

Giornata della trasparenza dell'ANSF - 2015

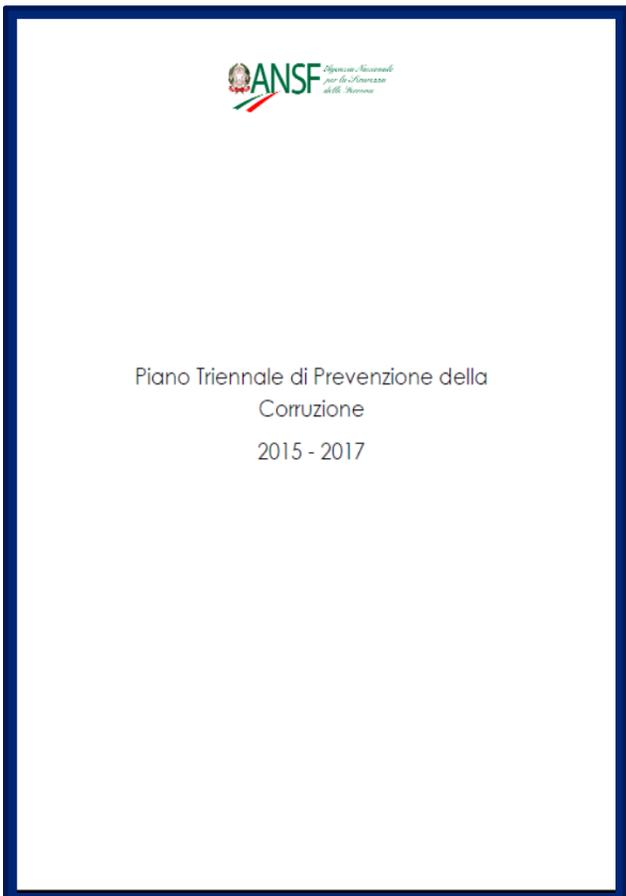


Firenze, 15 dicembre 2015

Agenda

- Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017
 - ✓ *Le principali misure attuate nell'anno 2015*
 - ✓ *Risultati del monitoraggio rendicontati e pubblicati*
- Prevenzione della corruzione: recenti aggiornamenti normativi e disposizioni intervenute in materia, da parte dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione
- Il Piano Nazionale Anticorruzione: aggiornamento del 2015
- Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti
- Performance
- Benessere organizzativo e pari opportunità

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017



The image shows a scanned official document from the ANSF. The document is titled "Decreto Direttoriale" and "Adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015 - 2017". It is signed by the Director General of the ANSF. A large blue arrow points from the document towards the summary text on the right.

- ✓ È stato adottato il 28/01/2015
- ✓ Pubblicato sul sito dell'Agenzia
- ✓ Trasmesso a tutti i dipendenti
- ✓ Sarà aggiornato il prossimo 30/01/2016

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017

Le principali misure attuate nell'anno 2015 (1/3)

MISURA	OBIETTIVI/AZIONI
 CODICE DI COMPORTAMENTO (adottato il 03/11/2014)	<ul style="list-style-type: none">- Diffusione del codice di comportamento in caso di nuove assunzioni o conferimento di incarichi- Inserimento negli atti di conferimento degli incarichi, i contratti, i bandi della condizione dell'osservanza del codice per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo e per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni, servizi o opere
 FORMAZIONE	<ul style="list-style-type: none">- Programmazione della formazione in materia di anticorruzione nell'ambito del Piano di Formazione 2015 - 2017- Attuazione e gestione della formazione- Pubblicazione nella sezione dedicata ai dipendenti sul sito web dell'ANSF dell'elenco dei nominativi del personale selezionato per i corsi e diffusione dei criteri utilizzati per la selezione
 ROTAZIONE DEL PERSONALE	<ul style="list-style-type: none">- Rotazione del personale sui processi di controllo sulla corretta applicazione delle procedure di sicurezza e sui sistemi di gestione della sicurezza
 TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALA GLI ILLECITI	<ul style="list-style-type: none">- Elaborazione e diffusione della procedura per la segnalazione di illecito prevista dalla normativa e del modulo messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017

Le principali misure attuate nell'anno 2015 (2/3)

MISURA	OBIETTIVI/AZIONI
 CIRCOLARE RELATIVA AI CRITERI PER IL CONFERIMENTO E L'AUTORIZZAZIONE DI INCARICHI	<ul style="list-style-type: none">- Adozione della Circolare contenente i criteri e le modalità per il conferimento di incarichi extra – istituzionali, ovvero attività non ricomprese nei compiti e doveri di ufficio e per rilasciare l'autorizzazione allo svolgimento- Diffusione della circolare a tutto il personale e pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente- Applicazione della circolare attraverso la gestione delle richieste di autorizzazione
 VERIFICA INSUSSISTENZA INCOMPATIBILITA' E INCONFERIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZIALI	<ul style="list-style-type: none">- Verifica insussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui il Direttore intende conferire incarico mediante acquisizione di dichiarazione resa dall'interessato ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000- Pubblicazione sul sito internet delle dichiarazioni rese nella sezione Amministrazione Trasparente
 MONITORAGGIO SUL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI	<ul style="list-style-type: none">- Monitoraggio semestrale del rispetto dei termini procedurali- Pubblicazione dei tempi medi nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione «Attività e procedimenti»

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017

Le principali misure attuate nell'anno 2015 (3/3)

MISURA	OBIETTIVI/AZIONI
 MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI ESTERNI	<ul style="list-style-type: none">- Verifica dei rapporti tra i dipendenti dell'Amministrazione ed i soggetti esterni mediante acquisizione di dichiarazione ex artt. 46 e 47- Monitoraggio periodico sulla gestione dei procedimenti svolti da uffici/settori in cui sono presenti soggetti che hanno dichiarato rapporti di parentela/affinità
 TRASPARENZA	<ul style="list-style-type: none">- Aggiornamento annuale del P.T.T.I., sentito il parere obbligatorio del CNCU- Pubblicazione sul sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e le sue attività secondo le indicazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti- Monitoraggio del rispetto delle prescrizioni sulla pubblicazione
 CIRCOLARE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	<ul style="list-style-type: none">- Adozione della Circolare in materia di prevenzione della corruzione che fornisce a tutti i dipendenti le direttive interne prescritte per tutte le amministrazioni dalla L. 190/2012, dal PNA e individuate dal P.T.P.C. dell'ANSF in relazione a conferimento incarichi, attività successiva alla cessazione del lavoro, formazione di commissioni, assegnazione ad uffici, conflitto di interesse, compensi e utilità- Diffusione della circolare a tutto il personale e pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 – 2017

Risultati del monitoraggio rendicontati e pubblicati

La Legge n. 190/2015 prevede che **entro il 15 Dicembre di ogni anno** il Responsabile della prevenzione della corruzione adotti e pubblichi sul sito web dell'Amministrazione la **Relazione sull'efficacia** delle misure di prevenzione definite dai Piani triennali di prevenzione della corruzione

La relazione dell'**ANSF** 2014 è pubblicata sul **sito**:

Amministrazione trasparente
Altri contenuti
Corruzione



La relazione 2014 è stata redatta su un format messo a disposizione dall'Autorità e ha avuto l'obiettivo di:

- **raccogliere considerazioni generali** intese come valutazioni del Responsabile della prevenzione della corruzione rispetto all'effettiva attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e al proprio ruolo all'interno dell'amministrazione;
- **rendicontare all'Autorità le misure anticorruzione intraprese** formulando un giudizio sulla loro efficacia o nel caso di misure non attuate, sulle motivazioni della mancata attuazione.

Azioni e Misure anticorruzione rendicontate

- mm*
- mm*
- mm*

- ✓ *Gestione del rischio*
- ✓ *Trasparenza*
- ✓ *Formazione del personale*
- ✓ *Rotazione del personale*
- ✓ *Inconferibilità per incarichi dirigenziali*
- ✓ *Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali*
- ✓ *Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti*
- ✓ *Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing)*
- ✓ *Codice di comportamento*
- ✓ *Procedimenti disciplinari e penali*
- ✓ *Altre misure*

Prevenzione della corruzione: recenti aggiornamenti normativi e disposizioni intervenute in materia da parte dell'A.N.AC. (1/3)



Prevenzione della corruzione: recenti aggiornamenti normativi e disposizioni intervenute in materia da parte dell'A.N.AC. (2/3)



Con il D.L. 90/2014 le funzioni del **Dipartimento della funzione pubblica** della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di prevenzione della corruzione sono trasferite all'**Autorità nazionale anticorruzione**.

- Sulla base dell'art.19 comma 5 dello stesso D.L. l'ANAC:
 - ✓ **Riceve notizie e segnalazioni di illeciti**, anche nelle forme di cui all'Art. 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
 - ✓ Salvo che il fatto costituisca reato, **applica**, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una **sanzione amministrativa** non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento



Con Determinazione del 9 settembre 2014 l'Autorità adotta il **Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento**

Il Regolamento disciplina il procedimento sanzionatorio per l'irrogazione, da parte dell'Autorità, delle sanzioni amministrative in applicazione dell'art. 19, comma 5 del D.L. 90/2014, identificando le fasi del procedimento (avvio, istruttoria, conclusione, pagamento), i ruoli, la quantificazione delle sanzioni, la modalità per garantire segreto di ufficio e la pubblicità



Con Comunicato del Presidente del 18 Febbraio 2015, l'A.N.AC. ha informato tutti gli enti del nuovo obbligo di **pubblicare sui siti istituzionali** il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) e la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione, per i quali in precedenza era prevista la trasmissione all'Autorità

Prevenzione della corruzione: recenti aggiornamenti normativi e disposizioni intervenute in materia da parte dell'A.N.AC. (3/3)



Con Determinazione n. 6 del 28/04/2015, l'Autorità ha adottato specifiche **Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti**

Le Linee Guida, da un lato, si prefiggono di fornire indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni devono approntare per tutelare la riservatezza dell'identità dei dipendenti che segnalano condotte illecite e, dall'altro, danno conto delle procedure sviluppate da A.N.AC. per la tutela della riservatezza dell'identità sia dei dipendenti delle altre amministrazioni che trasmettano all'Autorità una segnalazione, sia dei propri dipendenti che segnalano condotte illecite



Con la legge delega del 7 agosto 2015, n. 124 e in particolare con l'art. 7 viene promossa una «**Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza**», in particolare il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, attraverso il rispetto di alcuni criteri quali ad esempio:

- la **precisione dei contenuti e del procedimento di adozione del Piano nazionale anticorruzione, dei piani di prevenzione della corruzione e della relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione;**
- la **razionalizzazione e precisazione degli obblighi di pubblicazione nel sito istituzionale**, ai fini di eliminare le duplicazioni e di consentire che tali obblighi siano assolti attraverso la pubblicità totale o parziale di banche dati detenute da pubbliche amministrazioni.



Con Determinazione n. 12 del 28/10/2015, l'Autorità ha adottato **l'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione**, che muovendo dalle risultanze della valutazione condotta dall'A.N.AC. sui Piani di prevenzione della corruzione (PTPC) di un campione di 1911 amministrazioni conclusasi a luglio 2015, si pone come una **guida per dare risposte unitarie alle richieste di chiarimenti** pervenute dagli operatori del settore ed in particolare dai Responsabili della prevenzione della corruzione (RPC) e per quegli **«aggiustamenti di rotta» da intraprendere** in previsione del nuovo PTPC da adottare nel 2016

Il Piano Nazionale Anticorruzione: aggiornamento del 2015

Caratteri generali (1/3)

Con l'Aggiornamento del 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione, l'ANAC intende fornire **indicazioni integrative e chiarimenti** rispetto ai contenuti del primo Piano Nazionale Anticorruzione approvato nel 2013



Il Piano Nazionale Anticorruzione: aggiornamento del 2015

Caratteri generali (2/3)



Continuità con il PNA in vigore

L'Aggiornamento del 2015 si pone **in continuità con il PNA in vigore** e tiene già conto di alcune indicazioni della l. 124/2015, art. 7, laddove è posto l'accento sull'individuazione, all'interno dello stesso PNA, di rischi e dei relativi rimedi

Nel 2016, dopo l'entrata in vigore della nuova disciplina del processo di approvazione del PNA prevista dalla l. 124/2015, **l'A.N.AC. adotterà un nuovo PNA, con validità per il triennio 2016-2018**



Confermata la nozione di corruzione contenuta nel PNA in vigore

Si conferma la definizione del fenomeno contenuta nel PNA coincidente con la "**maladministration**", intesa come **assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari**. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse



Confermato ed esaltato l'approccio di auto-analisi e mappatura dei processi nell'adozione del PTPC

Si conferma e si esalta l'approccio generale che il PTPC deve mantenere nell'individuazione delle misure di prevenzione della corruzione. **Tutte le aree di attività (intese come complessi settoriali di processi/procedimenti svolti dal soggetto che adotta il PTPC) devono essere analizzate ai fini dell'individuazione e valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento in un processo di autoanalisi organizzativa**

Il Piano Nazionale Anticorruzione: aggiornamento del 2015

Caratteri generali (3/3)



Carattere e contenuto organizzativo delle misure di prevenzione della corruzione

Le **misure di prevenzione devono avere un contenuto organizzativo** e **toccare** l'amministrazione nel suo complesso, ovvero **singoli settori** e/o **singoli processi/procedimenti** tesi a ridurre le condizioni operative che favoriscono la corruzione nel senso ampio. Devono essere misure che riguardano tanto l'imparzialità oggettiva (condizioni organizzative che consentono scelte imparziali) quanto l'imparzialità soggettiva del funzionario (per ridurre i casi di ascolto privilegiato di interessi particolari in conflitto con l'interesse generale)



Integrazione delle misure di prevenzione della corruzione con le misure organizzative volte alla funzionalità amministrativa

Il lavoro di autoanalisi organizzativa deve essere concepito come una **politica di riorganizzazione** da conciliare, in una logica di stretta integrazione, con ogni altra politica di miglioramento organizzativo. A questo fine il **PTPC non deve essere il complesso di misure che il PNA impone, ma il complesso delle misure che autonomamente ogni amministrazione o ente adotta**

Particolare attenzione deve essere posta alla **coerenza tra PTPC e Piano della performance** in quanto:

- le **politiche** sulla **performance** contribuiscono alla **costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione**;
- le **misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti**.



Confermato il ruolo fondamentale della Trasparenza tra le misure di prevenzione alla corruzione

Essendo uno degli assi portanti della politica anticorruzione, l'A.N.AC, **raccomanda di inserire il Programma per la trasparenza all'interno del PTPC**, come specifica sezione, circostanza attualmente prevista solo come possibilità dalla norma

Il Piano Nazionale Anticorruzione: aggiornamento del 2015

Soggetti coinvolti dall'adozione e attuazione del PTPC



Dall'analisi condotta dall'A.N.AC., è emerso che una delle cause della scarsa qualità dei PTPC è individuabile nella **non chiara configurazione dei compiti e delle responsabilità dei soggetti interni alle amministrazioni**, con la conseguenza di una carente interlocuzione e di una mancata condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione, interlocuzione da ritenersi fondamentale ai fini del buon successo dell'intera politica di prevenzione della corruzione

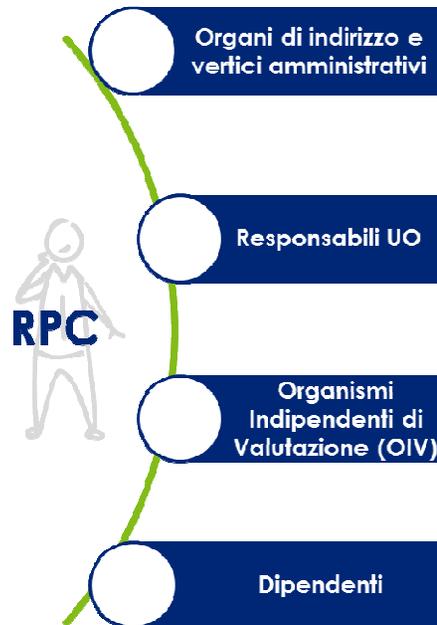


Un obiettivo importante dell'Aggiornamento è suggerire soluzioni che portino alla piena **consapevolezza e condivisione degli obiettivi** della lotta alla corruzione e delle misure organizzative necessarie da parte di tutti i soggetti dell'amministrazione coinvolti dall'adozione del Piano e dall'attuazione e osservanza delle misure di prevenzione della corruzione

Principali attori



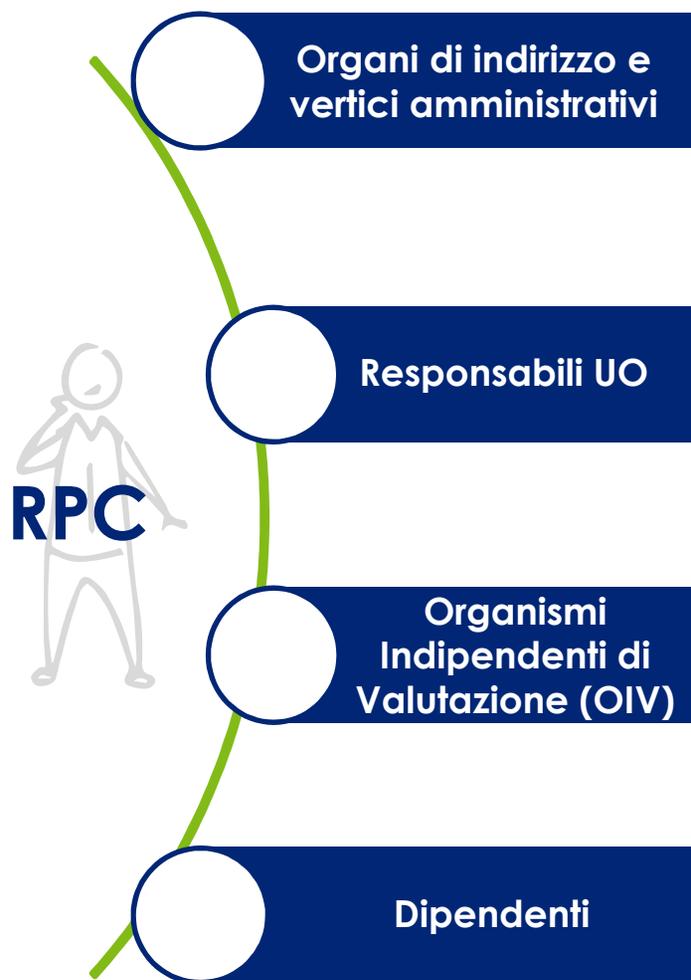
In attesa del prossimo intervento normativo previsto dalla Legge Delega n. 124/2015, l'Aggiornamento del PNA 2015, ribadisce il ruolo delle **diverse figure che intervengono nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione**



Il Piano Nazionale Anticorruzione: aggiornamento del 2015

Soggetti coinvolti dall'adozione e attuazione del PTPC

Fatto salvo il **ruolo centrale del RPC e delle sue responsabilità**, confermato dall'aggiornamento 2015, lo stesso identifica nuovamente per ciascuno degli attori individuati, il ruolo e il livello di coinvolgimento auspicato per gli stessi dal Piano



- **Coinvolgimento e partecipazione nel processo di condivisione delle misure, sia nella fase della individuazione, sia in quella di attuazione e approvazione di uno schema di PTPC prima della sua adozione**
- **Coinvolgimento e partecipazione dei titolari di incarichi amministrativi di vertice**, figure in grado di fornire **contributo conoscitivo al PTPC e una diretta responsabilità per gli atti compiuti a supporto dell'opera degli organi di indirizzo**
- Implementazione di **soluzioni organizzative e procedurali che consentano una maggiore partecipazione dei responsabili degli Uffici** a tutte le fasi di predisposizione e di attuazione del PTPC
- **Individuazione e programmazione di misure in termini di obiettivi da raggiungere da parte degli uffici** coinvolti anche ai fini della responsabilità dirigenziale
- **Maggiore attenzione alla responsabilità disciplinare** attivabile dai responsabili degli uffici
- **Adeguate riconoscimento all'interno del PTPC del ruolo dell'OIV**, come ruolo di rilievo anche per la **verifica della coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione**
- **Costante coinvolgimento di tutti i dipendenti** nella ampia **condivisione dell'obiettivo della lotta alla corruzione e dei valori** che sono alla base del Codice di Comportamento
- **Partecipazione attiva al processo di auto-analisi organizzativa e mappatura dei processi**
- **Partecipazione attiva in sede di definizione delle misure di prevenzione**
- **Partecipazione attiva in sede di attuazione delle misure**

Il Piano Nazionale Anticorruzione: aggiornamento del 2015

Alcune raccomandazioni

Formazione



- La formazione deve essere **mirata**, in primo luogo, relativamente alla individuazione delle categorie di destinatari, in quanto **deve riguardare tutti i soggetti che a vario titolo partecipano alla formazione e attuazione delle misure**, in secondo luogo, in relazione ai **contenuti** e alle diverse **fasi** del processo

Gestione del rischio



- L'analisi del contesto esterno** ed interno deve essere effettiva e deve essere migliorata;
- La **mappatura dei processi** deve essere effettuata su tutta l'attività svolta dall'amministrazione non solamente con riferimento alle cd. "aree obbligatorie" ma anche a tutte le altre aree di rischio;
- La valutazione del rischio deve tenere conto delle cause degli eventi rischiosi;
- Il trattamento del rischio deve consistere in **misure concrete**, sostenibili e verificabili

Monitoraggio



- Per il monitoraggio del PTPC è necessario indicare **modalità, periodicità e relative responsabilità**. Il monitoraggio deve riguardare tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio. È opportuno che delle risultanze del monitoraggio si dia conto all'interno del PTPC e nonché all'interno della Relazione annuale del RPC

Il Piano Nazionale Anticorruzione: aggiornamento del 2015

Gli approfondimenti

In coda al documento una parte speciale è dedicata a **due approfondimenti**: l'area di rischio dei contratti pubblici e il settore della sanità. Per ciascuno di questi si individuano eventi rischiosi e si indicano alcune possibili misure di prevenzione



Contratti pubblici



La finalità dell'approfondimento è quella di **fornire indicazioni per la predisposizione e gestione delle misure di prevenzione della corruzione nell'area di rischio relativa ai contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.**

Il documento sottolinea l'importanza di utilizzare la più ampia definizione di "area di rischio contratti pubblici", in luogo di quella di "affidamento di lavori, servizi e forniture" indicata nel PNA del 2013, in quanto tale definizione consente un'analisi approfondita delle seguenti fasi delle procedure di approvvigionamento:

- Programmazione
- Progettazione
- Selezione del contraente
- Verifica aggiudicazione e stipula del contratto
- Esecuzione del contratto
- Rendicontazione del contratto

Per ciascuna di queste fasi **l'approfondimento esamina i processi e procedimenti rilevanti, i possibili eventi rischiosi, le anomalie significative, gli indicatori e le possibili misure da intraprendere**



Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

A cura dell'Avv. Manuele Amedeo Panin



Whistleblowing

Letteralmente «SOFFIARE NEL FISCHIETTO»

In inglese la parola **whistleblower** indica 'una persona che lavorando all'interno di un'organizzazione, di un'azienda pubblica o privata si trova ad essere **testimone di un comportamento irregolare**, illegale, potenzialmente dannoso per la collettività e **decide di segnalarlo** all'interno dell'azienda stessa o all'autorità giudiziaria o all'attenzione dei media, per porre fine a quel comportamento'

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Il Whistleblowing nella normativa anticorruzione Art. 54-bis D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti)

- 1** Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, **il pubblico dipendente che denuncia** all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, **non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria**, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
- 2** Nell'ambito del procedimento disciplinare, **l'identità del segnalante non può essere rivelata**, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
- 3** **L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica**, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
- 4** **La denuncia è sottratta all'accesso** previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Fonti normative

**Art. 1 comma 51
L. 190/2012**

Ha introdotto l'art. 54-bis del D. Lgs. 165/2001

**Art. 31, comma 1,
D.L. 90/2014**

Ha inserito l'ANAC fra i soggetti destinatari delle segnalazioni ex art. 54-bis

**P.N.A.
All. 1, B.12**

1. Riconduce espressamente la tutela del dipendente che segnala illeciti fra le misure generali obbligatorie finalizzate alla prevenzione della corruzione.
2. Prevede che le P. A. siano tenute ad adottare accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che segnala illeciti.
3. Stabilisce che l'adozione delle iniziative necessarie sia prevista nel PTPC.

**Determinazione
ANAC n. 6/2015**

Fornisce le «Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti»

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Punti focali

La disciplina del whistleblowing introduce una misura di tutela finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito e a incoraggiare i dipendenti pubblici a denunciarli

P.N.A
Allegato 1
B.12

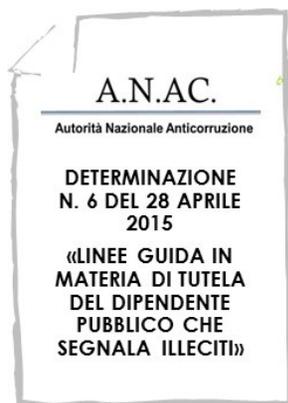
TUTELA DELL'ANONIMATO

DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

SOTTRAZIONE AL DIRITTO DI ACCESSO

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.AC. n.6/2015



Ambito soggettivo:

- ✓ Tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. 165/2001

Scopo del documento:

- ✓ Dettare una **disciplina volta a incoraggiare i dipendenti pubblici a denunciare gli illeciti di cui vengano a conoscenza** nell'ambito del rapporto di lavoro
- ✓ Garantire **un'efficace tutela del dipendente** che segnala illeciti
- ✓ Fornire **indicazioni utili ai fini dell'interpretazione delle norme** dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001
- ✓ Fornire **indicazioni in ordine alle misure che le pubbliche amministrazioni è opportuno approntino per tutelare la riservatezza** dell'identità dei dipendenti che segnalano condotte illecite
- ✓ Proporre **un modello procedurale per la gestione delle segnalazioni** che tenga conto dell'esigenza di tutelare la riservatezza del dipendente che le invia e che ciascuna amministrazione potrà adattare sulla base delle proprie esigenze organizzative
- ✓ **Dare conto delle procedure sviluppate dall'Autorità** per la tutela della riservatezza dell'identità sia dei dipendenti delle altre amministrazioni che trasmettano all'A.N.AC. una segnalazione, sia dei propri dipendenti che segnalano condotte illecite

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.AC. n.6/2015

SEGNALAZIONE ANONIMA E RISERVATEZZA

Distinzione fra segnalazione anonima e riservatezza dell'identità del segnalante:

- ✓ La disciplina dell'art. 54-bis non riguarda le segnalazioni anonime. Queste sono comunque prese in considerazione dall'A.N.AC. se adeguatamente circostanziate e particolareggiate
- ✓ La segnalazione ex art. 54-bis non esclude e non sostituisce l'obbligo di denuncia che grava sui dipendenti che rivestono il ruolo di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.AC. n.6/2015

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Sono oggetto della segnalazione non solo tutti i delitti contro la P.A. ma anche **«le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo».**

Le condotte illecite segnalate devono riguardare:

- situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro;
- ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

Non possono invece essere considerate meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci in quanto è necessario tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione ed evitare al contempo che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e comunque dispendiose.

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.AC. n.6/2015

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Esempi di **casi che possono essere oggetto di segnalazione**:

- ✓ Sprechi
- ✓ Nepotismo
- ✓ Demansionamenti
- ✓ Ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali
- ✓ Assunzioni non trasparenti
- ✓ Irregolarità contabili
- ✓ False dichiarazioni
- ✓ Violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.AC. n.6/2015

CONDIZIONI PER LA TUTELA

«Il dipendente che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di *«misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o Indirettamente alla denuncia»*».

Limiti:

- ✓ Casi di calunnia e diffamazione
- ✓ Responsabilità civile per danni
- ✓ Mala fede
- ✓ Informazioni false rese con dolo o colpa

Solo in presenza di una sentenza di primo grado sfavorevole al segnalante cessano le condizioni di tutela dello stesso

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.AC. n.6/2015

CONDIZIONI PER LA TUTELA

La **riservatezza dell'identità del segnalante è garantita**, tuttavia la sua identità può essere rivelata:

- ✓ **con il suo consenso**, se l'addebito contestato si fonda su altri elementi e riscontri oggettivi in possesso dell'amministrazione o che la stessa abbia autonomamente acquisito a prescindere dalla segnalazione;
- ✓ anche **senza il suo consenso**, quando la contestazione che ha dato origine al procedimento disciplinare si basa unicamente sulla denuncia del dipendente pubblico solo se ciò sia "assolutamente indispensabile" per la difesa del segnalato e questi ne faccia richiesta.

Spetta al responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari valutare, su richiesta dell'interessato, se ricorra la condizione di assoluta indispensabilità della conoscenza del nominativo del segnalante ai fini della difesa.

Il responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari deve adeguatamente motivare la scelta.

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.AC. n.6/2015

LA PROCEDURA PER LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DELL'IDENTITA' DEL SEGNALANTE

- ✓ Ruolo del **Responsabile per la prevenzione della corruzione come destinatario delle segnalazioni**
- ✓ Qualora le segnalazioni riguardino il Responsabile della prevenzione della corruzione gli interessati possono inviare le stesse direttamente all'ANAC
- ✓ **La violazione da parte di dipendenti dell'obbligo di tutela del dipendente che segnala condotte illecite ai sensi dell'art. 54-bis, è sanzionabile sotto il profilo disciplinare** (Codice di comportamento)

Il flusso di gestione delle segnalazioni deve avviarsi con l'invio della segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'amministrazione, in quanto soggetto funzionalmente competente a conoscere di eventuali fatti illeciti, al fine di predisporre le misure di prevenzione della corruzione (PTPC)

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.AC. n.6/2015

LA PROCEDURA – ASPETTI ORGANIZZATIVI

Il sistema deve essere in grado di:

- ✓ **gestire le segnalazioni in modo trasparente** attraverso un iter procedurale definito e comunicato all'esterno con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;
- ✓ **tutelare la riservatezza** dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- ✓ **tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni** da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- ✓ **tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione** nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;
- ✓ **consentire al segnalante**, attraverso appositi strumenti informatici, **di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.**

Le amministrazioni devono dotarsi di un sistema, composto da una parte organizzativa e una parte tecnologica, tra loro interconnesse

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.AC. n.6/2015

LA PROCEDURA – CAUTELE

- ✓ Il sistema deve consentire di **identificare correttamente il segnalante** acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo
- ✓ Occorre **separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione**, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi
- ✓ Non si deve permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato
- ✓ Si deve **mantenere riservato**, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il **contenuto della segnalazione** durante l'intera fase di gestione della stessa
- ✓ Occorre attuare **modalità di audit degli accessi al sistema**, concessi solo agli autorizzati e tenendone traccia
- ✓ Occorre **attuare un idoneo modello organizzativo** che definisca le responsabilità in tutte le fasi del processo

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.AC. n.6/2015

MISURE PER GARANTIRE LA SICUREZZA

- ✓ Modalità di **conservazione dei dati** (fisico, logico, ibrido)
- ✓ **Politiche di tutela della riservatezza attraverso strumenti informatici** (disaccoppiamento dei dati del segnalante rispetto alle informazioni relative alla segnalazione, crittografia dei dati e dei documenti allegati)
- ✓ **Politiche di accesso ai dati** (funzionari abilitati all'accesso, amministratori del sistema informatico)
- ✓ **Politiche di sicurezza** (ad es. modifica periodica delle password)
- ✓ **Tempo di conservazione** (durata di conservazione di dati e documenti)
- ✓ **Trattamento dei dati**, anche sensibili, nel rispetto della normativa privacy. Ma non è necessario il consenso al trattamento da parte del segnalato

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.AC. n.6/2015

RUOLI E FASI DELLA PROCEDURA

- ✓ In caso di esigenze gestionali, possibilità di **individuare un altro soggetto destinatario delle segnalazioni**
- ✓ Possibilità di istituire un **gruppo di lavoro dedicato**, di supporto al RPC
- ✓ E' onere del RPC **inoltrare le segnalazioni** che ritenga fondate ai soggetti indicati dall'art. 54-bis, ossia:
 - il **dirigente della struttura** in cui si è verificato il fatto per l'acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
 - l'ufficio procedimenti disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
 - **l'Autorità giudiziaria, la Corte dei conti e l'ANAC**, per i profili di rispettiva competenza;
 - il **Dipartimento della Funzione Pubblica**.
- ✓ **Tutela** della riservatezza del segnalante anche quando la segnalazione è trasmessa a soggetti terzi (non comunicando il nome del segnalante)

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.A.C. n.6/2015

LA PROCEDURA INFORMATICA PER I DIPENDENTI A.N.A.C.

L'A.N.A.C. si è dotata di un **modello gestionale informatizzato** nel quale:

- ✓ il segnalante si accredita su una piattaforma informatica e compila un apposito modello;
- ✓ i dati della segnalazione vengono automaticamente inoltrati al soggetto designato (RPC);
- ✓ il RPC prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria;
- ✓ Il RPC, in caso di evidente e manifesta infondatezza, può archiviare la segnalazione. In caso contrario, inoltra la segnalazione ai soggetti individuati in relazione ai profili di illiceità riscontrati;
- ✓ il RPC periodicamente riferisce al Presidente sul numero e sulla tipologia di segnalazioni ricevute e ne tiene conto al fine di aggiornare il Piano di prevenzione della corruzione;
- ✓ l'Autorità si riserva di pubblicare una sintesi del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità dei segnalanti;

- ❖ ***Questa procedura può costituire un valido modello operativo per le altre amministrazioni***
- ❖ ***L'Autorità metterà a disposizione in riuso gratuito il software e la relativa documentazione per tutte le amministrazioni che ne faranno richiesta***

Focus: la nuova procedura di segnalazione degli illeciti

Determinazione A.N.AC. n.6/2015

LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI PROVENIENTI DA DIPENDENTI DI ALTRE AMMINISTRAZIONI

- ✓ E' curata dal dirigente dell'Ufficio Vigilanza anticorruzione
- ✓ Nel regime transitorio sarà possibile effettuare le segnalazioni mediante compilazione dell'apposito modulo allegato alla Determinazione n. 6/2015
- ✓ Le segnalazioni devono essere inviate ad un'casella di posta elettronica accessibile al solo Presidente

Per ANAC c'è una grave carenza: la normativa non contiene disposizioni specifiche sulle modalità di tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nella fase di inoltro della segnalazione dall'A.N.AC. all'Autorità giudiziaria e/o alla Corte dei conti.

TUTELA DEI CONSULENTI ESTERNI E DEI COLLABORATORI

- ✓ E' opportuno approntare forme di tutela anche per tali soggetti
- ✓ L'A.N.AC. auspica un intervento del legislatore
- ✓ Raccomanda l'introduzione nei PTPC di misure di tutela della riservatezza anche per tali soggetti



ANSF

*Agenzia Nazionale
per la Sicurezza
delle Ferrovie*



**Organismo Indipendente di Valutazione
Il laboratorio della performance**

OIV Ing. Antonio Pagano _ 15 dicembre 2015

Il laboratorio della performance:

@ insieme di strumenti di misura, procedure e parametri di valutazione;

@ fornire ad ANSF criteri di analisi per i risultati e feedback organizzativi.

OBIETTIVI STRATEGICI :

*riconducibili all'organizzazione per
Settori dell'Agenzia*

OBIETTIVI OPERATIVI:

*riconducibili all'organizzazione per
Uffici dei Settori*

Obiettivi strategici_ANSF

2013: 20

2014: 22

2015: 21

Obiettivi operativi_ANSF (*)

2013: 53

2014: 74

2015: 72

() compresi OIV e Ufficio di supporto del Direttore*

Obiettivi strategici_Settore 1

2013: 2

2014: 2

2015: 2

Obiettivi operativi_Settore 1

2013: 8

2014: 13

2015: 13

Obiettivi strategici_Settore 2

2013: 2

2014: 3

2015: 2

Obiettivi operativi_Settore 2

2013: 4

2014: 5

2015: 5

Obiettivi strategici_Settore 3

2013: 3

2014: 5

2015: 4

Obiettivi operativi_Settore 3

2013: 7

2014: 9

2015: 9

Obiettivi strategici_Settore 4

2013: 3

2014: -

2015: 3

Obiettivi operativi_Settore 4

2013: 14

2014: 16

2015: 14

Obiettivi strategici_Settore 5

2013: 5

2014: 5

2015: 3

Obiettivi operativi_Settore 5

2013: 8

2014: 11

2015: 11

Obiettivi strategici_Settore 6

2013: 5

2014: 7

2015: 7

Obiettivi operativi_Settore 6

2013: 8

2014: 16

2015: 16

Le fasi operative del ciclo della performance :

AVVIO

entro novembre devono essere definiti gli **obiettivi condivisi** per tutto il Personale

entro dicembre l'OIV approva gli obiettivi per l'anno successivo

entro il 20 gennaio devono essere **formalizzati** gli obiettivi a tutto il Personale

Le fasi operative del ciclo della performance :

MEDIO TERMINE

entro il 15 luglio i Valutatori verificano i
risultati raggiunti al primo semestre

Le fasi operative del ciclo della performance :

VALUTAZIONE FINALE

entro febbraio i Valutatori provvedono alla misurazione e al calcolo della performance
entro il 15 marzo i Valutatori formalizzano la valutazione finale, comunicano gli esiti ai valutati e li trasmettono all'OIV

**Approfondimenti operativi forniti dall'OIV
sulla procedura della performance per:**

- @ semplificazione della procedura**
- @ coerenza con gli aggiornamenti ANAC**
- @ garanzia di coinvolgimento del Personale**
- @ misurabilità e tracciabilità**

Ultime note integrative dell'OIV per:

2.10.2015: avvio del ciclo della performance

29.10.2015: numero minimo di obiettivi

3.11.2015: obiettivi in materia di prevenzione della corruzione

10.11.2015: personale assente a tempo indeterminato

OBIETTIVI INDIVIDUALI :

2013: non assegnati

2014: assegnati ai soli Dirigenti

2015: assegnati a Dirigenti e Professionali

2016: assegnati a tutto il Personale

La performance è una modellistica da laboratorio sostenibile ?

SI, a condizione che:

@ la performance sia rappresentativa delle prestazioni di ANSF e dei suoi margini di miglioramento, in qualità e quantità

@ ANSF presti ascolto e si faccia permeare dai risultati della performance

ANSF e la sua performance
un percorso da completare:

- @ ANSF si organizzi per la performance*
- @ la cultura della performance ispiri ANSF*
- @ gli obiettivi siano sfidanti*
- @ gli obiettivi siano occasione di incontro*
- @ ANSF si riorganizzi grazie alla performance*

***Relazioni sulla performance
2012 - 2013 - 2014***

www.ansf.it

Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulla performance

Benessere organizzativo e pari opportunità

*A cura della Consigliera per le pari opportunità Dott.ssa M.G.
Maestrelli*