubblicazione sul portale.

Il dirigente funzionario/i responsabile/i dell'elaborazione e della comunicazione dei dati si ricredono e pubblicano sul portale, compilando ogni campo eschivo e nel campo "personale della relazione" (10)



La relazione sarà caricata sul portale informatico del personale (anche, per le incaricate attività, sul sito e sul portale della richiesta) e pubblicata sul portale stesso e indicazioni ricevute

Figura 1 – Flusso di comunicazione

Marcegaglia

RPCT svolge come incaricato art.43 del d.lgs. n.30/2013, l'attività di controllo sul rispetto dei doveri di pubblicazione, attraverso un incarico delegato su base giuridica che varia a seconda della tipologia di dati come indicato nell'Allegato 6, mediante ricorso alla quale prescrive e pubblica e quale procedura RPCT. Al fine di agevolare l'attività di controllo e monitoraggio del RPCT di merito, il dirigente, dopo aver trasmesso i dati per la pubblicazione, informa sempre e in modo RPCT della pubblica, rispettando le scadenze indicate nella cultura "Comunicazione e RPCT/Marcegaglia".

Inoltre, al fine di incrementare l'efficacia del monitoraggio RPCT rende edotto l'OP con cadenza trimestrale di ordine di lavoro di aggiornamento delle sollecitazioni di 5% e misurazione trasparenza ed eventuale risultati relativi alle attività di elaborazione e trasmissione dei dati.

Tale procedura operativa si intende con la data anche per il 2021, in considerazione degli effetti positivi prodotti nelle passate annualità.

3.2. Principali provvedimenti attuati per la trasparenza e pubblicazione

3.2.1. Attività di monitoraggio e controllo RPCT di merito

Nel 2020 è stata effettuata ai sensi del Par. 3.1.0 della D. lgs. n. 30/2013 e in merito alle attività di controllo pubblicate entro il 1° gennaio 2013, in quanto ritenute non più attuali a superare da pubblicazione ininterrottamente ed avere il merito di oggetto. In merito alle attività svolte, i seguenti dati:

- nella sollecitazione di terzi (ve o) "Attività ministeriali generali" (documenti "Integrazioni e modifiche alla di organizzazione del 29/10/2014", "Atto di organizzazione del 20/09/2014" e "Atto di organizzazione del 29/10/2014" in attuazione della Delibera n. 143 del 20/09/2014", "Delibera n. 143/2014" "Revisione dell'organizzazione e individuazione dei centri di responsabilità" in base alla missione istituzionale del ANAC, e del sito cui è riferita il vigore del decreto legge 24 giugno 2014 n. 50, convertito nella legge 11 agosto 2014 n. 114 (nelle parti della presentazione e approvazione dei pareri di merito);
- nella sollecitazione di secondo livello (Procedimento degli uffici) (documenti "Organigramma secondo nuovo modello organizzativo di cui alla Delibera n. 143 del 20 settembre 2014" e "Atto di organizzazione struttura finanziaria).

Nel complesso, si tratta di atti che non sostanzialmente incidono in quanto compatibili con i principi da cui scaturisce il diritto di buona organizzazione della struttura.

— [Cronologia delle attività di attuazione del principio di buona organizzazione dell'attività amministrativa](#)

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 20 del 23 gennaio 2019, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, co. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 nella parte in cui prevede che il pubblico amministratore escludano i casi di cui all'art. 14, comma 1, lettera b), dello stesso statute legislativo anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali a qualsiasi livello gerarchico, nei limiti delle competenze discrezionali dell'organo di pubblica amministrazione procedente pubblica selezione anche con procedure degli incarichi dirigenziali previste dall'art. 15, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (non si guarderà all'ordine gerarchico del lavoro e all'esperienza delle amministrazioni pubbliche).

Peraltro, si è precisato ed eseguito il comma 1-bis e sottosezione di secondo livello "Dirigenti" e a prima vista la Consulta sopra richiamata non ha indicato i limiti da cui scaturisce la [Delibera n. 508 del 20 giugno 2019](#). Questa, infatti, in virtù del suo ruolo di pubblico ministero previsto dall'art. 14, comma 1, lett. b) d.lgs. n. 33 da intendersi merita di dirigersi con incarichi amministrativi di vertice, di dirigenti generali e quali "esecuti" amministrativi, compresi i titolari di incarichi di funzioni dirigenziali nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione per via della natura "qualifica" di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni. La disposizione è allora anche di dirigenti a cui non sia stata data la titolarità di uffici dirigenziali (e che svolgono funzioni esecutive, di consulenza, studio ricerca e altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento), come, la delibera summenzionata precisa che "non merita infatti ai dirigenti generali con funzioni esecutive di consulenza, studio e ricerca e altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento, in quanto non titolari di uffici dirigenziali, di essere applicato il comma 1-bis dell'art. 14, co. 1, del d.lgs. 33/2013 con esclusione della lett. b)".

Alla luce della suddetta sentenza, fino al 2019 i dati relativi agli incarichi dirigenziali cui il personale di competenza corrisponde sono stati iscritti nelle sottosezioni "Dirigenti di fascia" e "Dirigenti di vertice" e "Incarichi di vertice", nella sezione evidenzia unica Dirigenze di fascia presente in Autorità non sottoposta all'obbligo di cui all'art. 14, co. 1, lett. b) d.lgs. 33/2013 in quanto esclusiva "esercizio di funzioni esecutive".

Con l'entrata in vigore del Regolamento sull'ordinamento gerarchico ed economico del personale a partire dall'1 gennaio 2020 è stata aggiornata la nuova sottosezione denominata "Incarichi esecutivi/dirigenziali" che riporta le informazioni relative al comma 1-bis degli incarichi cui si consente all'ufficio a tutto il personale dirigenziale, in quanto non può essere svolto in loco.

Infine, inoltre, è da precisare il contenuto dell'art. 14, co. 1, lett. b) d.lgs. n. 33, la sentenza della Corte Costituzionale summenzionata individua nell'art. 15, comma 3-bis d.lgs. n. 165/2001 i parametri di riferimento per la graduazione degli obblighi di pubblicazione. La norma, quindi, si applica solo ai dirigenti "apicali", tra i quali è legge ancora il Segretario Generale. Peraltro, a partire dal 2020 è stata curata l'aggiornamento della sottosezione di secondo livello "Incarichi amministrativi di vertice" in conformità al decreto in materia.

Il comma 3-bis dell'art. 152 del D.D. legge n. 152 del 30 dicembre 2013 ha previsto la sospensione fino al 31 dicembre 2020 delle misure indotte dagli artt. 45 e 47 del d.lgs. n. 165 con i limiti dei soggetti di cui all'art. 14, comma 1-bis, "nonché dall'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2019, n. 20". Tale limite di sospensione è stato prorogato il 30 aprile 2021 con l'art. 16 del D.D. 21 dicembre 2020, n. 103 (cd. Decreto "4000" Proroga) recante "Disposizione urgente in materia di limiti legislativi di retribuzione di

collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (CC, CUPA/TOM) 2020/2053 del Consiglio, del 14 gennaio 2020, nonché in materia di accesso del Fegno dato dall'Unione europea.

La Direzione Affari Generali, in forza di quanto previsto dall'art. 10, lett. A) del D.Lgs. n. 30/2013

Occorre evidenziare che le modalità di pubblicazione e sezione ("fornitura sezione base rate"), allusamente illustrate nel paragrafo 32, non richiedono unitariamente equalità dei dati pubblicati, senza incidere sull'articolazione interna delle sottosezioni. Ciononostante, nel corso della passata annualità sono stati effettuati alcuni interventi di adeguamento del "Allegato B e FTPQ" scaturiti da un'analisi strutturale e di competenze a livello organizzativo che ha determinato un avanzato e di soggetti responsabili di azioni "locali" di pubblicazione.

In particolare:

- nella sottosezione "Organizzazione" è stata indicata con le descrizioni del "Lessico" pubblicazione elettronica dei dati di bilancio, rendiconti e Camera Arbitrale; in detto riquadro è stato reso responsabile della elaborazione/trasmissione dei dati quello del Capo Segretario del Presidente;
 - nella sottosezione "Organizzazione" è stato individuato l'"Ufficio Risorse Finanziarie" come soggetto responsabile della elaborazione/trasmissione dei dati relativi agli importi di viaggi, ai servizi e missioni erogati a favore dei componenti l'"Organo di Indirizzo" l'"Ufficio Gare e Logistica" come soggetto che collabora alla pubblicazione;
 - nella sottosezione "Incarichi amministrativi e servizi" e "Dirigenti" è stata individuata l'"Ufficio Trattamento Economico e Previdenziale del Personale" come soggetto responsabile della elaborazione/trasmissione dei dati relativi ai compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'"incarico" di "Begli incarichi di viaggio e servizi missioni", con l'precisazione che per i secondi è prevista la collaborazione dell'"Ufficio Risorse Finanziarie";
 - nella sottosezione "Elaborazione organica" è stato individuato l'"Ufficio Trattamento Economico e Previdenziale del Personale" come soggetto responsabile della elaborazione/trasmissione dei dati relativi al "Conto Annuale del Personale" (collocabile all'"Ufficio Risorse Umane" e "Cassa del Personale" a seconda del determinato con la denominazione);
 - nella sottosezione "Incarichi contrattuali e autorizzati ai dipendenti" sono stati individuati gli uffici "Trattamento Economico e Previdenziale del Personale" e "Risorse Umane" come soggetti responsabili di elaborazione e accreditamento/missione dei dati;
 - nella sottosezione "Parlamenti" è stato individuato l'"Ufficio Trattamento Economico e Previdenziale del Personale" come soggetto responsabile della elaborazione/trasmissione dei dati relativi al "Conto Annuale del Personale" e al "Conto Annuale del Personale" e al bilancio di distribuzione del "Bilancio" accessorio in forma aggregata nonché grado di differenziazione della distribuzione dei primi per i dirigenti e dipendenti;
 - nella sottosezione "Pagamenti" è stato individuato l'"Ufficio Gare e Logistica" come soggetto responsabile della elaborazione/trasmissione dei dati relativi al "Conto Annuale del Personale" e al "Conto Annuale del Personale".
- Nel corso del 2021 l'Allegato B sarà oggetto di lavoro di monitoraggio e di esecuzione. L'obiettivo è quello di assicurare l'effettiva pubblicazione di nuovi obblighi di pubblicazione.

La Direzione Affari Generali, in forza dell'art. 10, lett. A) del D.Lgs. n. 30/2013

Nella sottosezione "secondo livello" "Autorità di Dati Alternativi" sono compresi i servizi degli art. 7 bis e D. D.Lgs. n. 30/2013 e art. 1, c. 3, lett. c), l. n. 190/2012 (art. 10) in materia di "documenti alternativi" che è pubblicata e non è stata pubblicata pubblicamente. Il D.Lgs. n. 30/2013 e art. 1, c. 3, lett. c), l. n. 190/2012 (art. 10) in materia di "documenti alternativi" che è pubblicata e non è stata pubblicata pubblicamente. Il D.Lgs. n. 30/2013 e art. 1, c. 3, lett. c), l. n. 190/2012 (art. 10) in materia di "documenti alternativi" che è pubblicata e non è stata pubblicata pubblicamente.

L'ANAC, pertanto, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali, organizzative e funzionali, ha individuato, a livello di competenza, le linee di prescrizione e normative, i cui "dati alternativi" riportano a una sezione.

Tali dati possono essere non pertinenti in corso del triennio sia in relazione a scatti che esigenze di trasparenza collegati all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione sia in relazione alle richieste provenienti dagli stakeholder nel corso della consultazione in sede di analisi delle richieste di accesso ai dati personali. La decisione in ordine alla pubblicazione di nuovi dati ulteriori è assunta con favorevole compatibilità con i vincoli organizzativi e finanziari e nei risvolti della legge e della normativa.

Disposto dal terzo comma dell'art. 7 bis del d.lgs. n. 33/2013 prevede infatti, espresso meno che la pubblicazione del dato avviene nei risvolti del principio di cui all'articolo 5 bis, proceduralmente indicazione in forma e termine del personale che, nelle procedure concernenti la nomina, concorso, in ingresso e disciplina in materia di tutela dell'apneità di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 orientato alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga le direttive 95/46/CE (di seguito RGPD) ed il d.lgs. n. 101/2018, di modifica e modifica integrativa e protezione dei dati personali (Decreto legislativo 20 giugno 2018, n. 101).

Nel corso del 2018 la sottosezione in esame è stata implementata con l'aggiunta di due nuove sottosezioni di lavoro ivi contenute con delibera n. 172 del 6 marzo 2018 il Consiglio ha approvato il Regolamento d'attuazione in rapporto tra ANAC e i portatori di interessi vertenti presso l'Autorità nazionale anticorruzione e protezione dell'igiene pubblica degli incarichi in attuazione del quale è stata approvata per il 29 giugno 2019 l'Agenda pubblica degli incarichi ANAC. Per le nuove procedure concernenti le informazioni allo scopo di soddisfare esigenze di trasparenza nel luogo dei decisori pubblici e i portatori di interessi, regolamento secondo principio tassativamente garantiti agli incarichi del Presidente del Consiglio, del Segretario Generale e dei dirigenti per 30, la finalità evidenziata appare coerente con quella di calcolare i dati oggetto di pubblicazione e inerenza delle sottosezioni "ANAC concorso – Dati ulteriori" e informazioni inscrite e in carico dell'Agenda pubblica di cui conseguenza, sono assoggettate alla verifica concernente l'esclusione dell'art. 7 bis, comma 3, d.lgs. n. 33/2013 in merito, oppure evitare la stessa. In tal caso, in merito a quanto previsto dalla disciplina in materia di tutela della riservatezza (art. 3, comma 2 del Regolamento) con il regolamento stabilito che la pubblicazione del dato non costituisce condizione per la tutela dell'incarico ed il relativo alla è reso noto al RPCT in merito alle e alle informazioni da pubblicare per finalità di controllo.

In merito, la sottosezione "ANAC concorso – Dati ulteriori" è stata adeguata e in tal caso con il Consiglio del Presidente del 25 luglio 2018. Quest'ultima prevede che "in ambito di rafforzamento della trasparenza, le amministrazioni aggiudicatrici e gli enti aggiudicatori possono valutare di pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" i dati integrati nei contratti di esecuzione della programmazione biennale, a carattere aggiuntivo, di cui "dati ulteriori" rispetto a quelli obbligatori".

Per tale, il Consiglio, su proposta del RPCT e in linea con il Verbo di riferimento, ha disposto la creazione di una nuova sottosezione di lavoro finalizzata a implementare "dati integrati nei contratti di acquisto di beni e servizi di importo superiore a quello di cui all'art. 10 del Programma triennale e dei suoi aggiornamenti", destinata ad essere popolata dai dati concernenti i contratti esecutivi stipulati dall'Entità a partire dal presente annualità e successivi alla soglia di cui all'art. 10".

In merito, in questo caso il RPCT ha proceduto al chiarire le finalità in poste dall'art. 7 bis, comma 3, d.lgs. n. 33/2013 e al Regolamento (UE) 2016/679 con il supporto del dirigente deputato alla gestione del flusso informativo del Risultato in merito per la Protezione dei dati personali.

Nel corso del 2017 si procederà a modificare la sottosezione "Dati ulteriori" e al fine, dell'art. 7 bis, comma 3, d.lgs. n. 33/2013, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 orientato alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga le direttive 95/46/CE (di seguito RGPD) ed il d.lgs. n.

Una rappresentazione del 2019 è stata pubblicata in una documento, consistente nel Conto Rendiconto ANAC, i cui dati di realizzazione e gestione di tutti i servizi ANAC.

10/2010), di modifica al Codice in materia di protezione dei dati personali (Decreto legislativo n. 50 giugno 2003, n. 196).

2) Trasparenza e responsabilità: il ruolo del Titolare e del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)

A tale scopo, lo spunto di partenza è costituito dalla Direttiva (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (il nuovo RGPD) e nel Codice in materia di protezione dei dati personali come modificato dal decreto legislativo n. 10 agosto 2010, n. 101, il trattamento dei dati personali è un attività in cui non è ammessa da una norma di legge, nei casi previsti dalla legge di riferimento.

Per tanto, la pubblicazione dei dati in forma trasparente e trasparente è effettuata previa verifica dell'esistenza di uno specifico obbligo di pubblicazione previsto dal d.lgs. n. 50/2010 o da altre fonti normative. Anche in questi casi, tuttavia, viene assicurato il rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza e limitazione, esattezza, integrità, sicurezza, pertinenza e limitazione equa dei processi rispetto alla finalità del trattamento.

Come è noto, il RGPD ha introdotto, tra l'altro, la figura del Responsabile della protezione dei dati (RPD).

In particolare, all'art. 37 del RGPD viene stabilito che: "l'RPD può essere individuato in una professionalità interna o esterna, a seconda dei casi, ai suoi compiti in base al contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna o interna. Ne può essere affidato il ruolo a [PIA 2018](#) SpA, che, per quanto possibile, tale figura non debba svolgere un'attività valutativa, in linea con lo spunto di partenza, e che non possa rischiare di minare l'effettività e l'esecuzione delle attività ricondotte alle sue diverse funzioni, tenuto conto del numero di compiti e responsabilità che la nomina attribuisce sia al RPD che al RPDCT.

Resta inteso che il RPD dell'Ente è incaricato per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali nel caso di esercizio della funzione di ricerca e di studio sull'accesso civile generalizzato - una figura di riferimento per il RPDCT, e che il ruolo scoperto - art. 39 del d.lgs. n. 101 del 2010 - del RPD - nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna (reg. 101), ancor prima di vedere il ruolo del Titolare per la Privacy.

Il RPD spetta infatti il delicato compito di cercare il giusto equilibrio tra due esigenze contraddittorie: quella dell'efficienza e privacy, la seconda deve essere individuata attraverso la valutazione degli interessi in gioco e le cure dei principi che concernono la nomina e l'operatività europea sulla protezione dei dati e la normativa nazionale sulla trasparenza.

Al fine del bilanciamento e allineamento di questi elementi ai valori del RGPD, la dimensione organizzativa deve sposta dal titolare del trattamento costituito un elemento fondamentale.

Così, ai sensi del art. 25 del RGPD, il Titolare del trattamento (Titolare) deve essere un'entità fisica o organizzativa adeguata per garantire che siano trattati con integrità, riservatezza (privacy by default) solo i dati necessari per ogni specifica finalità del trattamento dove invece, lo stesso deve mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali le valutazioni d'impatto, volta ad assicurare il modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione (1, 2).

Proprio attraverso la realizzazione di un misurato e complesso è del bene e un elemento che il diritto alla conoscibilità e quella di protezione dei dati personali, dovrebbe trovare una naturale sede di attuazione.

L'ANAC, in attuazione al regolamento (UE) n. 2016/679, ha provveduto in data 21 luglio 2016 alla nomina del RPD. Per l'esercizio dei diritti, l'Ente può contattare il RPD direttamente alle istanze e ai sensi del Titolare, all'attenzione del Responsabile della Protezione dei Dati persona.

Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) può essere contattato all'indirizzo privacy@comune.it.

Inoltre, l'art. 30 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 dispone che "ogni titolare del trattamento di dati personali, il suo rappresentante designato nel registro delle attività di trattamento, lo stesso sotto la propria responsabilità" in attuazione dello spunto di partenza è stato assicurato e pubblicato sul sito internet dell'Ente il Registro delle attività di trattamento dei dati personali.

documento è stato rivolto all'esito di un'attività di analisi dell'organizzazione in corso dei procedimenti amministrativi descritti nell'Allegato 3 al PTPE 2019-2020 ed in diretta mo. per ciascuno di essi, le attività che implicano un trattamento dei dati del personale. Esiti di tale operazione sono stati sottoposti ai responsabili di unità organizzative per l'opportuna condivisione e/o integrazione.

Le intenzioni di non essere state oggetto di un'attività analitica da parte del RPCT e linea di demarcazione tra le attività riservate ai soggetti Reg. art. 1, che è ora all'ave di dati soggetti ai obblighi di pubblicazione nonché la previsione dell'Allegato 3 al PTPE all'non imporre il ricorso alla tutela della riservatezza.

3. Accesso ai dati personali e alla documentazione amministrativa

Come illustrato anche nel PTPE 2019-2020, le adunanze del 24 ottobre 2019 (Consiglio deliberato il 01/11/2019) ["Sugli argomenti relativi ai procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti della PA e all'accesso ai documenti amministrativi sanciti dalla legge 24/1/1990"](#)

documenti disponibili online e la nota 12 per l'esercizio di tutte le forme di accesso al servizio di accesso ai documenti dei cittadini nazionali della PA e all'Alto, sia l'accesso civico obbligatoro, sia parte di un'informazione di interesse (ai sensi dell'art. 5, c. 1, legge n. 30/2013), a documenti, informazioni e dati soggetti ad un obbligo di pubblicazione, all'accesso civico generalizzato, ossia al diritto di chiunque di versi dell'art. 5, c. 2 dello stesso decreto. In presenza di accedere a dati e documenti alterari i sottile a quali sottoposti ad obblighi di pubblicazione nonché a diritto di accesso ai documenti amministrativi formati e dati della PA con le ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Per ogni una delle fattispecie esaminate da Reg. art. 1, vengono definiti:

- i criteri di formazione delle istanze di accesso (rendendo a essi disponibili i moduli standard) per la presentazione della richiesta;
- le modalità di riferimento alla legittimazione soggettiva del richiedente (presenti, o no, in un suo per l'accesso, ex l. 24/1/1990, per il quale va accertato, in senso diretto, indiretto e allargato, corrispondente a una situazione giuridicamente tutelata e collegata ai documenti e/o ai dati amministrativi di acquisizione);
- l'assimilazione delle istanze ovvero il responsabile dei procedimenti:
 - o RPCT nei casi di "accesso civico obbligatoro";
 - o l'Ufficio unico per l'accesso civico generalizzato (in quanto l'accesso generalizzato trova in altri con forme regolamentare, coerentemente con la soluzione finora data, nella linea guida dell'Alto, n. 1008/2019), la scelta è attribuita all'Ufficio di vigilanza sugli obblighi di trasparenza (compito di scegliere e erogare la risposta) attraverso la gestione di pubblica amministrazione. Minimi di trasparenza (di un registro degli accessi) tutte le domande di accesso generalizzato, assegnando e per competenza agli uffici di controllo, ai fini di un controllo di conformità, e trasmissione delle risposte;
 - o l'Ufficio competente con materia oggetto dell'accesso nei casi previsti dalla l. 24/1/1990;
- le modalità di svolgimento dei procedimenti;
- gli strumenti a disposizione nei casi di mancata risposta o di rifiuto.

A seguito del emanazione del succitato Regolamento l'Ufficio del Responsabile ha provveduto, per le organizzazioni di cui è titolare e gestisce e sottostazione il primo livello ["Sugli argomenti relativi all'accesso civico"](#), analizzando e in due ulteriori sottosezioni una suddivisione specificamente dedicata all'["accesso civico obbligatoro"](#) e a quello ["generalizzato"](#) e a una ["Registro degli accessi"](#).

Nella prima sono contenute tutte le informazioni utili per l'esercizio dell'accesso civico (Regolamento, la FAQ, Comunicati del Presidente in materia, ecc.) e la modalità di apertamente predisposta.

Un base a legittimazione del potere sostitutivo in caso di assenza o inattività del titolare è necessario che analizziamo il regolamento generale.

Nella seconda pagina degli elenchi suddivisi per annualità e contenuti l'elenco dei criticisti di cui sono presentate a ANAC con i progetti, le date dell'istanza e il relativo esito e la data di adesione. L'elenco viene periodicamente aggiornato secondo quanto indicato nell'Allegato 1 delle Linee Guida ANAC - Delibera n. 1039/2013.

[Clicca qui per scaricare l'elenco ANAC dei criticisti di cui sono presentate a ANAC con i progetti](#)

Per la ricognizione dei critici negli anni precedenti si rimanda al paragrafo 25

Roma, 15 marzo 2017