REGIONE ABRUZZO

ARIC

AGGIORNAMENTO ANNUALE

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

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, per la Trasparenza e Antifrode 2023-2025

Sommario

INTRODUZIONE 4

1. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 5

1.1 Il processo di adozione e di aggiornamento del PTPCT 2023/2025 5

1.2 Destinatari del PTPCT 5

1.3 Il collegamento tra il PTPC e il Piano della Performance 6

2 SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 7

2.1 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: ruolo e poteri 7

2.2 Le funzioni del R.P.C.T 8

2.3 L'organo di indirizzo politico 9

2.4 I dirigenti/direttori 10

2.5 Il personale dipendente 10

2.6 L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) 11

2.7 L'Ufficio per i procedimenti disciplinari 11

2.8 Il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer – DPO) 12

3. IL QUADRO DELLE RESPONSABILITA' 13

3.1 Responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa del R.P.C.T. 13

3.2 Responsabilità dei dirigenti 13

3.3 Responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione 14

4. L'ANALISI DEL CONTESTO 15

4.1 Organizzazione dell'ARIC 15

4.2 La gestione del rischio: un nuovo approccio metodologico. 17

4.3 Le gestione del rischio adottata dall'Agenzia 18

4.4 Valutazione del rischio 19

4.5 L'analisi del rischio 19

4.6 Analisi del contesto Esterno 21

5. Il TRATTAMENTO DEL RISCHIO: LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 23

5.1 Il Codice di Comportamento – M1 23

5.2 Il conflitto di interesse – M2 24

5.3 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse – M3 24

5.4 Attività successiva alla cessazione del servizio – Pantouflage – Revolving doors – M4 26

5.5 Commissioni, assegnazione uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A. - M5 28

5.6 Tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti – (whistleblowing) – M6 29

5.7 Formazione M7 30

5.8 Rispetto del principio di rotazione degli operatori economici di fornitori o prestatori di servizi

nella acquisizione di servizi e forniture – M8 30
5.9 Patti di integrità negli affidamenti - M9 31
5.10 Incarichi vietati ai dipendenti dell'ARIC e disciplina incarichi istituzionali ed extraistituzionali – M10 31
5.11 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali – M11 32
5.12 La rotazione degli incarichi M12 32
5.13 Individuazione RASA M13 33
5.14 Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio M14 33
6. LE MISURE DI TRASPARENZA 35
6.1 Amministrazione trasparente 35
6.2 Diritto all'accesso M15 36
6.3 Gare di appalto 36
6.4 Trasparenza e tutela dei dati personali 37
7. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA ANTIFRODE 38
7.1 Antiriciclaggio e avvio delle procedure interne. M16 38
7.2 Autovalutazione del rischio di frode dei processi M17 39
8. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE 42

INTRODUZIONE

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), secondo il disposto dell'articolo 1 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, integrato dal d.lgs. 97/2016, costituisce lo strumento principale attraverso la quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono e comunicano all'Autorità Nazionale Anticorruzione *"la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio* " (articolo 1, comma 5).
Esso rappresenta uno strumento operativo che, sulla base di una serie di indicatori predefiniti, individua le misure generali e specifiche per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, stabilendo per ciascuna di esse modalità e tempi, chiari e definiti, per la realizzazione degli interventi.
In particolare il Piano tiene in considerazione:

1. Il Piano nazionale anticorruzione (delibera CIVIT n. 72 del 11/09/2013) e dei successivi aggiornamenti adottati con:
   - determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015;
   - delibera del Consiglio ANAC n. 831 del 3/8/2016;
   - delibera del Consiglio ANAC n. 1208 del 22/11/2017;
   - delibera del Consiglio ANAC n. 1074 del 21/11/2018;
2. il Piano Nazionale anticorruzione 2019 approvato con delibera del Consiglio ANAC n. 1064 del 13.11.2019;
3. del monitoraggio svolto, nel corso del 2022, sull'attuazione del PTPC 2022/2024, nonché sull'idoneità delle misure di prevenzione e contrasto ivi previste, come evidenziato nel report rappresentato nella sezione Settima del presente Piano, nonché nella Relazione annuale della R.P.C.T. sull'attività svolta nell'anno 2021, secondo il modello predisposto dall'ANAC, e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "*Amministrazione trasparente" sotto-sezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione*".

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

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

1.1 Il processo di adozione e di aggiornamento del PTPCT 2023/2025

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 8, della legge 190/2012 il Piano è adottato dalla Direzione Generale su proposta del R.P.C.T.. Il Piano è aggiornato annualmente nell'ambito i predisposizione del PIAO, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, sulla base del monitoraggio e dei risultati della verifica della sua attuazione. Infatti, il D.M. 24.06.2022 definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), di cui all'art. 6 comma 6 del Decreto Legge 09.06.2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla Legge del 06.08.2021, n. 113. Il PIAO contempla la sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi trasparenza.
Il processo di gestione del rischio è condotto con la partecipazione di tutti gli attori dell'amministrazione e con l'attivazione di meccanismi di consultazione dei dirigenti, per le aree di rispettiva competenza, sotto il coordinamento del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. In quest'ottica lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione rappresentano il risultato di un'azione sinergica e combinata dei responsabili degli uffici dirigenziali e delle altre articolazioni amministrative e del R.P.C.T.. Prima dell'adozione da parte dell'Agenzia, il Piano verrà sottoposto a consultazione pubblica aperta, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale al fine di ricevere osservazioni e proposte di integrazioni da parte degli stakeholders e dei cittadini.
Il P.T.P.C. 2022/2024, approvato con **deliberazione del Direttore Generale** n. 25 del 28/04/2022 è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "*Amministrazione Trasparente-Disposizioni generali-Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*" al fine di assicurarne la massima diffusione sia all'esterno che all'interno dell'amministrazione.
Il Piano che entra in vigore successivamente all'approvazione da parte dell'Organo di indirizzo politico, ha una validità triennale ed è aggiornato annualmente, entro il 31 gennaio di ciascun anno, secondo una logica di programmazione scorrevole, tenendo conto degli obiettivi e delle priorità posti dagli Organi di vertice, delle modifiche normative e organizzative e delle indicazioni fornite dall'ANAC.
Come previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il R.P.C.T. provvede, inoltre, a proporre all'Organo di indirizzo politico la modifica del Piano ogni qualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, ovvero qualora ritenga che delle circostanze esterne o interne all'ente possano ridurre l'idoneità dello stesso a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.
Per il triennio 2023/2025 questa Agenzia all'interno dei compiti affidatele dalla Regione Abruzzo relativamente alla partecipazione dell'attuazione delle misure del PNRR e degli interventi del Ministero della Coesione introduce all'interno del Piano elementi relativi all'applicazione della normativa antifrode. Tale base normativa è poi confluita, con l'introduzione di alcuni emendamenti, in alcune disposizioni contenute nell'art. 7 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, sulle attività di rendicontazione, monitoraggio e controllo sulle attività del PNRR, nonché nel Titolo IV del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, inerente agli investimenti e il rafforzamento del sistema di prevenzione del sistema antimafia. Di rilievo, infine, anche il D.P.C.M. del 15 settembre 2021 sulla rilevazione dei dati di attuazione finanziaria fisica e procedurale per singolo progetto del PNRR, che contiene alcune disposizioni organizzative e procedimentali per il controllo e il contrasto di eventuali attività illecite, nell'ambito dell'attuazione dei progetti sul PNRR.

1.2 Destinatari del PTPCT

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

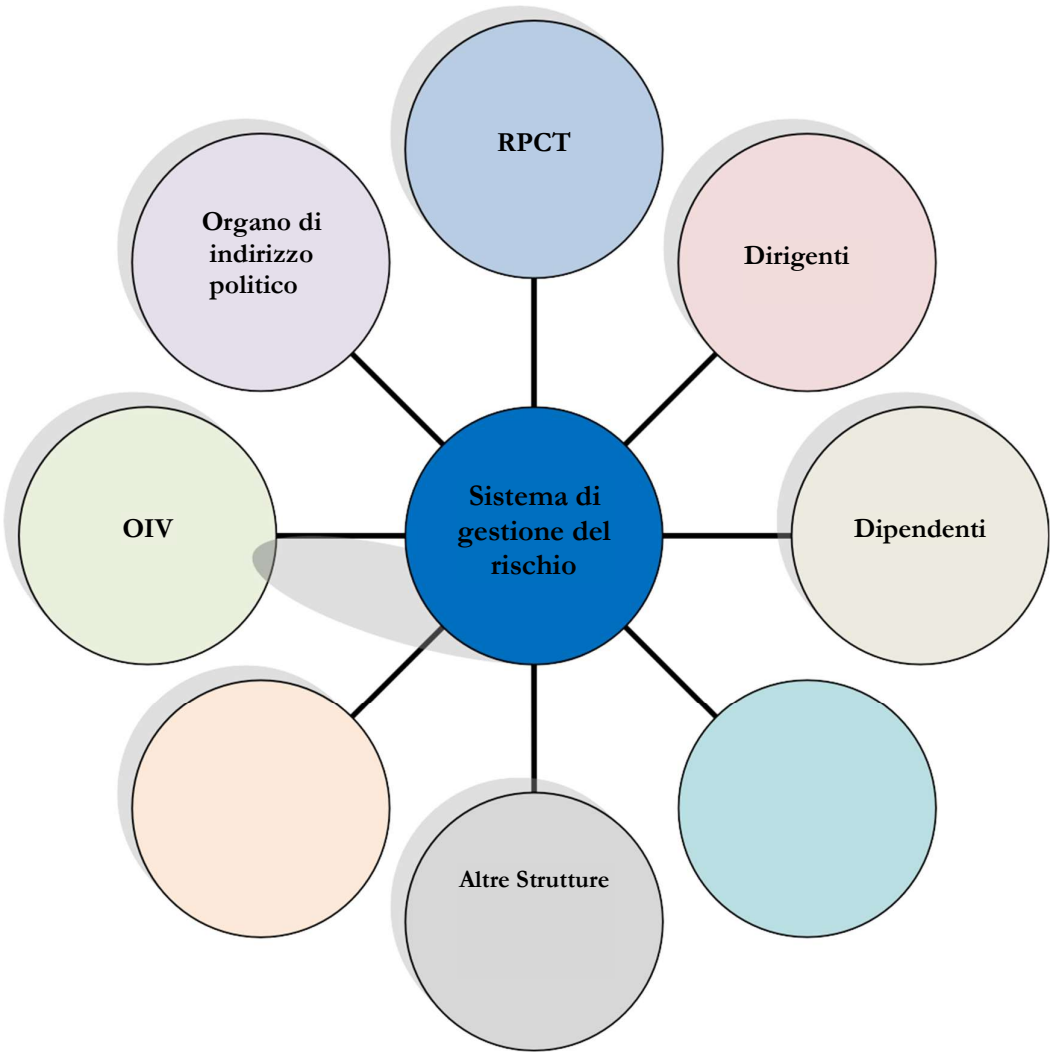
fonte di responsabilità disciplinare (DPR 16 aprile 2013, n. 62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" e Codice di comportamento dei dipendenti*).

1.3 Il collegamento tra il PTPC e il Piano della Performance

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

2. SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le attività inerenti alla gestione dell'attività di prevenzione della corruzione sono poste in essere dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con l'ausilio dei Referenti, dei dipendenti e di tutti i soggetti responsabili dell'attuazione del Piano anticorruzione e trasparenza che hanno il compito di consentire l'implementazione di un sistema che assicuri l'identificazione dei rischi di corruzione e la concreta attuazione delle misure di prevenzione.
Nella presente sezione si delineano e si descrivono i compiti, le funzioni e le responsabilità di tutti soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione dell'ARIC.



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

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

Con la predisposizione del Piano il Responsabile individua tutte le misure organizzative finalizzate a prevenire il rischio corruzione e a formalizzare le buone prassi amministrative utili a favorire la diffusione della cultura dell'etica e dell'integrità.
Il Responsabile verifica l'efficace l'attuazione del Piano e la sua idoneità, proponendo all'Organo di indirizzo politico, competente per l'adozione, eventuali modifiche in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti di organizzazione.
Fine ultimo dell'attività del Responsabile per la prevenzione della corruzione è, pertanto, l'individuazione, nell'ambito del PTPCT, di azioni e misure organizzative volte a prevenire situazioni di corruzione, nonché il monitoraggio dell'attuazione di tali azioni. Il Responsabile non esercita una funzione di gestione né di repressione di fattispecie di corruzione, se verificatesi nell'ambito dell'Amministrazione di appartenenza, ma il suo compito è quello di agire sui modelli comportamentali, al fine di prevenire il sorgere di fenomeni corruttivi attraverso la pianificazione degli interventi.
Sul ruolo e i poteri del R.P.C.T., l'Anac, con delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, ha fornito indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori nel caso di rilevi o segnalazioni di presunta corruzione.
I poteri di vigilanza e controllo del R.P.C.T. si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni.
Pertanto all'R.P.C.T. non compete accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile, tuttavia, lo stesso può, in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti al fine di acquisire una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

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

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

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

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

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

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

Il R.P.C.T. è esente da responsabilità per omesso controllo, sul piano disciplinare, nei casi di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, qualora provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano (art. 41,co. 1,lett. l),d.lgs. 97/2016).
Ai sensi dall'art. 15, d.lgs. n. 39/2013 al R.P.C.T. è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, ha precisato che spetta al R.P.C.T. "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal R.P.C.T. è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il R.P.C.T. irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."

I rapporti tra Autorità ed R.P.C.T.
L'R.P.C.T. collabora attivamente con l'ANAC al fine di favorire lo svolgimento, da parte dell'Autorità, dell'attività di vigilanza volta alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla L. 190/12 ed al corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs 33/2013.
Il legislatore assegna, infatti, al R.P.C.T. il compito di svolgere all'interno di ogni ente «*stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione*» (art. 43, co. 1, d.lgs. 33/2013).

2.3 L'organo di indirizzo politico

L'organo di indirizzo politico a norma della legge 190/2012 ha compiti specifici in materia di prevenzione della corruzione:
- designa il R.P.C.T.;
- adotta annualmente il P.T.P.C., nell'ambito dell'adozione del PIAO;
- adotta l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione. In particolare, individua gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- al fine di garantire che il R.P.C.T. possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività (art. 41 del d.lgs. 97/2016) dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al responsabile funzioni e poteri idonei.

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

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del R.P.C.T., delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicurare al R.P.C.T. un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

2.4 I dirigenti/direttori

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

- vigilare sul rispetto delle disposizioni del Piano;
- fornire collaborazione al Responsabile nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e di definizione delle misure per l'implementazione del Piano;
- partecipare al processo di gestione del rischio;
- assicurare l'osservanza del Codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione dello stesso;
- verificare che siano rispettate le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione;
- monitorano le attività e garantire il rispetto dei tempi procedimentali;
- segnalare, tempestivamente, qualsiasi altra anomalia accertata adottando, laddove possibile, le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- monitorare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nella struttura a cui sono preposti e fornire i relativi esiti al Responsabile nel rispetto della tempistica indicata dal presente Piano;
- attuare la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- sono responsabili della corretta attuazione e osservanza delle disposizioni contenute nella legge n. 190 del 2012 e del P.T.P.C, nonché dei previsti obblighi di informazione, comunicazione e monitoraggio. La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente, come stabilito nel Codice di comportamento;
- rispondere della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il R.P.C.T. dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano;
- collaborare con il Referente della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza alla predisposizione della relazione annuale sui risultati del monitoraggio e delle azioni.
- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative.

2.5 Il personale dipendente

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, l. n. 190) in capo al responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti

delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.
Compete pertanto a tutti i dipendenti dell'Agenzia (ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, nonché il personale comandato), partecipare al processo di gestione del rischio e all'implementazione della strategia di prevenzione prevista dal presente Piano. Il comma 14 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 afferma, infatti, che anche in capo a ciascun dipendente vige il dovere di rispettare le misure di prevenzione previste dal Piano e che in caso di violazione si profilerebbe per quest'ultimo l'illecito disciplinare. Ogni dipendente è, altresì, obbligato a rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.P.R. n. 62/2013) ed il Codice di comportamento dell'ARIC.
Tutti i dipendenti:

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

2.6 L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenzia è stato costituito, ai sensi dell'art. 14 del D.lgs 150/09, con Delibera direttoriale n. 15 del 18/03/2022. E' composto da un presidente e due componenti e svolge, oltre alla valutazione delle performance, i compiti connessi all'attività anticorruzione ed alla trasparenza amministrativa partecipando al processo di gestione rischio ed esprimendo parere obbligatorio sul Codice di comportamento. In particolare l'OIV:

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

2.7 L'Ufficio per i procedimenti disciplinari

Oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del

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

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

Nell'anno 2022 Responsabile della Protezione dei Dati (Data Protection Officer – DPO) dell'Agenzia è stato nominato la Soc. Actainfo di Addari Igino s.a.s giusta Determina dirigenziale n. 35 del 21/02/2022. E' in fase di completamento l'iter di affidamento del servizio per l'anno 2023.

3. IL QUADRO DELLE RESPONSABILITA'

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

Il comma 8 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 configura una responsabilità dirigenziale nel caso di mancata predisposizione del Piano e di mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Il comma 12 del medesimo articolo 1 prevede inoltre una forma più generale di responsabilità ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 (responsabilità dirigenziale), disciplinare e amministrativa (per danno erariale e per danno all'immagine della P.A.) che si realizza nel caso in cui venga commesso, all'interno dell'Amministrazione, un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, a meno che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza non provi:

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

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

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

La sanzione prevista nel caso in cui venga commesso l'illecito non può essere inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese a un massimo di sei mesi. Si può ben comprendere, quindi, come le possibili conseguenze in caso di mancata attuazione dei suddetti adempimenti siano alquanto rilevanti per il Responsabile, sul quale incomberebbe una sorta di responsabilità oggettiva derivante dalla sua posizione di garanzia e collegata a quella dei dirigenti e dei responsabili di Struttura che con lo stesso hanno l'obbligo di collaborare. Il comma 14 afferma la responsabilità del Responsabile ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare anche nel caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano.
A tale previsione si aggiungono le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare illustrate nel successivo paragrafo con riferimento alla responsabilità dei dipendenti.
Il R.P.C.T. ha considerevoli responsabilità ai sensi di legge.
La responsabilità disciplinare, a carico del R.P.C.T., "*non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi*".
L'art. 1, comma 14, della stessa l. 190/2012 individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

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

3.2 Responsabilità dei dirigenti

Per poter attuare il sistema di gestione del rischio e di prevenzione della corruzione in modo efficace è fondamentale la collaborazione dei dirigenti responsabili di servizio/struttura, per le loro competenze professionali e la loro esperienza.
Tra gli strumenti tecnico-gestionali per l'esercizio del proprio ruolo, i dirigenti d'ora in avanti devono contemplare anche quelli previsti per la prevenzione della corruzione dalla legge e dal presente Piano, integrando le proprie competenze.
I dirigenti responsabili di servizio/struttura in caso di violazione dei compiti di loro spettanza, rispondono a titolo di responsabilità dirigenziale e disciplinare. I dirigenti individuati quali *"titolari del rischio"* o "*soggetti competenti all'attuazione delle misure*" se non attuano la misura di prevenzione

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

3.3 Responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione indicate nel PTPC e implementate devono essere rispettate da tutti i dipendenti (dirigenti e non). L'art. 8 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.p.r. 62/2013) precisa che *"la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare"*.
Pertanto il dipendente che non osserva le misure del Piano incorre in un illecito disciplinare. Tra le misure da osservare si evidenziano in particolare, a mero titolo esemplificativo:

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

I SOGGETTI RESPONSABILI DELLE DIVERSE FASI DI ELABORAZIONE E ATTUAZIONE DEL P.T.P.C. NELL'AMBITO DEL PIAO DELL'ARIC		
Fase	**Attività**	**Soggetti responsabili**
Elaborazione/aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Promozione e coordinamento del processo di formazione del Piano	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
	Individuazione dei contenuti del Piano	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, referenti della prevenzione della corruzione, dirigenti e direttori
	Redazione	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione	Approvazione del PIAO e segnatamente della sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza	Organo di indirizzo politico
Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Attuazione delle iniziative del Piano ed elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati	Tutti i soggetti indicati nel Piano
Monitoraggio Piano Triennale di prevenzione della corruzione	Attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di lotta alla corruzione.	Soggetto/i indicati nel Piano triennale, Responsabile per la prevenzione della corruzione e Referenti
	Audit sul sistema della trasparenza e dell'integrità	OIV

4. L'ANALISI DEL CONTESTO

Nell'aggiornamento della presente sezione le fonti dati di riferimento sono state prese in considerazione:

- Progetto "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza" https://www.anticorruzione.it/-/misurazione-territoriale-del-rischio-corruzione-e-promozione-della-trasparenza-progettopon-1
- ANAC Rapporto quadrimestrale sul mercato dei contratti pubblici https://www.anticorruzione.it/- /rapporto-contratti-pubblici-anac-i-quadrimestre-2021

Contesto Esterno

L'anno 2022 è stato un anno particolare per l'Unione Europea che ha risposto alla crisi pandemica da COVID-19 con il programma Next Generation EU (NGEU) con investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. In Italia la risposta alla crisi sociale ed economica determinata dalla pandemia è stato il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR con l'evidente preoccupazione che ne accompagna l'attuazione di evitare che possa diventare l'occasione per favorire condotte corruttive all'interno della pubblica amministrazione.

L'ARIC, che ricopre il ruolo di Centrale Unica di Committenza Regionale e di Soggetto Aggregatore, con la D.G.R. n.70 del 14.02.2022 è stata individuata quale Ufficio unico regionale referente in materia di appalti del PNRR e viene assegnata alla medesima la specifica funzione di ufficio dedicato alle procedure di appalto in ottemperanza agli obblighi previsti dal PNRR.

L'anno 2022 ha segnato peraltro una importante fase di riorganizzazione dell'Agenzia non ancora pienamente operativa per mancato completamento del fabbisogno del personale.

Per questo motivo, considerate le particolari condizioni lavorative dei dipendenti (lavoro da remoto, congedi straordinari,ampliamento della flessibilità dell'orario, ...) l'attività dell'Ente ha assunto il carattere soprattutto di straordinarietà. Tanto premesso tuttavia è stato possibile, pur con le difficoltà evidenziate, dare esecuzione all'attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

4.1 Organizzazione dell'ARIC

Alla data di stesura e adozione del presente piano l'Agenzia attraversa una fase di riorganizzazione che comporterà l'aggiornamento della presente sezione.

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

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

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

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

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

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

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

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

- *INFORMATICA E TELEMATICA*
- *COMMITTENZA"*

b) ai sensi dell'articolo 8 del Regolamento di attuazione approvato con la sopracitata DGR n°

720/2018 e sui aggiornamenti *"Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti di cui al precedente punto 3)"*, l'Agenzia è articolata come segue:

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

Allo stato la strutturazione definita nel vigente Regolamento non è pienamente operativa per mancata completa attuazione della programmazione triennale dei fabbisogno di personale 2022/2024 adottata con Delibera Direttoriale n. 46 del 02/09/2022, che contempla per il triennio il seguente piano di assunzioni:

CATEGORIA	**Assunzioni**
Dirigente	**1**
CAT D	**12** (di cui 3 progressioni)
CAT C	**3** (di cui 2 progressioni)
CAT B	**1** (legge 68/99 oltre i limiti)
TOTALE	**17**

Allo stato si è proceduto alla stabilizzazione di n. 1 unità di personale CAT D con Delibera Direttoriale n. 50 del 23/09/2022 e di n. 1 unità di personale di CAT C con Delibera Direttoriale n. 63 del 01/12/2022.

Sono state inoltre avviate ed in fase di conclusione le seguenti procedure:

- mobilità ex art. 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001 relativamente ai seguenti profili:
  - Funzionario Giuridico Contabile, Cat. D - n. 1 unità di personale
  - Ingegnere Gestionale, Cat. D - n. 2 unità di personale
  - Istruttore Tecnico, Cat. C - n. 1 unità di personale
  - Project Manager, Cat. D - n. 1 unità di personale
  - Specialista Farmacista, Cat. D - n. 1 unità di personale
  - Specialista Ingegnere Clinico, Cat. D - n. 1 unità di personale
  - Specialista Tecnico, Cat. D - n. 1 unità di personale
  - Specialista Tecnico Sanitario di Laboratorio, Cat. D - n. 1 unità di personale
- progressioni verticali relativamente alle seguenti posizioni:
  - Funzionario Amministrativo, Cat D - n. 1 unità di personale
  - Istruttore Amministrativo Contabile, Cat C - n. 1 unità di personale

Attualmente la dotazione organica dell'Agenzia risulta composta dalle seguenti unità di personale:

AMBITI	**Unità 2022**
Direzione Generale	1
Revisore Legale	1
Dirigente Amministrativo	2
Dirigente Tecnico	1
AMMINISTRAZIONE	3 (n. 2 Cat.C; n. 1 Cat. B)
COMMITTENZA	6 (n. 3 Cat.D di cui n. 1 a Tempo Determinato e n. 1 in Servizio di comando; n. 3 Cat. C di cui n. 1 a Tempo Determinato Part Time)
INFORMATICA E TELEMATICA	9 (n. 6 Cat.D di cui n. 1 in Aspettativa non retribuita e n. 1 in Comando presso altra Amm.ne, n. 2 Cat.C, n. 1 Cat.B in Comando presso altra Amm.ne

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

- fino alla piena operatività di ARIC, restano di competenza del Direttore Generale tutti gli atti e i provvedimenti necessari a garantire le attività riferibili all'ambito "Informatica e Telematica" individuate dalla L.R. 14 marzo 2000, n° 25 e dall'art. 12 del Regolamento modificato da ultimo con DGR n° 720 del 28 settembre 2018;
- tutti i compiti riferibili all'ambito "Committenza", così come delineati dalla legge, dagli atti organizzativi adottati dalla Regione e dall'art. 13 del Regolamento modificato da ultimo con DGR n° 720 del 28 settembre 2018 sono esercitati dal Commissario Straordinario, la cui nomina è stata disposta con DPGR n° 5 del 2 febbraio 2018.

In data 8/04/2019 è tuttavia cessato l'incarico del Direttore Generale F.F. Dott. Fabrizio Bernardini nominato con DGR Abruzzo n.768/2018 con conseguente vacatio della figura di vertice nell'ambito dell'Informatica e Telematica. L'organo di amministrazione attiva è stato ricostituito con la nomina dell'Avv. Daniela Valenza come Commissario Straordinario e dall'Avv. Carlo Montanino e del Dott. Domenico Lilla sub commissari rispettivamente dell'ambito Committenza e dell'ambito Informatica e Telematica. Con D.G.R. n. 731 del 15 novembre 2021, infine, è stato nominato Direttore Generale dell'ARIC l'Avv. Donato Cavallo.

4.2 La gestione del rischio: un nuovo approccio metodologico.

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

Il PTPCT 2023 di ARIC, pertanto, si configura come un Piano di mantenimento e consolidamento delle azioni correttive implementate già negli anni precedenti.

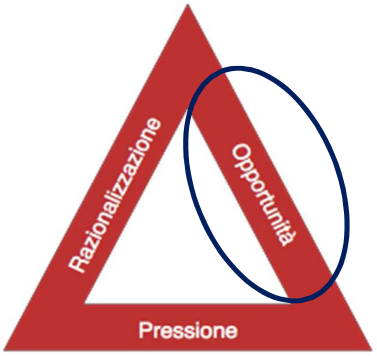
Anche quest'anno le azioni rispondono alle esigenze indicate da ANAC nella determina n. 12/2015, al paragrafo 6.5 oltre che nell'Allegato 1 al Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019).

Nella loro elaborazione si sono considerati i tre parametri, indicati da ANAC, vale a dire:

- Efficacia nella neutralizzazione;
- Sostenibilità economica ed organizzativa
- Specificità rispetto all'organizzazione.

Con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 l'ANAC (Piano Nazionale Anticorruzione 2019) in ambito di trattamento del rischio ricorda che "un PTPCT privo di misure adeguatamente programmate (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità effettiva attuazione, verificabilità efficacia), risulterebbe mancante del contenuto essenziale previsto dalla legge".

Le misure sono state distinte in due gruppi: Misure di Processo (che si realizzano nel corso delle attività) e Misure a carattere organizzativo che hanno lo scopo di consentire la prevenzione o la correzione dell'anomalia strutturale del processo) volte ad insistere sulla dimensione della opportunità di frode indicata nei paragrafi precedenti.



Tali azioni sono spesso di due tipi: azioni immediate per applicare soluzioni provvisorie (alle quali, a rigore, la definizione di "azione correttiva" non è applicabile: si potrebbero chiamare "azioni di recupero", o simili; vengono dette anche "trattamento della non conformità" o "misure di sicurezza") e azioni definitive (o preventive), che sono le azioni correttive propriamente dette. Procediamo con una metafora per comprendere la differenza tra i due livelli di azione.

4.3 Le gestione del rischio adottata dall'Agenzia

La strategia di prevenzione della corruzione si fonda sulla progettazione, realizzazione e sviluppo di un sistema di gestione del rischio operante a livello di singola amministrazione, nel rispetto delle previsioni normative (Legge 190/2012) e degli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e dai suoi aggiornamenti annuali.
Nel suo complesso, il processo di gestione del rischio è stato rappresentato nella forma di "*ciclo di gestione*", così da evidenziare le necessarie caratteristiche evolutive del sistema e, quindi, l'orientamento al suo miglioramento continuo. L'aggiornamento 2015 al PNA (determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015) tra le indicazioni metodologiche per il miglioramento del processo di gestione del rischio corruzione raccomandava che la mappatura dei processi fosse effettuata su tutta l'attività svolta e non solamente con riferimento alle c.d. "*aree obbligatorie*". La stessa ANAC poneva in evidenza il fatto che *"l'accuratezza e l'esaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva"*.
I precedenti Piani dell'Agenzia danno conto di un percorso con una prima mappatura dei processi delle aree a rischio obbligatorie e via via estesa con la consapevolezza che si tratta di un lavoro dinamico, *in progress*, che va costantemente rivisto e aggiornato alla luce dei cambiamenti organizzativi e normativi che incidono sulla amministrazione. Con riferimento alla mappatura dei processi tali procedimenti corrispondono **a cinque macro aree** che, obbligatoriamente, devono essere valutate dalle Amministrazioni, ai fini della redazione del Piano Triennale. Ed esse sono:

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

Queste aree, insieme a quelle definite "obbligatorie" sono denominate "aree generali" (PNA 2013 e PNA 2015) . Oltre alle "aree generali", ogni amministrazione ha, inoltre, ambiti di attività peculiari che possono far emergere aree di rischio specifiche.
Posta l'individuazione delle strutture dell'Agenzia come aree potenzialmente a rischio, tuttavia, ad oggi le aree di rischio possono essere riassunte secondo il seguente schema:

	AREA
	AREA A Acquisizioni e progressioni di personale

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

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

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

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

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

4.4 Valutazione del rischio

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

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

4.5 L'analisi del rischio

Anche sulla base delle indicazioni del PNA 2019 si sono individuati i fattori abilitanti e gli indicatori di rischio, ed in particolare sono stati individuati i seguenti **fattori abilitanti**:

1. Controlli amministrativi: presenza o assenza di controlli amministrativi, siano essi interni o esterni;
2. Opacità del processo decisionale: carenza o assenza di trasparenza del processo;
3. Inadeguatezza della regolazione del processo: poca chiarezza normativa o eccessiva discrezionalità;
4. Complessità del processo: eccessiva complessità procedurale, della documentazione richiesta, e scarsa informatizzazione sono elementi che determinano un incremento del rischio;

5. Monopolio di potere: esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
6. Livello di interesse esterno: presenza di interessi, anche economici, e di benefici per i destinatari del processo, tali da determinare un incremento del rischio;
7. Non adeguata formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti, in termini di inadeguatezza o assenza di competenze professionali, di scarsa circolazione delle informazioni o in termini di cattiva organizzazione della struttura;
8. Inadeguata diffusione della cultura della legalità, in termini di rispetto delle norme in materia di conflitti di interessi, di imparzialità, delle disposizioni del Codice Etico, del Piano Triennale di prevenzione della corruzione.

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

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

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

- Rilevazione dei dati e delle informazioni: avviene mediante confronto del R.P.C.T. con i responsabili dei settori coinvolti nello svolgimento del processo e delle attività (self-assessment) nonché avvalendosi di eventuali segnalazioni ricevute e di dati su procedimenti giudiziari.
- Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico: per la misurazione si utilizza una scala di misurazione ordinale (alto, medio e basso) corredata da una motivazione, supportata da evidenze documentali, per addivenire così ad una valutazione del livello complessivo di esposizione al rischio.

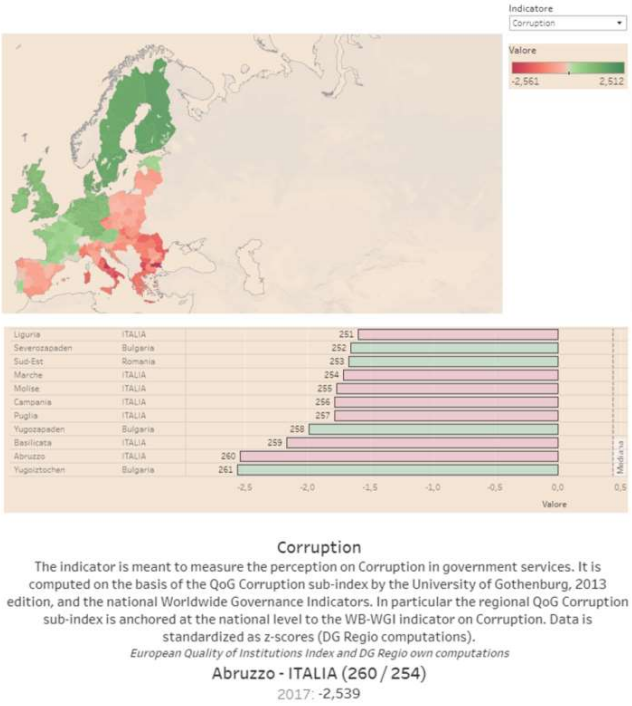
Nella valutazione si è tenuto anche conto delle caratteristiche strutturali e dimensionali dell'ente e della tipicità delle attività istituzionali poste in essere.
Sono stati coinvolti, nella mappatura e nella valutazione del rischio, i direttori, i dirigenti e i capi settore responsabili dei processi, nonché nell'individuazione delle misure, per razionalizzare e

mettere a sistema i controlli già esistenti, ed implementarli laddove si reputi necessario. La ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento di rischi.

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

4.6 Analisi del contesto Esterno

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



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

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

5. Il TRATTAMENTO DEL RISCHIO: LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire la corruzione sulla base delle priorità emerse in sede di mappatura dei processi. Essendo il Piano anticorruzione un documento di programmazione, le misure adottate dall'ARIC, nel tempo, sono state adeguatamente programmate ed individuate prestando attenzione alla sostenibilità delle medesime in fase di controllo e di monitoraggio, al fine di evitare una pianificazione astratta e non attuabile. In linea con le indicazioni dell'ANAC, la progettazione delle azioni di prevenzione nell'Agenzia è stata condotta attraverso l'individuazione di misure generali, che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione e misure specifiche che agiscono su alcuni rischi specifici emersi nella fase di valutazione ed esame dei processi di competenza dell'Ente.
Al fine di assicurare la continuità dell'azione di prevenzione ed intercettare criticità che potrebbero rendere inadeguata una misura, il R.P.T.C. svolge un monitoraggio, anche attraverso incontri periodici per verificare la corretta attuazione, nel tempo, delle misure adottate, anche la necessità di introdurre interventi correttivi o ulteriori azioni preventive.
Il sistema di prevenzione della corruzione è stato impostato tenendo conto dei seguenti presupposti:

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

Come per le fasi di gestione del rischio, dunque, l'individuazione delle misure avviene attraverso il coinvolgimento della struttura organizzativa, ma anche recependo le eventuali osservazioni e indicazioni da parte di soggetti esterni.
Si rappresenta che il monitoraggio annuale effettuato dal R.P.C.T., sulla base delle verifiche, evidenzia, relativamente all'annualità 2022, evidenzia che lo stato di attuazione del PTPTC sia da accelerare compatibilmente con le criticità legate alla carenza strutturale di risorse umane e strumentali dell'Agenzia.

5.1 Il Codice di Comportamento – M1

Il Codice di comportamento definisce l'insieme dei doveri di comportamento e degli obblighi di condotta che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti ad osservare al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità a servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché l'economicità, l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza e la non discriminazione dell'azione amministrativa.
L'adozione del Codice di comportamento da parte delle amministrazioni, che integra il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", rappresenta una tra le principali misure di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, finalizzata di orientare, in senso legale ed eticamente corretto, lo svolgimento dell'attività amministrativa.
L'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone, infatti, che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del piano di prevenzione della corruzione, costituisce fonte di responsabilità disciplinare ed è rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile.
Inoltre il Codice di comportamento è elaborato in sinergia con il PTPCT, in quanto traduce gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il piano persegue con misure di tipo oggettivo e organizzativo, in doveri di comportamento dei dipendenti.
In ogni caso, si precisa che, dal monitoraggio annuale condotto sul rispetto delle misure previste nel Piano, è emersa una generale attenzione, da parte del personale e dei dirigenti, al rispetto degli obblighi contenuti nel Codice di comportamento vigente; è stata, infatti, condotta un'analisi sui procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti, al fine di verificare eventuali ricorrenze

nelle tipologie di rischio. Come risulta dalla Relazione del R.P.C.T., dai controlli effettuati nel corso dell'anno 2021 non sono state accertate violazioni al Codice di Comportamento dell'ARIC. Le attività inerenti la presente misura vengono, pertanto, confermate per il triennio 2023/2025.

M1 : Codice di comportamento			
Azione	**Responsabile**	**Termine di attuazione**	**Monitoraggio**
Controllo sull'attuazione e sul rispetto del Codice di Comportamento e adozione delle conseguenti azioni in caso di violazione	Tutti gli Uffici	Efficacia immediata	Vigilanza da parte dei dirigenti e dei Responsabili sull'osservanza della misura per quanto di competenza
Comunicazione, per il tramite dell'Ufficio Provvedimenti Disciplinare, al Responsabile anticorruzione sugli esiti dell'attività di monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di comportamento dei dipendenti (eventuali criticità, denunce concluse con provvedimenti disciplinari, numero sentenze di Giudici penali e della Corte di conti nei confronti di dipendenti.	Ufficio Gestione risorse Umane e R.P.T.C.	30 novembre 2023	
Attivazione di interventi formativi per la corretta conoscenza e applicazione del Codice di comportamento		30 settembre 2023	Attuazione della misura

SCHEDA – M1

5.2 Il conflitto di interesse – M2

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Alle situazioni palesi di **conflitto di interessi reale e concreto**, che sono quelle esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di **potenziale conflitto** che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.
Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost. ed è stato affrontato dalla l. 190/2012, con riguardo sia al personale interno dell'amministrazione/ente sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni/enti, mediante norme che attengono a diversi profili quali:

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

5.3 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse – M3

L'art.1, c. 41, della l. 190/2012 ha introdotto l'art. 6-bis della L. 241/1990 che prevede l'obbligo di astensione, in capo al responsabile del procedimento o al titolare dell'ufficio competente, dall'effettuare valutazioni, predisporre atti endoprocedimentali ed assumere il provvedimento finale nel caso in cui lo stesso si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interesse. Il legislatore ha, altresì, imposto al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e, di conseguenza, ai Piani triennali di prevenzione della corruzione che le pubbliche amministrazioni adottano in conformità al predetto PNA, la previsione di modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali

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

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

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

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

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

1. acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interesse da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione dei compiti;
2. monitoraggio della situazione relativa al conflitto di interesse;
3. comunicazione tempestiva al dirigente ed al R.P.C.T. di situazioni di conflitto di interesse;
4. sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materie attraverso una formazione specifica;
5. predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva delle dichiarazioni disponibili nella sezione "*Anticorruzione e trasparenza*" quali:
    - modulistica utilizzata dal personale dipendente dell'amministrazione, ai fini del conferimento dell'incarico di componente o segretario di commissione di concorso o mobilità, di componente o segretario di commissione per la concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere o di responsabile d'Ufficio;
    - modulistica utilizzata dai componenti di gara di aggiudicazione di appalti o concessione sia interni che esterni all'amministrazione al fine di accertare l'inesistenza delle cause di incompatibilità e di astensione di cui all'articolo 77 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50;
    - modulistica utilizzata dai componenti esterni di commissioni di concorso/ mobilità o per la concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere risponde all'esigenza di evitare il conferimento di incarichi nei casi previsti dall'art. 35 bis del

d.lgs. 165/2001, di favorire le astensioni per conflitto di interessi, di evitare il conferimento di incarichi nelle ipotesi di divieto stabilite dall'art. 9 del d.p.r. 487/1994;
- modulistica utilizzata dai soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, può essere utilizzato ai fini della verifica della sussistenza di eventuali loro relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.

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

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

Nel 2020 non è stata comunicata al R.P.C.T. nessuna astensione per conflitto di interessi da parte di dipendenti o incaricato coinvolto nell'attività istruttoria relativa alle attività soprarichiamata.
Le attività inerenti la presente misura per il triennio 2022/2024:

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

SCHEDA M3

5.4 Attività successiva alla cessazione del servizio – Pantouflage – Revolving doors – M4

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

- *Ambito di applicazione soggettivo.* La disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Si evidenzia che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere *ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015).*
- *Ambito di applicazione oggettivo.* L'Anac precisa che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.
- *Esercizio di poteri autoritativi e negoziali. I* dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-*ter*, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati,

attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. L'Anac precisa che rientrano, pertanto, in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015). L'Autorità ritiene, inoltre, che il rischio di precostituirsi situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento. L'Autorità ha avuto, infine, modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017).

- *Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione.* Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che, al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile. Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento. Occorre in ogni caso, come visto sopra, verificare in concreto se le funzioni svolte dal dipendente siano state esercitate effettivamente nei confronti del soggetto privato.
- *Regime sanzionatorio.* Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma. Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione. Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

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

Come risulta dalla Relazione del R.P.C.T., dai controlli effettuati nel corso dell'anno 2022 non sono state accertate violazioni in ordine all'inserimento della suddetta clausola. Le attività inerenti la presente misura vengono confermate per il triennio 2023/2025.

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

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

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

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

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

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

Come risulta dalla Relazione del R.P.C.T. non sono state accertate violazioni. Le attività inerenti la presente misura vengono confermate per il triennio 2023/2025.

<table>
<tr><th colspan="4">Misura: commissioni, assegnazione uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.</th></tr>
<tr><th>Azione</th><th>Responsabile</th><th>Termine di attuazione</th><th>Monitoraggio</th></tr>
<tr><td>Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione da parte dell'interessato all'atto della formazione delle commissioni di cui al D.lgs 165/01, art. 35 bis lett. c) (commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere)</td><td>Uffici coinvolti nelle procedure di assegnazione degli incarichi di cui al D.lgs 165/01 lett. c)</td><td rowspan="4">Efficacia immediata</td><td rowspan="4">Vigilanza da parte dei dirigenti e dei Responsabili sull'osservanza della misura per quanto di competenza</td></tr>
<tr><td>Attuazione dei controlli annuali (anche a campione o su segnalazione) e comunicazione al responsabile anticorruzione dell'esito degli stessi, ivi incluse eventuali esclusioni dalle commissioni di concorso.</td><td>Uffici coinvolti nelle procedure di assegnazione degli incarichi di cui al D.lgs 165/01, art. 35 bis lett. a) e b)</td></tr>
<tr><td>Comunicazione al Servizio Gestione Risorse Umane delle commissioni nominate del corso dell'anno al fine di consentire al Servizio effettuare il controllo</td><td>Tutti gli uffici coinvolti nelle procedure di assegnazione degli incarichi di cui al D.lgs 165/01 lett. c)</td></tr>
<tr><td>Attuazione dei controlli annuali (anche a campione o su segnalazione) e comunicazione al responsabile anticorruzione dell'esito degli stessi, ivi incluse eventuali esclusioni dalle commissioni di concorso.</td><td>Uffici risorse umane per i controlli sugli incarichi di cui al D.lgs 165/01, art. 35 bis lett. c)</td></tr>
</table>

Si segnala, infine, che con delibera del Direttore generale ARIC n.16 del 21.02.2022, in conformità alle suddette previsioni, è stata approvata la disciplina dei criteri di nomina delle commissioni giudicatrici di gara nei contratti di appalto o di concessione aggiudicati con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa

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

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la nuova legge sul whistleblowing (Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*"). che assicura al **whistleblower** ovvero a colui che segnala l'illecito, un **sistema di garanzie** che vieta l'imposizione di sanzioni, demansionamenti, licenziamento, trasferimento o di altre misure con effetto negativo sulle condizioni di lavoro del dipendente. In tale contesto, l'Anac ha elaborato e messo a disposizione in open source l'applicazione informatica "Openwhistleblowing" per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa, delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti pubblici. La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti e permette al Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.), che riceve le segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. I dati del whistleblower vengono, infatti, tenuti nascosti dal sistema informatico; al loro posto il segnalante utilizza un codice identificativo univoco che gli permette di dialogare con il R.P.C.T. in maniera "spersonalizzata" tramite la piattaforma informatica. Allo scopo di garantire un maggiore livello di tutela della riservatezza del trattamento dei dati e delle informazioni rispetto alle pregresse modalità di trattamento della segnalazione si propone di procedere, nel corso dell'anno 2022, all'acquisizione della suddetta piattaforma.
Nel 2021 l'ARIC ha aderito al progetto **WhistleblowingPA di Transparency International Italia** e **del Centro Hermes** per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la trasparenza (RPCT) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo web: https://aric.whistleblowing.it/

Nell'anno 2022 non sono state effettuate segnalazioni.

Per il 2023 sono previste misure di monitoraggio delle segnalazioni. Il RPCT, anche con il supporto del gruppo di lavoro dedicato alla gestione della segnalazione, raccoglie e organizza annualmente ed in forma anonima, i dati relativi alle segnalazioni e allo stato dei procedimenti di gestione delle segnalazioni medesime (es. numero di segnalazioni ricevute, tipologie di illeciti segnalati, ruoli e funzioni degli incolpati, tempi di definizione del procedimento disciplinare, etc.) pervenute in corso d'anno, al fine di:

- identificare le aree di criticità dell'ARIC sulle quali risulti necessario intervenire in termini di miglioramento e/o implementazione del sistema di controllo interno;
- introdurre nuove misure specifiche di prevenzione della corruzione e/o di fenomeni di maladministration secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle correlate prassi attuative.

Misura: Tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti – (whistleblowing)			
Azione	**Responsabile**	**Termine di attuazione**	**Monitoraggio**
Monitoraggio	R.P.C.T.	Giugno 2023	Attuazione della Misura
Report annuale	R.P.C.T.	Dicembre 2023	Attuazione della Misura

5.7 Formazione M7

La formazione del personale costituisce uno degli strumenti fondamentali per la messa a punto di una efficace strategia di prevenzione della corruzione. Una formazione adeguata consente, infatti, di fornire a tutto il personale la necessaria conoscenza delle leggi e delle procedure di prevenzione della corruzione e delle modalità per riconoscere e gestire i segnali d'allarme. Stante la carenti risorse economiche che hanno limitato lo svolgimento di tale attività negli anni precedenti si provvederà nel 2023 a dare attuazione al piano elaborato indicando le risorse economiche necessarie alla implementazione di tale misura.
Ad ogni buon conto il RPCT ha curato assiduamente l'acquisizione di conoscenze in materia da parte del personale fornendo indicazioni e orientamenti.
Inoltre, sulla base delle attività formative rivolte alle funzioni di Centrale di Committenza si è avuto cura di dedicare attenzione agli aspetti dell'anticorruzione e della trasparenza.
Le linee guida di tale Piano di misura di prevenzione sarà costituita da due livelli:

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti con un approccio fondato sulle tematiche dell'etica e della legalità;
- livello specifico: rivolto al responsabile della prevenzione, al personale, a vario titolo, coinvolto nel processo di prevenzione al personale che opera nelle aree dove è più elevato il rischio di corruzione.

<table>
<tr><th colspan="4">Misura: Formazione</th></tr>
<tr><th>Azione</th><th>Responsabile</th><th>Termine di attuazione</th><th>Monitoraggio</th></tr>
<tr><td>Predisposizione del piano di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza in collaborazione con il R.P.C.T..</td><td>Gestione Risorse Umane e R.P.C.T.</td><td>31 maggio 2023</td><td rowspan="4">Attuazione della Misura</td></tr>
<tr><td>Individuazione e attivazione dei corsi formativi</td><td rowspan="3">Ufficio Risorse Umane e R.P.T.C.</td><td>Possibilmente entro il 30 Settembre 2023</td></tr>
<tr><td>Trasmissione al responsabile anticorruzione dei dati relativi agli interventi formativi in materia di anticorruzione erogati ai dipendenti, con indicazione del numero dei dipendenti partecipanti, dell'articolazione per strutture, della quantità in termini di giornate/ore di formazione erogata, dei soggetti che hanno erogato la formazione e della tipologia dei contenuti della formazione</td><td rowspan="2">Secondo la tempistica indicata nel Piano di formazione e comunque entro il 30 novembre 2023</td></tr>
<tr><td>Somministrazione ai soggetti ai quali è rivolta la formazione di questionari riguardanti la priorità di un'ulteriore formazione e il grado di soddisfazione dei percorsi avviati con l'indicazione di eventuali suggerimenti e correttivi d attuare.</td></tr>
</table>

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

L' art. 36 del D.Lgs. n. 50 del 2016, prevede che *"l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di cui all'articolo 35 avvengono nel rispetto dei principi di cui agli articoli 30, comma 1, 34 e 42, nonché* ***del rispetto del principio di rotazione degli inviti e degli affidamenti*** *e in modo da assicurare l'effettiva possibilità di partecipazione delle microimprese, piccole e medie imprese".*
Le Linee Guida n. 4 ANAC, di attuazione del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recanti "*Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici"* chiariscono la portata del principio di rotazione, affermando che tale principio trova applicazione nell'ambito *"degli affidamenti e degli inviti, con riferimento all'affidamento immediatamente precedente a quello di cui si tratti, nei casi in cui i due affidamenti, quello precedente e quello attuale, abbiano ad oggetto una commessa rientrante nello stesso settore merceologico, ovvero nella stessa categoria di opere, ovvero ancora nello stesso settore di servizi"*. Pertanto il principio si applica alle seguenti condizioni: si tratti di affidamenti temporalmente conseguenti, si tratti di affidamenti che

abbiano ad oggetto la medesima categoria o settore.
Come chiarito dal Consiglio di Stato nella sentenza n. 3831/2019 il principio di rotazione si riferisce *"non solo agli affidamenti ma anche agli inviti, orientando le stazioni appaltanti nella fase di consultazione degli operatori economici da interpellare e da invitare per presentare le offerte"*. Pertanto il principio di rotazione applicato agli inviti comporta il venir meno del rischio che la scelta discrezionale della Pubblica Amministrazione si traduca in uno strumento di favoritismo.
Le Linee guida ANAC chiariscono inoltre, che *"La rotazione non si applica laddove il nuovo affidamento avvenga tramite procedure ordinarie o comunque aperte al mercato, nelle quali la stazione appaltante, in virtù di regole prestabilite dal Codice dei contratti pubblici ovvero dalla stessa in caso di indagini di mercato o consultazione di elenchi, non operi alcuna limitazione in ordine al numero di operatori economici tra i quali effettuare la selezione"*.
Dal monitoraggio effettuato dal R.P.C.T. risulta che gli affidamenti effettuati rispettano le disposizioni di legge e le prescrizioni dell'Anac; nelle determinazioni dirigenziali di affidamento viene dato atto del rispetto del principio di rotazione e, laddove, venga scelto lo stesso operatore economico nell'ambito della medesima categoria merceologica, nel provvedimento è sempre espressa una logica e coerente motivazione.
Trattandosi di una procedura trasparente, è possibile verificare anche il rispetto del principio di rotazione degli affidatari. La misura viene confermata per il triennio 2023/2025.

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

5.9 Patti di integrità negli affidamenti - M9

Con D.G.R. n. 703 del 2015 è stato approvato il patto di integrità in materia di contratti pubblici regionali. L'Agenzia nelle proprie procedure adotta lo schema regionale approvato soprarichiamato. La misura di monitoraggio in ordine al rispetto dei patti d'integrità, si ripropone anche per gli anni 2022/2024.

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

5.10 Incarichi vietati ai dipendenti dell'ARIC e disciplina incarichi istituzionali ed extraistituzionali – M10

L'elenco annuale degli incarichi conferiti ai dipendenti, con indicazione della durata e del compenso spettante, è pubblicato nella sezione "*Amministrazione trasparente – personale – incarichi autorizzati al personale dipendente*".
Le attività inerenti la presente misura vengono confermate per il triennio 2023/2025.

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

5.11 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali – M11

Il PNA 2013 prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 siano tenute a verificare la sussistenza - all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. 39/2013 – di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire l'incarico.
Tutte le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità sono pubblicate in "*Amministrazione trasparente*", come prevede l'articolo 20 del d.lgs. 39/2013.
Le attività inerenti la presente misura vengono confermate per il triennio 2023/2025.

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

5.12 La rotazione degli incarichi M12

E' doveroso aggiungere qualche breve e sintetica considerazione in merito al principio di rotazione degli incarichi. Nell'ambito del PNA "la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate".
Va rimarcata la particolare condizione dell'Agenzia che, essendo dotata di due sole figure dirigenziali a Tempo Indeterminato con profili professionali non intercambiabili e una in Servizio di Comando, nonché di una dotazione di unità di personale in misura inferiore alle funzioni da svolgere, pone ostacoli sia per la rotazione degli incarichi, che per una rigorosa strutturazione dei processi. Si consideri in aggiunta la necessità di dare continuità amministrativa ad un processo di rilancio delle attività di Centrale di Committenza, ivi comprese quelle connesse alla gestione delle procedure PNRR, con tempistiche stringenti dettate dalla programmazione nazionale, difficilmente conciliabile con il rallentamento dei ritmi che le operazioni di rotazione del personale comportano.
Le nuove prassi di condivisione nell'elaborazione e nell'adozione degli atti che trovano sempre un

coinvolgimento ampio delle figure dirigenziali; in particolare in caso di affidamento di beni, servizi e forniture nonché di reclutamento del personale e di conferimento di incarichi e collaborazioni, il procedimento è seguito in tutte le sue fasi da entrambe le dirigenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Agenzia.
Non sono state attuate dall'Amministrazione procedure di rotazione straordinaria, in quanto non si sono registrati casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva nei confronti dei dipendenti dell'ARIC.

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

5.13 Individuazione RASA M13

Il PNA 2016 ricorda che "ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. Si evidenzia, al riguardo, che tale obbligo informativo - consistente nella implementazione della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della s.a., della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo - sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. la disciplina transitoria di cui all'art. 216, co. 10, del d.lgs. 50/2016). L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Misura: Individuazione del RASA			
Azione	**Responsabile**	**Termine di attuazione**	**Monitoraggio**
Individuazione del RASA	Direttore Agenzia	Entro Maggio 2023	Attuazione della misura
		Annuale (entro dicembre)	
Aggiornamento dei nominativi dei RUP presenti nella piattaforma ANAC	RASA	Efficacia immediata	
Formazione RUP	RASA	Entro ottobre 2023	

5.14 Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio M14

Questa Amministrazione tenuto conto di quanto previsto dall'ANAC con Delibera n. 747 del 10 novembre 2021 (pubblicata il 23 novembre) ad oggetto: "Indicazioni di carattere generale sulla pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 dei dati relativi alle autovetture di servizio delle pubbliche amministrazioni e sull'introduzione di misure specifiche di prevenzione della corruzione" ha in programma una serie di misure idonee volte ad assicurare un uso corretto delle auto di servizio.

Misura: Uso corretto delle auto di servizio			
Azione	**Responsabile**	**Termine di attuazione**	**Monitoraggio**
Istituzione di un registro delle spese e conduzione delle spese di gestione e predisposizione modello da redigere mensilmente da parte degli utilizzatori.	RPTC	Entro Maggio 2023 Annuale (entro dicembre)	Attuazione della misura
Relazione mensile sull'utilizzo delle autovetture mediante compilazione di apposito modulo predisposto dall'Amministrazione da cui evincere la dichiarazione sul corretto utilizzo dell'uso delle autovetture di servizio.	Dipendenti/dirigenti	Efficacia immediata	
Monitoraggio della Misura	RPTC	Annuale	

6. LE MISURE DI TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla legge 190/2012", che, lungi dal costituire una "semplice" misura di prevenzione della corruzione, rappresenta essa stessa l'oggetto di una complessa disciplina normativa, che richiede una programmazione sistematica, contenuta in apposito documento.
Nella **delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016** avente ad oggetto "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2 016*", l'Autorità ha espressamente previsto che costituiscano contenuto necessario dei Piani anticorruzione, sia gli obiettivi strategici in materia di trasparenza (art. 1, co. 8, L. 190/2012), da pubblicare unitariamente a quelli di prevenzione della corruzione, sia la sezione della trasparenza con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni la cui omissione è sanzionabile ai sensi dell'art. 19, c.5, del d.l. 90/2014
Assume rilevo sia come presupposto di buona amministrazione che di misura di prevenzione della corruzione e di contrasto alla cattiva amministrazione. Ai principi di pubblicità e trasparenza è riconosciuta rilevanza costituzionale, in quanto corollari del principio democratico e del buon andamento dell'amministrazione (artt. 1 e 97 Cost.).
Per consentire la piena accessibilità alle informazioni, il legislatore ha introdotto l'obbligo di costruire un'apposita sezione nella home page dei siti istituzionali denominata "Amministrazione trasparente" e ha introdotto gli istituti dell'accesso civico e dell'accesso civico generalizzato (art. 5, d.lgs. 33/2013): l'uno consente a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati soggetti a pubblicazione obbligatoria sul sito istituzionale, qualora ne sia stata omessa la pubblicazione; l'altro, riguardante la possibilità di accedere a dati e documenti, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, nel rispetto dei limiti previsti all'art. 5 bis, d.lgs. 33/2013.

Merita inoltre menzione, in materia di accesso, fortemente connessa al tema della trasparenza e della semplificazione amministrativa, la recente legge di conversione, in vigore dal 15 settembre 2020, del Decreto Semplificazione (D.L. 16/07/2020, n. 76 Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale) la cui priorità è rappresentata dall'obiettivo di una PA digitale entro il 28 febbraio 2021. In questo ambito sono molteplici gli interventi che si prospettano per le PP.AA. chiamate a razionalizzare l'organizzazione e le relative procedure per un più agevole e diffuso accesso ai servizi pubblici, che dovrà avvenire esclusivamente tramite piattaforme abilitanti, consentendo una crescente interazione tra amministrazioni e cittadini-utenti. La trasparenza amministrativa diviene pertanto prerogativa imprescindibile nel processo di trasformazione digitale della PA. Su questo aspetto per il 2023 l'ARIC si prefigge di dotarsi di una piattaforma che possa consentire la creazione di un canale differenziato per la trattazione delle richieste di accesso (documentale, civico semplice e civico generalizzato), l'assegnazione automatica e tracciata al responsabile di struttura, il monitoraggio delle risposte, dei relativi tempi nonché la tracciatura delle richieste.

M12 Trasparenza			
Azione	**Responsabile**	**Termine di attuazione**	**Monitoraggio**
Monitoraggio delle pubblicazioni e del rispetto degli aggiornamenti normativi da parte dei referenti come indicato nell'allegato trasparenza al PTPCT	R.P.C.T.	31 Marzo 2023	Attuazione della misura
	R.P.C.T.	30 Novembre 2023	Attuazione della misura

6.1 Amministrazione trasparente

La trasparenza è assicurata mediante pubblicazione sul sito dell'Agenzia, nella sezione Amministrazione trasparente di documenti, informazioni e dati previsti dalla normativa vigente.
Vengono indicati i flussi informativi per l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni previste, nonché i soggetti responsabili, in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione, di tali attività.

L'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti deve avvenire in modo tempestivo secondo quanto previsto dal d.lgs. 33/2013 e nel rispetto delle periodicità definite dalla normativa. Mancando una definizione normativa, in coerenza con la finalità sottesa alla disposizione, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, utenti e Agenzia, si definisce "tempestiva" la pubblicazione di dati, informazioni e documenti, quando venga effettuata entro i quindici giorni dalla disponibilità definitiva degli stessi.
Affinché la trasparenza non sia considerata un mero adempimento ma condizione di effettività e piena conoscibilità dell'azione amministrativa, occorre rispettare criteri di qualità, come previsti dall'art. 6 del d.lgs 33/2013: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.
È possibile per gli utenti inviare segnalazioni e suggerimenti, sia avvalendosi della posta elettronica sia del servizio "invia una segnalazione" dalla home page del sito.

6.2 Diritto all'accesso M15

All'obbligo posto in capo alle amministrazioni di pubblicazione di documenti, informazioni e dati, corrisponde il diritto di chiunque a richiedere i medesimi nel caso di omessa pubblicazione, definito quale "diritto di accesso civico" (art. 5 co 1 d.lgs. 33/2013). Al comma 2 del medesimo articolo è previsto il c.d. "accesso civico generalizzato" il quale consente a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di una posizione giuridicamente rilevante, di accedere a dati e documenti detenuti dall'amministrazione, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione. Ciascun responsabile deve trattare le richieste di accesso agli atti di competenza dell'area, nonché redigere un elenco degli accessi (contenente data e numero di protocollo della richiesta e della risposta, oggetto dell'istanza e motivazione sintetica della risposta), di cui poi viene data pubblicazione sul sito istituzionale in Amministrazione trasparente- Atri contenuti-accesso civico-elenco delle richieste di accesso.
Va segnalato che a seguito dell'adozione della piattaforma per la gestione delle procedure di gara STELLA le relative istanze di accesso agli atti sono veicolate su detta soluzione applicativa con conseguente necessità di riorganizzare i flussi documentali al fine di integrare le istanze di accesso agli atti connesse alle procedure di gara con le istanze riferite ad altri procedimenti amministrativi.

M15 Trasparenza			
Azione	**Responsabile**	**Termine di attuazione**	**Monitoraggio**
Revisione flussi documentali e procedure ai fini dell'integrazione	Dirigente Area amministrativa	Settembre 2023	Attuazione della Misura

6.3 Gare di appalto

Il decreto legislativo 18 aprile 2016 numero 50 di "Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture" (pubblicato nella GURI 19 aprile 2016, n. 91, S.O.) ha notevolmente incrementato i livelli di trasparenza delle procedure d'appalto.
L'articolo 22, rubricato Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico, del decreto prevede che le amministrazioni aggiudicatrici e gli enti aggiudicatori pubblichino, nel proprio profilo del committente, i progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori.
Mentre l'articolo 29, recante "Principi in materia di trasparenza", dispone: "*Tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e*

forniture, nonché alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'articolo 5, ove non considerati riservati ai sensi dell'articolo 112 ovvero secretati ai sensi dell'articolo 162, devono essere pubblicati e aggiornati sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente", con l'applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Al fine di consentire l'eventuale proposizione del ricorso ai sensi dell' articolo 120 del codice del processo amministrativo, sono altresì pubblicati, nei successivi due giorni dalla data di adozione dei relativi atti, il provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali.
E' inoltre pubblicata la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti. Nella stessa sezione sono pubblicati anche i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione".
Invariato il comma 32 dell'articolo 1 della legge 190/2012, per il quale per ogni gara d'appalto le stazioni appaltanti sono tenute a pubblicare nei propri siti istituzionali:

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

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

6.4 Trasparenza e tutela dei dati personali

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

- verificare l'esistenza di una normativa che preveda l'obbligo di pubblicazione del documento o del dato;
- rispettare i principi di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, in particolare i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c).
- "rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione" (art. 7 bis co 4 d.lgs. 33/2013.
- Un ruolo importante di supporto è svolto dal Responsabile della Protezione dei Dati (RPD o DPO), essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali.

7. IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA ANTIFRODE

Con Regolamento (UE) n. 1303/2013 e s.m.i. del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 recante – relativamente al periodo 2014- 2020 – sono state adottate *"disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, e che abroga il regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio"*, ed in particolare l'allegato I relativo al Quadro strategico Comune 2014/2020. Con successivo Regolamento di Esecuzione (UE) N. 1011/2014 della Commissione del 22 settembre 2014 sono state stabilite modalità di esecuzione del regolamento (UE) n.1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i modelli per la presentazione di determinate informazioni alla Commissione e le norme dettagliate concernenti gli scambi di informazioni tra beneficiari e autorità di gestione, autorità di certificazione, autorità di audit e organismi intermedi. In attuazione dell'articolo 59 del Regolamento (UE, EURATOM) n. 966/2012, gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie, comprese le misure legislative, regolamentari e amministrative, per tutelare gli interessi finanziari dell'Unione, segnatamente mediante la prevenzione, l'individuazione e la correzione delle irregolarità e delle frodi, laddove il Regolamento (UE) n. 1303/2013 include specifici requisiti in materia di responsabilità degli Stati membri per la prevenzione delle frodi ed in particolare prevede: all'articolo 72 *"Principi generali dei sistemi di gestione e controllo"* lettera h), che i sistemi di gestione e di controllo assicurino la prevenzione, l'individuazione e la correzione delle irregolarità, incluse le frodi, ed il recupero delle somme indebitamente pagate, unitamente agli eventuali interessi.

Una delle priorità delle Amministrazioni responsabili e coinvolti nell'attuazione delle misure contenute nel **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** è quella di prevenire che l'ingente mole di risorse finanziarie stanziate sia immune a gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitti di interessi, frodi e corruzione. Ciascuna Amministrazione responsabile è, quindi, tenuta a svolgere controlli sulla regolarità delle procedure e delle spese e ad adottare tutte le misure necessarie a prevenire, correggere e sanzionare le eventuali irregolarità e gli indebiti utilizzi delle risorse. Le stesse sono, pertanto, chiamate ad adottare tutte le iniziative necessarie a prevenire le frodi, i conflitti di interesse.

Le Amministrazioni devono assicurare, nel corso del loro operato, la completa tracciabilità delle operazioni e la tenuta di una contabilità separata per l'utilizzo delle risorse del PNRR. A tal proposito, l'art. 7, comma 8, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, prevede la possibilità di stipulare specifici protocolli d'intesa con il Corpo della Guardia di Finanza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Inoltre, l'Agenzia in assenza di personale da poter dedicare alla specifica attività, ha avviato l'adozione di procedure interne proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative e idonee, da un lato, a gestire e mitigare i rischi cui sono esposti e, dall'altro, ad assicurare il riconoscimento, da parte dei propri dipendenti delle fattispecie sospette da comunicare alla UIF, oltre che le azioni propedeutiche alla definizione del documento di autovalutazione del rischio.

Obiettivo dell'Ente è procedere alla previsione di misure antifrode, integrate a misure anticorruzione, previa mappatura dei processi del Settore di riferimento entro il 30 settembre 2023.

Come da normativa e linee guida soprarichiamati il documento di valutazione in prima fase di attuazione porrà l'accento su tre processi fondamentali selezionati, considerati quelli maggiormente esposti a rischi di frode specifici:

- l'attuazione e la verifica/monitoraggio delle operazioni e procedure;
- la certificazione e i pagamenti;
- rischi di frode relativi agli appalti pubblici a gestione diretta secondo i suggerimenti dell'all.1 alla Nota EGESIF 14002100 giugno 2014 "Valutazione dei rischi di frode e misure antifrode efficaci e proporzionate".

7.1 Antiriciclaggio e avvio delle procedure interne. M16

ARIC prende atto anche della Comunicazione UIF dell'11 febbraio 2021 "Prevenzione di fenomeni di criminalità finanziaria connessi con l'emergenza da COVID-19" nonché del Pacchetto presentato

in data 20 Luglio 2021 dalla Commisione Europea di proposte legislative volte a rafforzare le norme dell'UE in materia di lotta al riciclaggio di denaro e al finanziamento del terrorismo (AML/CFT) della Commissione europea. Inoltre in data 30 novembre 2021 è stato pubblicato il Decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 195, che costituisce la "Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale" entrato in vigore in data 15 dicembre 2021.
Il decreto introduce modifiche alla fattispecie di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).
Per tutte tali fattispecie sono previsti:

- l'ampliamento del catalogo dei reati presupposto, che ora comprende anche i delitti colposi e le contravvenzioni punite con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi;
- una diversa risposta sanzionatoria a seconda che il reato presupposto consista in un delitto o in una contravvenzione.

In data 29 novembre 2021 è stato pubblicato il Decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 184, che costituisce la "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti" entrato in vigore in data 14 dicembre 2021.
Il decreto introduce le seguenti modifiche:

- è stato modificato l'art. 493 ter c.p., fino ad ora rubricato "Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento";
- è stato inserito l'art. 493 quater c.p., che prevede la nuova fattispecie di "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti";
- è stato modificato l'art. 640 ter c.p., che prevede il reato di "Frode informatica";
- è stato inserito il nuovo art. 25 octies.1 all'interno del d. lgs. n. 231/2001, rubricato "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

Considerato quanto sopra si è ritenuto opportuno prevedere nel 2022 l'aggiornamento dell'attuale procedura in uso all'Agenzia.

<table>
<tr><th colspan="4">Misura: Antiriciclaggio</th></tr>
<tr><th>Azione</th><th>Responsabile</th><th>Termine di attuazione</th><th>Monitoraggio</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Aggiornamento Procedure interne relative ai controlli mediante l'individuazione di casistiche relative al riciclaggio per le segnalazioni UIF</td><td rowspan="2">Le strutture interessate al conferimento degli incarichi dirigenziali</td><td>Entro ottobre 2023</td><td rowspan="2">Attuazione della misura</td></tr>
<tr><td>Annuale (entro dicembre)</td></tr>
</table>

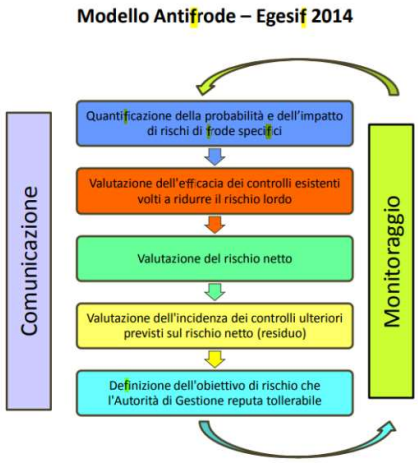
7.2 Autovalutazione del rischio di frode dei processi M17

L'art. 125, paragrafo 4, lett. c) del Regolamento (UE) 1303/2013 dispone che le Autorità di Gestione dei programmi comunitari devono adottare misure antifrode efficaci e proporzionate per assicurare l'efficace protezione del bilancio comunitario. L'Europa, a tal uopo, ha emanato le seguenti Linee Guida:

- CE(OLAF): Orientamenti sulle strategie nazionali antifrode per i Fondi Strutturali e di Investimento Europei (SIE);
- COCOF 09/003/00-IT: Nota informativa sugli indicatori di frodi ai danni del FESR, del FSE e del F.C.;
- CE (OLAF): Individuazione di frodi documentali nel quadro delle azioni strutturali: Guida pratica per le Autorità di Gestione;
- CE (OLAF): Individuazione dei conflitti di interessi nelle procedure d'appalto nel quadro

delle azioni strutturali;
- EGESIF-14-0021-00/16-06-2014: Valutazione dei rischi di frode e misure antifrode efficaci e proporzionate;
- CE (OLAF): Raccolta di casi anonimizzati.

Nell'approccio metodologico alla gestione del rischio di frode, si procederà seguendo le direttive della nota orientativa EGESIF 14-0021 del 16/06/2014. Il modello può essere così sintetizzato:



Pertanto nel 2022 si avvierà l'attività di implementazione, in coerenza con:

- la Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, di aggiornamento del PNA, che contiene un'apposita sezione intitolata "Le procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione" (Sezione II) che ha espresso proprio la scelta di effettuare un focus sulle procedure per l'impiego dei finanziamenti europei e nazionali, con la considerevole entità delle risorse pubbliche assegnate alle amministrazioni centrali e regionali dall'Unione europea e dal Governo;
- gli artt.125 (4) (c) e 72 lettera h) del Reg. (UE) n.1303/2013;
- la Guida EGESIF_14-0021-00 del 16/06/2014 elaborata dalla Commissione Europea sulla "Valutazione dei rischi di frode e misure antifrode efficaci e proporzionate";
- le Guide elaborate dalla Commissione Europea - Ufficio Europeo per la lotta antifrode – OLAF per l'Individuazione dei conflitti di interessi nelle procedure d'appalto e per l'Individuazione di frodi documentali nel quadro delle azioni strutturali;
- la nota di informazione sugli indicatori di frode per il FESR, l'FSE e l'SC, a cura del COCOF 09/003/00-IT;
- la determina DG ACT n. 283/2016 del 22/12/2016 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale;

L'Agenzia provvederà dunque a definire i responsabili incaricati che dovranno redigere il documento di autovalutazione dell'esposizione a rischi di frode specifici.

Tale analisi si baserà sulle seguenti fasi metodologiche:

1. quantificazione del rischio che un determinato tipo di frode possa essere commesso, valutandone impatto e probabilità (rischio lordo);
2. valutazione dell'efficacia dei controlli esistenti volti a ridurre il rischio lordo;
3. valutazione del rischio netto, dopo aver preso in considerazione le ripercussioni degli eventuali controlli attuali, nonché la loro efficacia, ossia la situazione allo stato attuale (rischio residuo);
4. valutazione dell'impatto dei controlli per l'attenuazione del rischio previsti sul rischio netto (residuo);
5. definizione di un obiettivo di rischio, ossia il livello di rischio che l'autorità di gestione considera tollerabile. La valutazione dei rischi di frode è stata effettuata utilizzando i principi e gli strumenti di gestione del rischio esistenti. L'obiettivo complessivo è, infatti, quello di far fronte ai principali rischi di frode in modo mirato, tenendo conto - oltre ai requisiti di base - del fatto che il beneficio

globale di ogni misura antifrode supplementare deve essere superiore ai suoi costi complessivi (principio della proporzionalità) e ricordando altresì gli elevati costi in termini di reputazione dovuti a frode e corruzione.

M17 - Misura: Antiriciclaggio			
Azione	**Responsabile**	**Termine di attuazione**	**Monitoraggio**
Costituzione Unità incaricata dell'autovalutazione del rischio di frode	R.P.T.C.	Entro settembre 2023	Attuazione della misura
Documento di Autovalutazione rischio Frode	Unità incaricata	Novembre 2023	Attuazione della misura

8. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi condotta nella redazione del presente documento di programmazione conferma, come già evidenziato lo scorso anno, un quadro sostanzialmente positivo, sia in ordine all'efficacia delle misure di prevenzione che si sono dimostrate in linea con le aspettative, sia con riferimento all'attuazione degli obblighi di trasparenza.
L'analisi di contesto dimostra un rischio di corruzione nel complesso piuttosto contenuto, sia per le funzioni proprie dell'Ente, che prevedono una limitata attività di amministrazione attiva di risorse pubbliche, circoscritta all'attività amministrativa a supporto del funzionamento delle stesse, sia per il fatto che i monitoraggi condotti dal R.P.C.T. negli anni non hanno evidenziato, fino ad oggi, episodi di *maladministration*, né attraverso segnalazioni interne di whinstelblowing, né attraverso segnalazioni di illeciti da parte dei cittadini; non sono emerse, inoltre, sentenze a carico dei dipendenti dell'Agenzia per reati di corruzione o per illeciti amministrativi né procedimenti disciplinari.
Sebbene nel prossimo triennio sarà necessario procedere ad una nuova mappatura dei processi che tenga conto anche delle modifiche nell'assetto organizzativo dell'ARIC, utilizzando la nuova metodologia di risk management sviluppata nell'aggiornamento al PNA 2019, tuttavia, si presume ragionevolmente che la situazione generale dell'amministrazione non differirà molto da quella attuale, fatti salvi gli esiti del processo di gestione che potrebbero comportare l'individuazione di nuove aree di rischio.
Per la natura e le caratteristiche dimensionali dell'Agenzia e soprattutto per le funzioni istituzionali svolte, non si ritiene di dover procedere, almeno per il 2022, alla programmazione di ulteriori misure di prevenzione della corruzione.
Le eventuali assunzioni programmate per il triennio 2022/2024, determineranno, certamente, una maggiore attenzione all'attività formativa del personale che dovrà essere adeguatamente formato in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riferimento agli obblighi contenuti nel Codice di Comportamento.