

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
2017-2019**

**DETERMINAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO
DEL 30 GIUGNO 2017**

Sommario

1.	PREMESSA.....	7
2.	QUADRO NORMATIVO	8
3.	IL PTPC E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001.....	11
4.	SISTEMA DI GOVERNANCE	12
5.	PTPC – SOGGETTI COINVOLTI	13
5.1	Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	13
5.2	L’Organismo indipendente di valutazione o struttura analoga	15
5.3	I dipendenti	15
5.4	I referenti di presidio per la prevenzione della corruzione	16
5.5	Organismo di vigilanza (ex D.lgs. n. 231/2001).....	17
6.	PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE	18
7.	ANALISI DEL CONTESTO	19
7.1	Analisi del contesto esterno	19
7.2	Analisi del contesto interno	20
7.3	Mappatura dei processi	24
8.	VALUTAZIONE DEL RISCHIO	27
9.	MISURE DI PREVENZIONE DEL FENOMENO CORRUTTIVO	31
10.	MONITORAGGIO SULL’ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE	33
11.	ROTAZIONE DEL PERSONALE	34
12.	CONFLITTO DI INTERESSI	36
13.	ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	39
14.	FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	40
15.	CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE	41
16.	MECCANISMI DI SEGNALEZIONE DI ACCERTATE O PRESUNTE VIOLAZIONI DELLE REGOLE AZIENDALI (whistleblowing).....	43

17. OBIETTIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	45
18. ADEMPIMENTI IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI AI SENSI DEL D.LGS. N. 39/2013	45
19. AGGIORNAMENTI DEL PIANO	46
SEZIONE TRASPARENZA.....	48

Storicizzazione del documento

Data pubblicazione	Note	Versione
30/06/2017		v.1.0

DEFINIZIONI

ANAC	Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche
Codice Etico	Codice etico adottato da Agenzia delle entrate-Riscossione
Destinatari	Destinatari del presente Piano sono: tutto il personale di Agenzia delle entrate-Riscossione, il Presidente e i membri del Comitato di gestione, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con Agenzia delle entrate- Riscossione
Dipendenti	I dipendenti di Agenzia delle entrate-Riscossione
Ente	Agenzia delle entrate-Riscossione
Legge n. 190/2012	Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”
Modello 231	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.lgs. n. 231/2001
OIV	Organismo indipendente di valutazione
Organismo di vigilanza	L’Organismo di vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001
Organo di indirizzo	Comitato di gestione di Agenzia delle entrate-Riscossione
Pubblica amministrazione	Qualsiasi pubblica amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto, nonché i membri degli Organi delle Comunità europee e i funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
PNA	Piano nazionale anticorruzione approvato dal Dipartimento della funzione pubblica e trasmesso dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 11 settembre 2013 (ultimo aggiornamento: Delibera ANAC n. 831 de 3 agosto 2016)

Piano	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di Agenzia delle entrate-Riscossione
Protocolli 231	Documenti definiti per ogni processo sensibile per la migliore focalizzazione delle aree di presidio rischio reato
PTPC	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di Agenzia delle entrate-Riscossione
Referenti	Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi della Legge n. 190/2012
Responsabile o RPC	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art. 7, comma 7 della Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

1. PREMESSA

Dal 1° luglio 2017 l'esercizio delle funzioni relative alla riscossione nazionale, di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248 è attribuito all'Agenzia delle entrate ed è svolto dall'ente strumentale "Agenzia delle entrate- riscossione".

Agenzia delle entrate-Riscossione è un ente pubblico economico, sottoposto all'indirizzo e alla vigilanza del Ministro dell'economica e delle finanze, istituito con decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, convertito con modificazioni dalla legge n. 225 del 1° dicembre 2016, "*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per il finanziamento di esigenze indifferibili*".

Lo stesso decreto-legge n. 193/2016 ha disposto all'articolo 1, comma 1, che al fine di garantire la continuità e la funzionalità delle attività di riscossione, Agenzia delle entrate-Riscossione" subentra, a titolo universale, nei rapporti giuridici attivi e passivi, anche processuali, delle società del Gruppo Equitalia e assume la qualifica di Agente della riscossione con i poteri e secondo le disposizioni di cui al titolo I, capo II, e al titolo II, del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602" (articolo 1, comma 3).

In ragione della sua natura giuridica l'ente pubblico economico è soggetto all'applicazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza in quanto rientra tra i soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

In considerazione del decreto-legge n. 193/2016 all'articolo 1, comma 3, il quale afferma che Agenzia delle entrate-Riscossione subentra, a titolo universale, nei rapporti giuridici attivi e passivi, anche processuali, delle società del Gruppo Equitalia e che viene garantita la continuità e la funzionalità delle attività di riscossione, il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019 è stato predisposto tenendo in considerazione, tra l'altro, i contenuti degli analoghi Piani delle società dell'ex Gruppo Equitalia.

Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019 ha valore precettivo fondamentale e dovrà essere osservato da tutti i dipendenti e collaboratori interni ed esterni di Agenzia delle entrate-Riscossione.

2. QUADRO NORMATIVO

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e i provvedimenti normativi a essa collegati hanno disegnato un quadro organico di strumenti volto a rafforzare l’effettività delle azioni di prevenzione e contrasto al fenomeno corruttivo, anche tenuto conto degli orientamenti internazionali in materia.

Il concetto di corruzione espresso dall’ANAC, all’interno del PNA, è un concetto di corruzione piuttosto ampio: esso è infatti comprensivo delle varie situazioni in cui si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più estese della fattispecie penalistica, disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale, e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’Amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il processo attuativo del sistema di prevenzione della corruzione è articolato in due livelli:

- nazionale, che vede l’aggiornamento annuale del Piano nazionale anticorruzione a cura dell’ANAC;
- decentrato, che prevede l’adozione da parte di ogni amministrazione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla base delle indicazioni fornite nel Piano nazionale anticorruzione stesso e nei decreti attuativi della Legge n.190/2012.

La Legge n. 190/2012 dispone che le pubbliche amministrazioni e gli altri soggetti di cui all’articolo 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 devono:

- nominare, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adottare un Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Oltre all'elaborazione del Piano e alla nomina del Responsabile, la norma individua altri strumenti atti ad integrare l'azione di prevenzione della corruzione, che devono essere specificatamente disciplinati all'interno del PTPC, come ad esempio:

- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;
- codici di comportamento;
- rotazione del personale;
- specifiche cause di inconferibilità e incompatibilità;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti / attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*);
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblowing*);
- adempimenti in materia di trasparenza.

I decreti attuativi della Legge n. 190/2012 sono:

1. Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
2. Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
3. Decreto del Presidente della Repubblica 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”*.

Caposaldo della normativa per la prevenzione della corruzione è la trasparenza, considerata quale principale strumento di prevenzione di fenomeni potenzialmente corruttivi. L'articolo 1 del D.lgs. n. 33/2013 definisce la trasparenza come “accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività

amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

La trasparenza è assicurata mediante la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, attraverso l'accesso civico, disciplinato all'art. 5 “*Accesso civico a dati e documenti*”, e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle stesse.

Ulteriore norma di primario interesse è il D.lgs. n. 39/2013 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190” che ha introdotto, quale misura generale di prevenzione dei conflitti tra interessi particolari e interesse pubblico, una disciplina di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 44, della Legge n. 190/2012, con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 è stato emanato il “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”. Il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni definisce i comportamenti da tenere al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede, per tutti i dipendenti pubblici, il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Il quadro normativo si completa con le linee guida emanate dall'ANAC tra le quali è opportuno menzionare le seguenti determinazioni:

1. n. 831 del 3 agosto 2016 “*Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016*”;
2. n. 833 del 3 agosto 2016 “*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*”;

3. n. 1309 del 28 dicembre 2016 *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013”*;
4. n. 1310 del 28 dicembre 2016 *“Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”*.

3. IL PTPC E IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/2001

L'articolo 1, comma 2-bis, della Legge n. 190/2012 dispone che il Piano nazionale anticorruzione (PNA) *“costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.*

Con la recente Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, l'ANAC ha adottato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016, rilevando come dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016 si evinca che i soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, tra i quali gli enti pubblici economici, *“debbono adottare misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (art. 1, co. 2-bis, l. 190/2012). Essi, pertanto, integrano il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della L. 190/2012.”*

Occorre evidenziare che l'ambito di applicazione della Legge n. 190/2012 e quello del D.lgs. n. 231/2001 non coincidono e - nonostante l'analogia di fondo dei due sistemi, finalizzati entrambi a prevenire la commissione di reati, nonché a esonerare da responsabilità gli organi preposti qualora le misure adottate siano adeguate - sussistono differenze significative tra i due sistemi normativi.

In particolare, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il D.lgs. n. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente o che comunque siano stati commessi anche e nell'interesse di questo, diversamente dalla Legge n. 190/2012 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno dell'ente stesso.

In relazione ai fatti di corruzione, il D.lgs. n. 231/2001 fa riferimento alle fattispecie tipiche di concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione, nonché alla corruzione tra privati, fattispecie dalle quali l'ente deve trarre un vantaggio perché possa risponderne.

La Legge n. 190/2012, fa riferimento, invece, ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche – come in precedenza accennato - le situazioni di “*cattiva amministrazione*”, nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

In tale quadro occorre anzitutto evidenziare che Agenzia delle entrate-Riscossione si avvale di un apparato di prevenzione e controllo definito dal Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e dal correlato Organismo di Vigilanza.

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato elaborato in coordinamento con i contenuti del Modello 231. Al fine di garantire un'azione sinergica fra PTPC e il Modello 231, i presidi di controllo identificati all'interno di quest'ultimo sono considerati, ove applicabili, anche come presidi destinati alla prevenzione delle fattispecie di reato considerate dalla Legge n. 190/2012 e dal PNA.

Nell'espletamento dei propri compiti l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza garantiscono, inoltre, il necessario coordinamento e l'opportuno scambio informativo.

4. SISTEMA DI GOVERNANCE

Come già detto in premessa, Agenzia delle entrate-Riscossione è un ente pubblico economico istituito dal decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, convertito con modificazioni dalla legge n. 225 del 1° dicembre 2016, “*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per il finanziamento di esigenze indifferibili*”.

L'ente ha autonomia organizzativa, patrimoniale, contabile e di gestione e, salvo quanto espressamente previsto dal D.L. n. 193/2016, è sottoposto alle disposizioni del codice civile e delle altre leggi relative alle persone giuridiche private.

Gli organi dell'Ente, stabiliti dallo stesso D.L. n. 193/2016 sono: il Presidente, il Comitato di gestione e il Collegio dei revisori dei conti, il cui presidente è scelto tra i magistrati della Corte dei conti.

Il Comitato di gestione è composto dal direttore dell'Agenzia delle entrate, che è il Presidente dell'ente, e da due componenti nominati dall'Agenzia medesima tra i propri dirigenti.

Lo Statuto dell'Ente disciplina le funzioni e le competenze degli organi, indica le entrate dell'ente, disciplina i casi e le procedure, anche telematiche, di consultazione pubblica sugli atti di rilevanza generale, altresì promuovendo la partecipazione dei soggetti interessati.

Oltre al Collegio dei revisori dei conti, l'Ente è dotato di ulteriori strutture e organi di controllo, quali:

- **Direzione centrale Internal audit** - *la missione della direzione centrale consiste principalmente nel contribuire all'efficacia e all'efficienza dell'organizzazione attraverso la valutazione del sistema di controllo interno nell'ottica del miglioramento continuo dei processi e la promozione della cultura del controllo e dell'attenuazione dei rischi;*
- **Organismo di vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001**- L'Organismo di vigilanza svolge le sue funzioni in piena autonomia, non operando alle dipendenze di alcuna altra struttura aziendale, né del vertice né del Comitato di gestione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività. L'Organismo, quindi, agisce in base alle finalità attribuitegli dal D.lgs. n. 231/2001 e orienta il proprio operato per perseguire tali finalità.

5. PTPC – SOGGETTI COINVOLTI

5.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

L'articolo 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 prevede che “*l'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività*”.

Il RPC svolge tutti i compiti previsti dalla normativa di riferimento e dal Piano, tra i quali, a titolo semplificativo:

- elaborare e aggiornare, nei termini previsti dalla legge, il Piano proponendolo al Consiglio di amministrazione per la relativa approvazione;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità redigendo, entro i termini previsti dalla normativa vigente, la relazione annuale, anche in merito all'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano stesso;
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- vigilare sull'applicazione delle disposizioni contenute nel D.lgs n. 39/2013;
- svolgere l'attività di controllo sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando al Comitato di gestione e all'Organismo interno di valutazione o struttura analoga, nonché all'Autorità nazionale anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il RPC svolge le sue funzioni in condizioni di indipendenza rispetto all'organo di indirizzo politico dell'ente, ha poteri di interlocuzione rispetto a tutti gli altri soggetti interni all'Ente per portare a compimento tutte le azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione, nonché poteri di controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione.

Il Responsabile può convocare e sentire in qualsiasi momento i dipendenti dell'Ente, disponendo dell'accesso a tutti i documenti e le informazioni necessarie per l'acquisizione di elementi utili ai fini dell'esercizio delle proprie funzioni.

L'inosservanza degli adempimenti previsti dal Piano o le condotte od omissioni di ostacolo all'attività di vigilanza del RPC costituiscono violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano e sono suscettibili di valutazione sul piano disciplinare.

In base a quanto disposto dall'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 il RPC è tenuto a segnalare alla Direzione Risorse umane, quale ufficio deputato alla gestione dei procedimenti disciplinari, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

5.2 L'Organismo indipendente di valutazione o struttura analoga

L'Organismo indipendente di valutazione ("OIV") della performance è stato istituito dal decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, e sostituisce i servizi di controllo interno, previsti dal Decreto legislativo del 30 luglio 1999, n. 286.

Considerato che gli OIV non sono previsti per le società in controllo pubblico e per gli enti pubblici economici, con la Determinazione n. 8/2015 *"Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*, l'ANAC ha raccomandato di individuare una struttura interna che curi l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, analogamente a quanto fanno gli OIV nelle pubbliche amministrazioni, indicando i relativi riferimenti nella sezione del sito web "Amministrazione trasparente".

Ai fini della predisposizione dell'attestazione degli obblighi di pubblicazione, la struttura individuata con funzione di OIV si avvale della collaborazione del RPC, il quale fornisce tutto il supporto e le informazioni necessarie affinché questa possa procedere all'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

5.3 I dipendenti

Fermi restando i compiti e le responsabilità attribuiti al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, occorre considerare che tutti i dipendenti di Agenzia delle entrate-Riscossione mantengono il proprio livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti e sono tenuti a collaborare con il RPC.

Tale concetto è stato poi ribadito sia nelle linee guida ANAC rivolte alle società, enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni ed enti pubblici economici sia nel PNA 2015 e 2016, il quale prevede espressamente per i dirigenti e per il personale il *"dovere di collaborare attivamente con il RPC, dovere la cui violazione deve essere ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare"*. Tale coinvolgimento riguarda tutte le fasi dell'attività di prevenzione, dalla mappatura dei processi e analisi dei rischi, alla predisposizione delle misure anticorruzione ed alla loro attuazione.

Il coinvolgimento di tutti i dipendenti risulta elemento fondamentale per l'effettiva applicazione delle misure descritte dal presente documento, a partire dalla

condivisione dell'obiettivo che soggiace alla redazione del PTPC, ossia la lotta ai fenomeni corruttivi. Da ciò deriva un coinvolgimento attivo del personale che si concretizza nella collaborazione – richiesta o spontanea – con il RPC.

5.4 I referenti di presidio per la prevenzione della corruzione

Richiamando quanto già indicato nell'aggiornamento annuale 2015 al Piano nazionale anticorruzione (delibera ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015) e ribadito nell'aggiornamento 2016 (delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016), eventuali “Referenti” del RPC devono essere individuati nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Fermo restando il regime delle responsabilità in capo al RPC, ai Referenti sono affidati specifici compiti di relazione e segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività dell'ente, nonché di costante monitoraggio sull'attività svolta con riferimento alle condotte illecite.

Nel vigente assetto organizzativo di Agenzia delle entrate-riscossione i responsabili di primo livello delle strutture organizzative, rivestendo un ruolo primario nella gestione dei rischi operativi rappresentano, in linea generale, il riferimento del RPC.

Pertanto, gli interlocutori principali (o *Referenti*) del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi della Legge n. 190/2012, sono individuati nei:

- Responsabili delle Direzioni Centrali;
- Responsabili delle Aree e i Responsabili delle dipendenti Direzioni;
- Responsabili Reti Territoriali;
- Direttori Regionali.

I Referenti, come sopra individuati, vigilano al fine di garantire che i responsabili preposti alle strutture da essi dipendenti svolgano gli adempimenti previsti dal Piano, comunicando al contempo al RPC qualsivoglia informazione inerente all'efficace attuazione dello stesso ovvero all'esigenza di interventi immediati con particolare attenzione alle aree classificate a più elevato rischio.

I Referenti, di concerto con il RPC, provvederanno all'individuazione del personale da inserire nei programmi formativi annuali nelle tematiche di specie. Al fine di consentire al Responsabile di disporre di un adeguato e congruo sistema informativo funzionale alla verifica dell'efficace attuazione e dell'osservanza del Piano, i Referenti concorrono allo svolgimento del fondamentale ruolo di impulso e di fonte di innesco dell'attività del RPC anche mediante l'inoltro allo stesso, con cadenza semestrale, di una scheda illustrativa delle attività svolte nell'esercizio delle proprie funzioni con esclusivo riferimento alla prevenzione della corruzione.

La scheda evidenzia:

- la sussistenza di situazioni o eventi potenzialmente rilevanti in relazione alle disposizioni e alle misure previste nel Piano;
- il rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente e dal “*Sistema Normativo Aziendale*” per la conclusione dei procedimenti di competenza;
- il riscontro o meno di situazioni di conflitto di interesse;
- le proposte di eventuali interventi da attuare sul Piano;
- il riscontro o meno di violazioni al Codice etico rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione anche da parte dei responsabili delle articolazioni interne del dichiarante;
- il personale da inserire nei programmi formativi specifici per la prevenzione della corruzione.

I Referenti provvedono alla raccolta delle dichiarazioni di sussistenza o meno di conflitto d'interesse e il riscontro di eventuali violazioni del Codice etico anche da parte dei responsabili delle unità organizzative presenti nella propria struttura.

I responsabili preposti alle unità organizzative dipendenti dai Referenti dovranno a loro volta presidiare in modo proattivo l'attuazione degli adempimenti previsti dal Piano anche da parte dei propri collaboratori, con conseguenziale tempestiva attivazione, all'occorrenza, del referente di competenza o del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

5.5 Organismo di vigilanza (ex D.lgs. n. 231/2001)

Agenzia delle entrate-Riscossione adotta un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, all'interno del quale l'Organismo di vigilanza, essendo deputato a fronteggiare l'intera gamma di reati e comportamenti "corruttivi" richiamati dal decreto legislativo medesimo, risulta essere, come già accennato nel precedente paragrafo 3, un soggetto con cui il Responsabile della prevenzione della corruzione condivide il presidio dei fenomeni corruttivi attraverso incontri periodici e scambi di informative.

6. PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Il PNA prevede che l'ente individui le attività nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di corruzione previsti dalla Legge n. 190/2012.

L'ANAC, con la Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione", ha precisato alcuni principi generali e ha fornito chiarimenti e indicazioni metodologiche integrative sulle fasi di analisi e valutazione dei rischi rispetto a quanto già indicato nel PNA, in una logica di continuità e di razionalizzazione coerente con i suoi contenuti.

Le principali fasi del processo di gestione del rischio sono rappresentate in maniera sintetica nella figura seguente:



7. ANALISI DEL CONTESTO

Il processo di gestione del rischio inizia partendo dall'analisi del contesto finalizzata a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Ente per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

7.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno in cui opera l'Ente – organizzata centralmente in Direzioni Centrali e Aree nonché sul territorio in Reti territoriali, Direzioni regionali e Aree territoriali – deve innanzitutto partire dalla peculiarità dell'attività esercitata, incentrata sulla riscossione di tributi, contributi e sanzioni.

Su un piano generale, è evidente che l'attività di recupero di tributi e contributi non pagati espone al rischio che vengano poste in essere, da parte di alcuni debitori, anche solo a livello di tentativo, condotte corruttive finalizzate a ridurre o ad eliminare la partita debitoria.

Tuttavia, rispetto alle amministrazioni e agli apparati dotati di poteri finalizzati all'accertamento di maggiori importi e/o all'irrogazione di sanzioni pecuniarie, nel caso di Agenzia delle entrate-Riscossione tale rischio è mitigato dall'assenza di discrezionalità in ordine sia all'*an* che al *quantum debeatur*.

Agenzia delle entrate-Riscossione, infatti, non può ridurre il carico iscritto a ruolo, né sgravarlo, poiché solo gli Enti creditori – titolari del credito affidato all'Agente della Riscossione per il recupero – possono operare variazioni in tal senso.

È tuttavia possibile, per il personale abilitato, inserire delle sospensioni che agiscono sulle attività di recupero coattivo, concedere o meno rateizzazioni e, più in generale effettuare operazioni che costituiscano un vantaggio per il debitore.

Analogamente, per i processi di *governance* e di supporto, non possono escludersi a priori comportamenti irregolari ricadenti nelle fattispecie previste dalla L. 190/2012.

Naturalmente le procedure adottate dall'Ente comprendono gli opportuni presidi di controllo volti a mitigare i rischi corruttivi e di *maladministration* e sono soggette ad un

processo di miglioramento continuo, anche grazie alle disposizioni e alle previsioni del presente Piano.

7.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno è basata sull'esame dell'organizzazione e gestione dell'azienda, con particolare riguardo a:

- governance e assetto organizzativo;
- sistemi, flussi informativi e cultura organizzativa;
- cultura dell'etica.

L'obiettivo ultimo è che tutta l'attività svolta venga analizzata, in particolare attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Assetto organizzativo

L'assetto organizzativo di Agenzia delle entrate-Riscossione assicura la gestione e il coordinamento del sistema dei processi interni attraverso le principali strutture organizzative centrali e periferiche di seguito descritte:

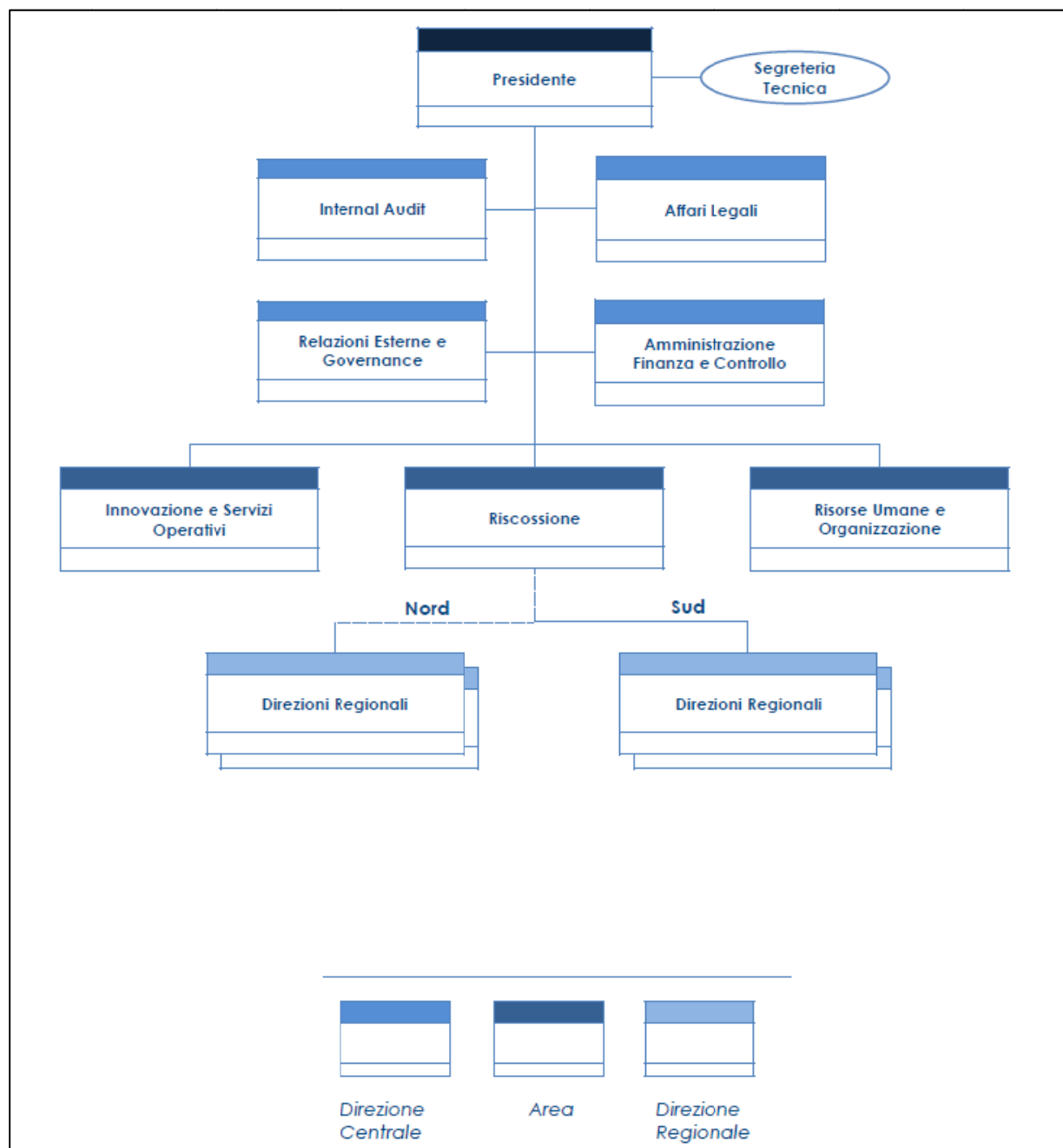
Centrali

- o Direzioni Centrali
- o Aree, articolate in Direzioni

Territoriali

- o Reti territoriali
- o Direzioni Regionali
- o Aree territoriali

L'assetto organizzativo è sinteticamente rappresentato dal diagramma seguente:



Per ciascuna struttura organizzativa è prevista la figura di un responsabile che presidia missione e attività, in base alla competenza attribuita dal funzionigramma, gestendo le risorse assegnate.

Regolamentazione interna

Agenzia delle entrate-Riscossione è dotata di un Sistema Normativo Aziendale (di seguito “SNA”) quale strumento necessario per una corretta ed efficiente gestione degli aspetti organizzativi, operativi e normativi interni.

Lo SNA è l'insieme sistematico della regolamentazione interna e rappresenta la formalizzazione delle regole e delle metodologie operative nello svolgimento di specifiche attività. Esso costituisce quindi uno strumento fondamentale per migliorare l'efficacia e l'efficienza dei processi e dei relativi controlli.

Gli obiettivi del sistema normativo possono essere sintetizzati come segue:

- rappresentare e formalizzare attività e responsabilità;
- favorire l'efficacia dei sistemi di monitoraggio e di controllo interni, prevedendone una specifica esplicitazione all'interno dei documenti che lo costituiscono;
- rendere disponibili le informazioni che necessitano alle risorse sulla base di logiche uniformi;
- omogeneizzare e uniformare i comportamenti operativi interni all'Ente.

I documenti costituenti il sistema normativo sono accessibili a tutto il personale dell'ente all'interno delle specifiche sezioni della intranet aziendale, anche al fine di garantire la massima diffusione e trasparenza delle informazioni aziendali e nell'ottica di assicurare un'effettiva omogeneità dei comportamenti e una piena conoscenza delle regole di funzionamento aziendale.

Uno degli obiettivi fondamentali del sistema normativo è quello di garantire l'efficacia del sistema dei controlli interni prevedendone al suo interno la formalizzazione dei controlli di primo livello che si collocano nel più ampio sistema dei controlli interni illustrato nel paragrafo successivo.

Sistema di Controllo Interno

Il Sistema di Controllo Interno è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che hanno l'obiettivo di assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia e l'efficienza dei processi interni;
- affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;

- conformità delle operazioni rispetto alla legge, alla normativa regolamentare nonché rispetto alle politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Si distinguono tre livelli di articolazione del presidio sul Sistema di Controllo Interno, a complemento delle responsabilità di governo che risiede in capo agli organi dell'ente:

- **Controlli di I livello** finalizzati a garantire il corretto svolgimento delle operazioni. I controlli sono realizzati all'interno dei presidi organizzativi che svolgono l'operatività. I controlli di I livello sono recepiti e formalizzati nel Sistema normativo aziendale, attraverso i seguenti attributi:
 - a) descrizione puntuale del controllo e della relativa responsabilità;
 - b) modalità di esecuzione (automatica/manuale);
 - c) tipologia di controllo (preventivo o consuntivo);
 - d) periodicità del controllo (frequenza);
 - e) tracciabilità del controllo.
- **Controlli di II livello** che concorrono alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, alla verifica del rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e al controllo della coerenza dell'operatività delle singole aree produttive con gli obiettivi di rischio/rendimento assegnati. I controlli sono affidati a strutture diverse da quelle produttive;
- **Controlli di III livello o revisione interna** che forniscono *l'assurance* complessiva sul disegno e sul funzionamento del Sistema di Controllo Interno attraverso valutazioni indipendenti.

I principi generali del sistema di controllo interno di Agenzia delle entrate-Riscossione sono illustrati nel grafico seguente:



7.3 Mappatura dei processi

L'analisi del contesto interno, oltre ai dati generali sopra indicati, è basata sulla rilevazione e analisi dei processi organizzativi quale modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività svolte all'interno dell'ente per fini diversi.

Nell'ambito dell'attività di mappatura dei processi, si è in primo luogo proceduto ad analizzare la struttura organizzativa dell'ente, rappresentata nell'organigramma, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche.

Successivamente, è stata realizzata l'analisi delle attività svolte dall'ente, sulla base:

- dell'analisi delle informazioni contenute nel funzionigramma corrente con imputazione delle relative attività sulla base dell'organigramma;
- delle indicazioni rivenienti dai questionari compilati dai responsabili di struttura organizzativa, che, in ragione del ruolo ricoperto, sono dotati della più ampia e profonda conoscenza dell'operatività del settore di propria competenza.

La mappatura dei processi ha condotto alla definizione di una serie di macro-processi collocati in tre diverse tipologie:

- processi di **governo**, volti a definire le strategie e le politiche per la gestione e il controllo delle attività poste in essere dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi;
- processi di **supporto**, che non contribuiscono direttamente alla realizzazione dei servizi *core business* dell'Ente, ma che sono necessari affinché questi si realizzino;
- processi **operativi**, che comprendono le attività riguardanti la riscossione dei tributi.

I macro-processi, a loro volta, sono stati scomposti in processi per i quali si è provveduto a identificare:

- la struttura responsabile del processo (*process owner*);
- la descrizione dei rischi che caratterizzano il processo, ivi compresi le possibili condotte di *maladministration*;
- i reati associabili alle condotte rilevate.

L'attività svolta ha portato all'individuazione dei processi esposti al rischio di corruzione, che debbono essere presidiati mediante l'implementazione di misure di prevenzione. Rispetto a tali processi il piano di prevenzione della corruzione identifica le loro caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio, stabilendo la priorità di trattazione in base al grado di rischio rilevato (*rating*).

Nell'individuazione dei processi menzionati si è tenuto conto di quanto disposto dall'ANAC nella Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 "*Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione*", con cui l'Autorità invita le amministrazioni/enti di diritto privato in controllo pubblico a prestare particolare attenzione ad alcune aree di attività identificate come tipicamente esposte al rischio di corruzione.

Ci si riferisce, in particolare, alle aree concernenti lo svolgimento di attività di:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Queste aree, insieme a quelle definite “*obbligatorie*”¹ nel PNA ed elencate nell’art. 1, comma 16, della Legge n. 190/2012, sono denominate nella Determinazione n. 12/2015 quali “*aree generali*”.

La stessa determinazione specifica che «oltre alle “*aree generali*”, ogni amministrazione/ente ha ambiti di attività peculiari che possono far emergere “*aree di rischio specifiche*”, che non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle “*generali*”, ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza, in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni/enti».

I risultati dell’attività sopra illustrata sono stati raccolti in una scheda descrittiva (allegato “*matrice dei processi sensibili ai sensi della Legge n. 190/2012*”), che illustra i profili di rischio di commissione dei reati richiamati dalla Legge n. 190/2012, nell’ambito delle attività proprie di Agenzia delle entrate-Riscossione.

La matrice riporta le seguenti informazioni:

- i principali reati connessi al processo analizzato;
- la tipologia di area a cui il processo appartiene, “*area generale*” o “*area specifica*”;
- grado di rischio del processo (basso, medio o alto).

¹ Il Legislatore ha inteso dettare obblighi di adozione di misure minimali volte a prevedere e limitare i rischi corruttivi almeno in quattro macro aree di attività, nelle quali, peraltro, devono essere garantiti livelli minimi di garanzia di trasparenza amministrativa, come previsto dall’art. 1, comma 16, lett. a-bis), della Legge n.190/2012. Ci si riferisce ai processi che si svolgono nelle seguenti aree:

a) autorizzazione o concessione;

b) scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (Codice dei contratti pubblici);

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all’art. 24 del citato Decreto legislativo n. 150 del 2009.

8. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). Tale valutazione viene svolta attraverso le seguenti fasi:

- identificazione del rischio;
- analisi del rischio;
- ponderazione del rischio.

L'identificazione del rischio ha l'obiettivo di individuare e descrivere gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione a ciascun processo. Questi emergono non soltanto considerando il contesto interno ed esterno in cui opera Agenzia delle entrate-Riscossione ma anche mediante consultazione e confronto tra i vari soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca.

La valutazione del rischio ha come obiettivo quello di pervenire a una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente e di individuare il livello di esposizione dei processi. L'analisi del rischio consiste nella valutazione della possibilità che il rischio si realizzi (*probabilità*) e delle conseguenze che il rischio produce (*impatto*) per giungere alla determinazione del livello di rischio, definito "*rischio inerente*" (o rischio potenziale). Il rischio inerente esprime il livello di rischio del processo: maggiore è il livello di rischio, maggiore sarà la priorità di trattamento.

La ponderazione del rischio, come già indicato nel PNA, ha come obiettivo quello di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione».

In altre parole, la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera.

Come già illustrato nel paragrafo precedente nel predisporre il presente Piano si è provveduto alla mappatura di tutti i macro-processi aziendali identificando quelli maggiormente esposti a rischi attraverso una indagine realizzata su tutti i processi. Sono state analizzate:

- le possibili modalità realizzative di comportamenti illeciti (descrizione condotte di *maladministration*);
- il grado di formalizzazione del processo fornendo un elenco della normativa sia interna che esterna;
- il grado di discrezionalità e complessità del processo;
- il grado di segregazione dei ruoli;
- l'adeguatezza dei controlli applicati sul processo.

I rischi identificati sono stati riportati nelle “*schede di programmazione delle misure di prevenzione*” predisposte per singolo processo e allegate al presente Piano (allegato “*Schede di programmazione misure di prevenzione dei processi a rischio di corruzione*”).

Successivamente si è provveduto alla determinazione del livello di esposizione al rischio per ogni sotto processo.

I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio sono stati identificati con riferimento a quelli indicati nell'allegato 5 del PNA, opportunamente adattati alle specifiche caratteristiche dell'ente.

La stima della probabilità si ottiene prendendo in considerazione una serie di fattori di rischio, secondo parametri riferiti a diverse variabili che intervengono in un processo e che possono renderlo più o meno “*aperto*” a fenomeni corruttivi.

I fattori di rischio utilizzati per stimare la probabilità sono:

1. **discrezionalità:** misura il grado di discrezionalità nello svolgimento di una attività in base all'esistenza o meno di vincoli di legge, regolamenti, direttive, circolari, procedure, etc.;
2. **segregazione:** misura il livello di separazione delle attività tra chi autorizza, esegue e controlla. La segregazione è assicurata dall'intervento, all'interno dello stesso processo, di più soggetti;
3. **complessità del processo:** la misurazione è sia in termini di numero di strutture organizzative coinvolte all'interno del processo, sia in riferimento al coinvolgimento di più Enti, in fasi successive, per il conseguimento del risultato;
4. **formalizzazione delle attività aziendali:** rileva il livello di formalizzazione del processo/attività nelle procedure aziendali;

5. **tracciabilità delle operazioni:** misura il grado di riscontrabilità delle operazioni relative all'attività a rischio in termini di documentabilità del processo decisionale, autorizzativo ed esecutivo sull'attività sensibile e di verificabilità *ex post*;
6. **frazionabilità del processo:** misura il grado di distinzione in fasi del processo considerando anche l'entità economica delle singole operazioni;
7. **controlli interni:** ove per "*controllo*" si intende qualunque strumento di controllo utilizzato che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio, tenendo conto non tanto dell'esistenza in astratto del controllo medesimo ma di come esso funziona concretamente nella realtà;
8. **rilevanza esterna e valore economico:** mira a stabilire se il processo produce effetti, anche di tipo economico, diretti all'esterno oppure ha come destinatario finale una funzione interna.

Il valore della "*probabilità*" viene determinato come media aritmetica dei valori dei fattori di rischio sopra elencati. Il valore dell'impatto viene, invece, ottenuto come media aritmetica dei valori degli "indici di valutazione dell'impatto" che tengono conto di:

- impatto organizzativo;
- impatto economico;
- impatto reputazionale;
- impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

La valutazione complessiva del rating è data dal prodotto:

valore stimato	X	valore stimato
della probabilità		dell'impatto

Probabilità e impatto possono avere valori compresi tra 1 e 5, sulla base dei seguenti valori:

VALORI E FREQUENZA DELLA PROBABILITÀ

VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO

1 = improbabile
2 = poco probabile
3 = probabile
4 = molto probabile
5 = altamente probabile

1 = quasi inesistente
2 = basso
3 = medio
4 = alto
5 = molto alto

La valutazione complessiva degli elementi di rischio in termini di probabilità e impatto deriva quindi dall'incrocio di due parametri e può avere valori compresi tra 1 e 25, come illustrato nel grafico seguente:

IMPATTO	5 molto alto					
	4 alto					
	3 medio/alto					
	2 medio					
	1 basso					
		1 Improbabile	2 poco probabile	3 probabile	4 molto probabile	5 altamente probabile
		PROBABILITÀ				

La scala di misurazione degli elementi di rischio è strutturata sui seguenti indici di rischiosità:

- rischio basso per valori inferiori a 6;
- rischio medio per valori compresi tra 6 e 12;
- rischio alto per valori uguali o superiori a 12.

BASSO
RISCHIO < 6

MEDIO
6 ≤ RISCHIO < 12

ALTO
RISCHIO ≥ 12

L'analisi svolta ha portato all'individuazione dei processi esposti al rischio di corruzione, riportati nell'allegato n. xx "*matrice dei processi sensibili ai sensi della Legge n. 190/2012*".

9. MISURE DI PREVENZIONE DEL FENOMENO CORRUTTIVO

Il trattamento del rischio è la fase rivolta a individuare le azioni correttive e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In questa fase vengono definiti gli interventi di mitigazione del rischio sui processi ritenuti sensibili e le misure di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Per ogni processo è stato valutato la necessità di implementare interventi finalizzati a ridurre le probabilità che il rischio si verifichi o a limitarne l'impatto.

Il sistema di mitigazione del rischio utilizzato da Agenzia delle entrate-Riscossione è costituito da due tipologie di misure:

1. ***misure di prevenzione trasversali*** che consistono in disposizioni di carattere generale riguardanti l'ente nel suo complesso e che contribuiscono a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi. In questa tipologia sono ricomprese le misure di prevenzione obbligatorie ovvero gli interventi la cui attuazione discende obbligatoriamente dalla Legge n. 190/2012, dai decreti attuativi nonché dalle indicazioni dell'ANAC;
2. ***misure di prevenzione specifiche*** che riguardano le singole attività a rischio e che hanno lo scopo di prevenire specifiche criticità individuate tramite l'analisi dei rischi.

Sia le misure trasversali che quelle specifiche devono avere i seguenti requisiti essenziali:

- *neutralizzazione cause di rischio*: la misura di prevenzione deve essere utile a comprimere le cause che possano causare l'evento corruttivo;
- *sostenibilità economico – organizzativa*: le misure devono essere correlate alla capacità di attuazione da parte dell'ente;
- *adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione*: le misure devono essere il più possibile calate sulla realtà interna dell'ente e seguire le sue peculiarità.

Le misure di prevenzione trasversali attuate dall'ente, descritte analiticamente nei paragrafi successivi, sono:

- Sistema di Controllo Interno;

- scambi informativi tra Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e Organismo di vigilanza;
- rotazione del personale;
- conflitto di interessi;
- attività successiva allo svolgimento del rapporto di lavoro (*revolving doors*);
- formazione del personale;
- Codice etico e sistema disciplinare;
- protocolli di legalità;
- meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole aziendali (*whistleblowing*);
- adempimenti in materia di inconferibilità e incompatibilità ai sensi del D.lgs. n. 39/2013;
- attuazione delle norme in materia di trasparenza.

Le misure di prevenzione specifiche sono riportate nell'allegato "*Schede di programmazione misure di prevenzione dei processi a rischio di corruzione*".

Le schede, predisposte per singolo processo, riportano in maniera sintetica e schematizzata le informazioni reperite durante l'intera fase del processo di gestione del rischio, che inizia con la mappatura di tutti i processi aziendali e si conclude con la definizione e programmazione delle misure di prevenzione. Le schede contengono le seguenti informazioni:

- la denominazione del macro-processo e processo;
- il responsabile del processo (*process owner*);
- la descrizione degli eventi a rischio (potenziali);
- il livello di rischio stimato;
- le misure di prevenzione esistenti (distinte in misure trasversali e misure specifiche);
- le misure di prevenzione da realizzare (descrizione e tempi di attuazione).

Considerando la straordinarietà delle disposizioni normative, riportate in premessa, che hanno portato alla nascita di Agenzia delle Entrate-Riscossione, occorre precisare che le misure di prevenzione da realizzare saranno oggetto, nel secondo semestre del 2017 (ovvero nel primo semestre di vita del nuovo Ente) di una attività di revisione finalizzata a ottimizzare le stesse, condividendo con gli *owner* dei processi eventuali ulteriori miglioramenti. Le eventuali modifiche concordate mireranno a rendere le misure di prevenzione il più possibile efficienti, oltre che efficaci. Contestualmente potranno essere rivisti, qualora se ne verificasse l'esigenza, anche i tempi di realizzazione.

Sarà altresì ottimizzata la metodologia di misurazione della rischiosità dei processi (*rating*) al fine di calibrarla al meglio con riferimento al contesto interno ed esterno trattati nei paragrafi precedenti. L'attuale *rating* è stato ottenuto, infatti, mediante metodologie "generaliste" (non specifiche di un determinato contesto) e in tempi diversi, nelle due diverse società dell'ex Gruppo Equitalia le cui funzioni sono ora attribuite ad Agenzia Entrate-Riscossione.

10. MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

L'articolo 1, comma 10, della Legge n. 190/2012 affida al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza il compito di verificare l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità a prevenire il rischio di corruzione, anche al fine di proporre al Comitato di gestione le modifiche che, all'esito dei controlli, si rendesse necessario apportare al Piano stesso. Lo stesso PNA 2015 fornisce alcune ulteriori indicazioni in ordine all'importanza dell'attività di monitoraggio, stabilendo che nel Piano debbano essere riportati i risultati di tale attività: nel caso di misure in corso di attuazione va data evidenza della realizzazione della fase di attuazione prevista, mentre in caso di mancata attuazione va esplicitata la motivazione dello scostamento, oltre ad una nuova programmazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza vigila periodicamente sullo stato di attuazione delle misure previste nel presente Piano e illustra le risultanze del monitoraggio sia nella relazione annuale predisposta ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della Legge n. 190/2012 che nei prossimi aggiornamenti del PTPC.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza trasmette, infatti, su base annuale, al Comitato di gestione una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Piano contenente:

- le segnalazioni e/o le anomalie nel funzionamento del Piano, le problematiche inerenti alle modalità di attuazione delle procedure di controllo, i provvedimenti disciplinari e le sanzioni applicate dall'ente nell'ambito delle attività a rischio;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati e il loro stato di realizzazione;
- un'informativa sulle eventuali indagini condotte dagli organi inquirenti e/o procedimenti penali aperti nei confronti dell'ente e/o verso i suoi dipendenti, dirigenti e membri del Comitato di gestione;
- lo stato degli adempimenti previsti dalla normativa vigente.

Inoltre ciascun Referente di presidio, di cui al paragrafo 5.4 del presente Piano, con riguardo all'area di competenza, aggiorna periodicamente il RPC sullo stato di attuazione delle misure preventive o sulle eventuali criticità riscontrate, anche sulla base di specifiche indicazioni e/o di richieste formulate dal Responsabile stesso.

11. ROTAZIONE DEL PERSONALE

La Legge 6 novembre 2012, n. 190 richiama più volte il concetto di *“rotazione del personale”* quale misura di prevenzione della corruzione. In particolare:

1. il Dipartimento della funzione pubblica definisce i criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni (art. 1, c. 4, lett. e));
2. le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari (art. 1, c. 5, lett. b));

3. il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza provvede alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'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 (art. 1, c. 10, lett. b)).

Il Piano nazionale anticorruzione 2016, emanato dall'ANAC con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, definisce la rotazione del personale 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, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi interlocutori, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

L'ambito soggettivo di applicazione della rotazione va identificato con riguardo sia alle organizzazioni alle quali essa si applica, sia ai soggetti interessati dalla misura. Con riferimento alle organizzazioni, ai sensi dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 190/2012, si deve trattare delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001.

Il Piano nazionale anticorruzione 2016 chiarisce che *“pur in mancanza di una specifica previsione normativa relativa alla rotazione negli enti di diritto privato a controllo pubblico e negli enti pubblici economici, l'Autorità ritiene opportuno che le amministrazioni controllanti e vigilanti promuovano l'adozione da parte dei suddetti enti di misure di rotazione come già, peraltro, indicato nelle Linee guida di cui alla determinazione n. 8 del 17 giugno 2015. In tale sede, sono inoltre state suggerite, in combinazione o in alternativa alla rotazione, misure quali quella della articolazione delle competenze (c.d. “segregazione delle funzioni”) con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche.”*

L'articolo n. 1, comma 9, del decreto-legge n. 193/2016 dispone che *“tenuto conto della specificità delle funzioni proprie della riscossione fiscale e delle competenze tecniche necessarie al loro svolgimento, per assicurare senza soluzione di continuità, a decorrere dalla data di cui al comma 1” (1° luglio 2017) “il personale delle società del Gruppo Equitalia con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, fino a scadenza, in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto, senza soluzione di continuità e con la garanzia della conservazione della posizione giuridica, economica e previdenziale maturata alla data del trasferimento, è trasferito all'ente pubblico economico”* Agenzia delle entrate- Riscossione *“ferma restando la*

ricognizione delle competenze possedute, ai fini di una collocazione organizzativa coerente e funzionale alle esigenze dello stesso ente.”

L'operazione “straordinaria” intervenuta con la soppressione delle società del Gruppo Equitalia e la costituzione del nuovo ente pubblico economico ha comportato una fisiologica e “massiva” riallocazione del personale dirigenziale e non dirigenziale.

Pertanto, tenendo in considerazione:

1. l'avvio dell'Agenzia delle entrate-Riscossione, operativa dal 1° luglio 2017;
2. la presenza di importanti misure trasversali di prevenzione della corruzione, tra le quali le “*segregation of duties*” (come suggerito dall'ANAC, effettuata tramite l'adeguata separazione dei poteri e delle responsabilità fra le diverse funzioni interne attraverso il coinvolgimento nei vari processi di distinti soggetti muniti di diversi poteri/risponsabilità, affinché nessuno possa disporre di poteri illimitati e svincolati dalla verifica altrui);

si ritiene opportuno stabilire i criteri di rotazione del personale dirigenziale e non dirigenziale nell'ambito del prossimo aggiornamento del PTPC 2018-2020.

12. CONFLITTO DI INTERESSI

L'articolo 1, comma 41, della Legge n. 190/2012 ha introdotto l'art. 6 bis nella Legge n. 241/1990, rubricato “*Conflitto di interessi*”. La disposizione stabilisce che “*il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*”.

Pertanto, come ribadito nel PNA, la norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Il Codice Etico di Agenzia delle entrate-Riscossione prevede, all'articolo relativo al conflitto di interessi, che tra l'Ente e i membri del Comitato di gestione e dipendenti a qualsiasi livello sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario del presidente, dei membri del Comitato di gestione e del dipendente utilizzare i beni dell'ente e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse dell'ente, in conformità ai principi fissati nel Codice etico, che rappresentano i valori cui Agenzia delle entrate-Riscossione si ispira. In tale prospettiva, i membri del Comitato di gestione, i dipendenti e i collaboratori a vario titolo di Agenzia delle entrate-Riscossione devono evitare ogni situazione e astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli dell'ente o che possa interferire e intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell'interesse di quest'ultimo.

In particolare, i dipendenti devono altresì astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, tra gli interessi dell'ente e quelli propri, del coniuge, di conviventi, di parenti o affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche o sindacali o dei superiori gerarchici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare situazioni di conflitto di interesse:

- gli interessi economici e finanziari dei destinatari e/o del coniuge, di conviventi, di parenti e affini entro il secondo grado, in attività di clienti, fornitori e/o concorrenti;
- l'accettazione di denaro, regali, favori o altro beneficio di qualsiasi natura da persone, fatto salvo quanto stabilito dal Codice etico;
- la conclusione e/o il perfezionamento di contratti e/o affidamenti e/o incarichi (in nome e/o per conto di Agenzia delle entrate-Riscossione che abbiano come controparte familiari del dipendente (coniuge, conviventi, parenti e affini entro il secondo grado) ovvero persone fisiche o giuridiche relativamente alle quali il dipendente stesso o un proprio familiare (coniuge, conviventi, parenti e affini entro il secondo grado):
 - abbia avuto rapporti di collaborazione retribuiti negli ultimi tre anni;
 - sia comunque interessato, anche in ragione dell'esercizio della propria funzione, al solo fine di realizzare interessi propri e/o in contrasto con quelli di Agenzia delle entrate-Riscossione;

- l'utilizzo della propria posizione organizzativa o delle informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi, anche familiari.

Con specifica finalità di prevenzione della corruzione, è stata introdotta una dichiarazione semestrale di assenza di conflitto di interessi da parte dei Referenti e dei responsabili delle proprie strutture sottostanti da rendere nell'ambito delle comunicazioni periodiche da inviare al RPC (cfr. par. 5.4).

Il conflitto di interesse è disciplinato anche dal Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (recante *“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”*) che stabilisce all'art. 42, al comma 1: *“le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici”*.

Ai sensi del secondo comma del medesimo art. 42, *“si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.”*

Infine il comma 3 prescrive l'obbligo, per il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 2, di darne comunicazione alla stazione appaltante e astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni.

L'Ente adotta una disposizione interna per la quale si rende obbligatoria la sottoscrizione da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della documentazione di gara di dichiarazioni in cui si attesti l'assenza di interessi personali in relazione alla specifica procedura acquisitiva. In adempimento della normativa sopra richiamata, i Responsabili del Procedimento (RUP/RdP), nonché tutti i dipendenti e i collaboratori, incaricati a qualunque titolo – anche solo di mero supporto – della redazione dei

documenti relativi alle procedure di affidamento (tecnici e amministrativi), preliminarmente all'assunzione dei singoli carichi di lavoro sono tenuti a rendere una dichiarazione circa l'assenza di conflitti d'interesse alla specifica procedura, con impegno ad operare con imparzialità, correttezza e riservatezza. È onere dei Responsabili del Procedimento delle singole procedure di affidamento verificare l'avvenuta sottoscrizione, da parte dei soggetti sopra richiamati, della dichiarazione relativa all'assenza di situazioni di conflitto di interesse.

Inoltre il *“Regolamento per la nomina dei componenti interni delle commissioni giudicatrici”*, prevede che prima dell'insediamento della Commissione giudicatrice, tutti i componenti interni individuati dovranno rendere apposita dichiarazione circa:

- l'assenza di incompatibilità con altri incarichi, come definiti all'art. 77, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 50/2016;
- l'assenza di conflitto di interesse, come definito dall'art. 42 del D.Lgs. n. 50/2016;
- l'assenza di qualsivoglia causa di astensione di cui all'art. 51 del codice di procedura civile, rispetto ad uno o più concorrenti.

13. ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Pur non rientrando Agenzia delle entrate-Riscossione nel novero delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, le disposizioni dell'art. 21 del D.lgs. n. 39/2013 e i successivi chiarimenti dell'ANAC estendono la disciplina dell'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165/2001 agli enti di diritto privato in controllo pubblico, indicando che *“Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico”*.

L'intento della norma è di evitare che coloro che esercitano poteri autoritativi o negoziali sfruttino la posizione ricoperta al fine di ottenere un nuovo incarico (subordinato o autonomo) presso un ente che sia stato oggetto dei poteri medesimi.

Come specificato dal PNA, i limiti non sono riferibili a tutti i dipendenti/collaboratori, bensì unicamente a *“coloro che, negli ultimi tre anni, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell’amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell’atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura”*.

Il divieto in oggetto è trattato nella normativa interna riguardante il *“Reclutamento e selezione del personale”* che prevede – tra l’altro - una specifica dichiarazione ex DPR n. 445/2000 da rendere a cura dei soggetti interessati dalla selezione.

14. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione è una leva strategica ai fini della diffusione e dello sviluppo delle conoscenze e dei comportamenti funzionali al perseguimento dei propri obiettivi istituzionali.

In tal senso i temi etici, della legalità, della trasparenza e del contrasto alla corruzione saranno destinati a rivestire un peso crescente sotto il profilo dell’offerta formativa somministrata alla platea dei discenti.

I principali obiettivi fissati per la formazione di tutto il personale di Agenzia delle entrate- riscossione sono:

- creazione di una conoscenza diffusa del quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- diffusione delle tematiche sull’etica e sulla legalità a tutti i dipendenti da perseguire con interventi formativi e/o informativi;
- progressiva acquisizione da parte del personale operante all’interno delle strutture organizzative esposte al rischio corruttivo, di specifiche competenze al fine di porli nella condizione di poter identificare le situazioni che possono sfociare in fenomeni corruttivi, e di poterle affrontare salvaguardando l’ente da eventi criminosi.

Come richiesto dall'articolo 1, comma 8 della Legge n. 190/2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza provvederà entro il 31 gennaio di ogni anno a definire *“le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione”*.

Il prossimo aggiornamento del Piano (PTPC 2018-2020) conterrà il *“Piano formativo annuale del personale di Agenzia delle entrate-Riscossione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza”* che sarà strutturato su due livelli:

1. **livello generale** rivolto a tutti i dipendenti dell'ente;
2. **livello specifico** rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai componenti della struttura a supporto del RPC, ai Referenti del RPC, al personale e ai Responsabili operanti nelle aree a rischio di corruzione.

15. CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE

il rispetto delle regole etiche e di trasparenza nello svolgimento delle attività costituisce una condizione necessaria per perseguire e raggiungere i propri obiettivi.

A tal fine l'Ente promuove la creazione di un ambiente caratterizzato da un forte senso di integrità etica, nella ferma convinzione che ciò contribuisca in modo decisivo all'efficacia delle politiche e dei sistemi di controllo, influenzando su comportamenti che potrebbero sfuggire anche al più sofisticato meccanismo di vigilanza.

Agenzia delle entrate-Riscossione ha quindi ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un Codice etico che espliciti i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i consulenti e/o collaboratori esterni comunque denominati, al fine di garantire imparzialità, diligenza, efficienza e trasparenza nello svolgimento della propria attività e per prevenire fenomeni di corruzione e di illegalità.

Tali valori sono principalmente:

- legalità in tutti gli atti interni ed esterni dell'Ente e nell'applicazione delle norme, con particolare riguardo ai rapporti con i contribuenti, prevedendo e reprimendo qualunque comportamento irregolare;

- buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa;
- economicità, efficienza e razionale impiego delle risorse disponibili;
- trasparenza dell'azione amministrativa;
- parità di trattamento, proporzionalità, pubblicità, tutela dell'ambiente ed efficienza energetica;
- semplificazione dei rapporti con i contribuenti mediante l'adozione di procedure atte ad agevolare l'adempimento degli obblighi fiscali, la diffusione di informazioni volte ad accrescere il livello di consapevolezza e il massimo ascolto delle esigenze dei contribuenti;
- rispetto dei dipendenti ed impegno a valorizzarne le capacità professionali;

e, più in generale, il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse dell'Ente, presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e gestionale caratterizzato dall'assoluto rispetto delle norme di legge e delle regole comportamentali e procedurali che vigono all'interno di Agenzia delle entrate-Riscossione.

Le norme di comportamento contenute nel Codice etico integrano quanto previsto dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di Agenzia delle entrate-Riscossione e costituiscono, in tal senso, elementi di riferimento nella concreta definizione dei presidi anticorruzione negli uffici in ragione dello specifico livello di esposizione al rischio.

Ferme restando le ipotesi in cui l'inosservanza delle disposizioni contenute nel Codice etico, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, la violazione degli obblighi previsti dal Codice stesso integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e costituisce fonte di responsabilità disciplinare per i dipendenti all'esito del relativo procedimento, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Il procedimento per l'applicazione delle sanzioni previste per le violazioni del Codice etico è demandata al Responsabile della Direzione Risorse umane, che le comunica all'Organismo di vigilanza e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e avvia le conseguenti procedure disciplinari secondo quanto previsto dalla normativa interna e dal sistema disciplinare.

Con specifico riguardo alla prevenzione della corruzione, il Codice etico ha previsto che il dipendente sia tenuto:

- a rispettare le prescrizioni contenute nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;

- a prestare la propria collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ai relativi Referenti;
- a segnalare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza eventuali condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, nonché di condotte che, ancorché non penalmente rilevanti, appaiano comunque contrarie agli obblighi di comportamento previsti per i dipendenti da disposizioni normative interne ed esterne, contrattuali e dal Codice etico.

Il RPC cura l'osservanza e la corretta applicazione del Codice etico per i profili di competenza, anche ai fini dell'applicazione del Sistema sanzionatorio richiamato sia dal Codice che dal Modello 231.

Per realizzare il sistema di monitoraggio delle eventuali violazioni del Codice etico, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza riceve semestralmente una scheda illustrativa che contiene l'attestazione delle violazioni al Codice etico rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione.

Inoltre, in coerenza con la Determinazione ANAC n. 12/2015, è previsto un flusso informativo semestrale, inviato dal Responsabile dalla Direzione Risorse umane, nel quale saranno indicate le sanzioni disciplinari irrogate ai dipendenti per violazioni a quanto stabilito dal presente Piano e dal Codice etico.

16. MECCANISMI DI SEGNALAZIONE DI ACCERTATE O PRESUNTE VIOLAZIONI DELLE REGOLE AZIENDALI (whistleblowing)

Le segnalazioni di condotte illecite inviate dai dipendenti e dai soggetti esterni all'ente costituiscono un indispensabile strumento di contrasto dei fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione che possono svilupparsi all'interno dell'Ente.

Le comunicazioni/segnalazioni possono essere inviate al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza attraverso due canali:

- compilazione di un apposito modello per la segnalazione degli illeciti allegato al Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza da inviare all'indirizzo di posta elettronica (anticorruzione.segnalazioni@agenziariscossione.gov.it), al quale –

nel rispetto delle prescrizioni a tutela dell'identità del segnalante (cosiddetto "*whistleblower*") – accede il solo Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

- utilizzo di un applicativo messo a disposizione dall'Agenzia delle entrate che si basa su una procedura informatica protetta, conforme alle indicazioni contenute nella Determinazione dell'ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, che consente a ciascun dipendente di effettuare segnalazioni al RPC tramite e-mail interamente crittografate.

La procedura informatica protetta, in particolare, consente ai dipendenti di inviare segnalazioni attraverso un "*link*" dedicato sul portale intranet, implementato con accorgimenti tali da garantire il massimo grado di tutela e sicurezza sia delle generalità dei segnalanti che del contenuto delle segnalazioni, consentendo l'invio della segnalazione anche qualora il "*whistleblower*" decidesse di non indicare le proprie generalità.

L'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla ricezione della segnalazione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.).

L'articolo 1, comma 51, della Legge n. 190/2012 ha una specifica tutela del dipendente che segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza all'interno dell'ambiente di lavoro, di modo che questi possa agire senza il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

In particolare, secondo il disposto normativo, 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 dipendente che segnala 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. In caso di procedimento disciplinare che dovesse derivare in seguito ad una segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata a chi irroga la sanzione disciplinare e al destinatario della stessa, nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;

- se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa del destinatario della sanzione disciplinare.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza vigila affinché nessuna azione discriminatoria venga messa in opera a danno dei segnalanti. Inoltre, tenuto conto che la violazione di quanto indicato nel presente Piano comporta responsabilità disciplinare, la violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale ulteriore responsabilità civile e/o penale.

17. OBIETTIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In coerenza con le indicazioni dell'ANAC finalizzate al coinvolgimento delle strutture aziendali rispetto alle fasi di predisposizione e attuazione delle misure per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, nell'ambito degli obiettivi individuali dei dirigenti cui è legata l'erogazione della parte variabile della retribuzione ("MBO"), verranno previsti:

- obiettivi in materia di trasparenza per tutti i responsabili delle strutture tenute alla pubblicazione dei dati ex D.lgs. n. 33/2013, come individuati dalla documento normativo interno di riferimento;
- obiettivi legati all'introduzione di specifiche misure di prevenzione di corruzione in alcune delle aree a maggior rischio.

18. ADEMPIMENTI IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI AI SENSI DEL D.LGS. N. 39/2013

Il D.lgs. n. 39/2013 contenente *"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in*

controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" impone agli enti di diritto privato in controllo pubblico² di verificare:

- all'atto del conferimento di incarico, la sussistenza di eventuali condizioni di inconferibilità a seguito di condanna per i reati contro la pubblica amministrazione nei confronti dei titolari di incarichi previsti dal Capo II e di cause di incompatibilità secondo quanto previsto nei Capi V e VI del D.lgs. n. 39/2013;
- annualmente, la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del medesimo Decreto.

Al fine di garantire la sistematica osservanza degli obblighi posti dal Decreto in parola, si adotta una disposizione interna per definire le attività a carico delle strutture organizzative competenti affinché i soggetti interessati rendano:

- all'atto del conferimento, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità. Tale adempimento è richiesto prima del provvedimento definitivo di conferimento da parte dell'organo di indirizzo che intende assegnare l'incarico;
- annualmente, la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità.

La pubblicazione delle suddette dichiarazioni è disciplinata dalla un'apposita procedura interna "*Trasparenza – Obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale - sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013*".

19. AGGIORNAMENTI DEL PIANO

Il tema della prevenzione della corruzione e dei fenomeni di *maladministration* è per sua natura estremamente dinamico, in quanto i vari aspetti connessi alla prevenzione vengono influenzati dalla variabilità tipica dei processi governati dall'Ente.

I processi stessi, nella loro dinamicità, sono influenzati dalle frequenti variazioni normative in tema di riscossione (tra le quali le operazioni straordinarie come la recente

² Art. 2, comma 1, del D.lgs. n. 39/2013: "Le disposizioni del presente decreto si applicano agli incarichi conferiti nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ivi compresi gli enti pubblici, nonché negli enti di diritto privato in controllo pubblico".

“Definizione agevolata”) nonché dalla volontà di migliorare i servizi destinati all’utenza, anche mediante lo sfruttamento delle opportunità offerte dalle moderne tecnologie ICT.

I prossimi passi saranno quindi orientati a mantenere le misure di prevenzione, seguendo le seguenti direttrici fondamentali:

- adeguamenti necessari per seguire l’evolversi dei processi e della tecnologia a supporto degli stessi;
- miglioramento continuo dell’efficacia delle misure, basato sull’analisi dei risultati della prevenzione e sull’esame degli eventuali “incidenti” che si dovessero verificare (anche grazie a eventuali criticità riscontrate dalla Direzione Centrale *Internal audit* nel corso delle proprie attività di verifica, oppure emerse a seguito di indagini condotte dagli organi inquirenti);
- ottimizzazione dell’efficienza delle misure, finalizzata a contenere i costi diretti e indiretti delle stesse.

Naturalmente, ulteriori fattori che daranno luogo ad aggiornamenti del presente Piano scaturiranno dall’evoluzione della normativa specifica riguardante la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Il RPC provvederà, con cadenza annuale, a valutare l’adeguatezza del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza e del Codice etico, provvedendo all’eventuale comunicazione delle proprie determinazioni all’Organismo di vigilanza per quanto di competenza al fine della relativa valutazione in relazione al Modello 231.

Ove ritenuto necessario od opportuno, il Responsabile provvederà a proporre al Comitato di gestione le modifiche e implementazioni da apportare al Piano.

SEZIONE TRASPARENZA

MISURE ATTUATIVE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

AI SENSI DEL D.LGS. N. 33/2013

Quadro normativo

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, proseguendo nell’opera intrapresa dalla Legge n. 190/2012 (anticorruzione), ha inteso:

- riordinare i fondamentali obblighi di pubblicazione derivanti dalle normative stratificate nel corso degli ultimi anni;
- uniformare gli obblighi e le modalità di pubblicazione per tutte le pubbliche amministrazioni;
- definire ruoli, responsabilità e processi in capo alle pubbliche amministrazioni e agli organi di controllo;
- introdurre l’istituto dell’accesso civico.

Il quadro normativo sulla trasparenza è stato rivisitato e ampliato mediante l’emanazione del Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* che ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, si rileva:

- il mutamento dell’ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza;
- l’abrogazione o l’integrazione su diversi obblighi di pubblicazione;

- l'unificazione in capo a un solo soggetto dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'accorpamento fra il Programma triennale di prevenzione della corruzione e quello della trasparenza;
- l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni (FOIA);
- l'introduzione di nuove sanzioni pecuniarie nonché l'attribuzione all'ANAC della competenza all'irrogazione delle stesse.

L'art. 2-bis del D.lgs. n. 33/2013, introdotto dal D.lgs. n. 97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 del D.lgs. n. 33/2013. Tra i destinatari degli obblighi di trasparenza rientrano gli enti pubblici economici i quali sono soggette alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni *«in quanto compatibile»* e *«limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea»* (art. 2-bis, co. 3, del D. Lgs. n. 33/2013).

Il novellato art. 10, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013 prevede che ogni amministrazione indichi, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti delle informazioni e dei dati ai sensi del suddetto Decreto. Caratteristica essenziale della presente sezione è l'indicazione, per ciascun obbligo, dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione.

Il D.lgs. n. 97/2016 ha modificato l'art. 5 "Accesso civico a dati e documenti" del D. lgs. n. 33/2013 introducendo una nuova tipologia di accesso (c.d. "accesso generalizzato") ai sensi del quale *«chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis»*. L'accesso generalizzato si traduce, in estrema sintesi, in un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti e avente a oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

La ratio della riforma risiede nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche

e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico (art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013).

Il quadro normativo/regolamentare in materia di trasparenza è integrato dalle linee guida e dagli atti emanati dall'ANAC in materia nonché da linee guida emanate dal Garante per la Protezione dei dati personali. A tal proposito si richiamano:

- *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013. Art. 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»” emanate dall'Anac con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016;*
- *“Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.lgs. n. 97/2016” emanate dall'Anac con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016.*

Obblighi di pubblicazione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha disciplinato il processo di pubblicazione dei dati, documenti e informazioni richiesti dal D.lgs. n. 33/2013 attraverso un documento normativo interno denominato *“Trasparenza – Obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale (sezione “Amministrazione trasparente”) ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013”* la quale è finalizzata a:

- individuare i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in un'ottica di responsabilizzazione delle strutture organizzative, ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza;
- disciplinare la pubblicazione nella sezione *“Amministrazione trasparente”* del sito istituzionale delle informazioni previste dal D.lgs. n. 33/2013, per quanto applicabile ad Agenzia delle entrate-Riscossione, nel rispetto degli obblighi di integrità, aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione e conformità ai documenti originali;
- assicurare e regolamentare le attività di monitoraggio e vigilanza sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni da parte dei responsabili della pubblicazione.

Il documento normativo interno evidenzia per ciascuna sotto-sezione di primo e di secondo livello della sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale:

- la descrizione di informazioni, dati e documenti da pubblicare, con il riferimento alla relativa disposizione normativa (D.lgs. n. 33/2013);
- i “*Responsabili della pubblicazione*” di informazioni, dati e documenti;
- i “*Responsabili della comunicazione*”, cui spetta il compito di predisporre e comunicare specifici documenti e dichiarazioni;
- le “Strutture a supporto”, di ausilio ai “Responsabili della pubblicazione”, anche mediante la predisposizione e/o la raccolta di informazioni, dati e documenti da pubblicare;
- la tempistica di aggiornamento delle informazioni (annuale, semestrale, trimestrale, ad evento).

Ciascun “*Responsabile della pubblicazione*” deve:

- procedere alla pubblicazione, assicurando un sistematico aggiornamento dei dati di competenza e garantendo il rispetto delle tempistiche previste;
- nella predisposizione e pubblicazione dei dati, garantire integrità, aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione e conformità ai documenti originari;
- provvedere alla conservazione di tutti i dati e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.lgs. n. 33/2013.

Sono “*Responsabili della comunicazione*” coloro che sono tenuti a trasmettere al “*Responsabile della pubblicazione*” i dati, le informazioni e i documenti richiesti dall’art. 14 “*Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali*” del D.Lgs. n. 33/2013.

Le linee guida emesse dall’ANAC in materia di trasparenza (Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016) precisano che “*nella sezione del PTPC dedicata alla programmazione della trasparenza è opportuno che ogni amministrazione definisca, in relazione alla periodicità dell’aggiornamento fissato dalle norme, i termini entro i quali prevedere l’effettiva pubblicazione di ciascun dato nonché le modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi. Si ritiene, inoltre, utile indicare nel PTPC i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell’Amministrazione*”.

Come richiesto dall'ANAC, l'allegato 1 *"Tabella – Elenco Responsabili della pubblicazione nella sezione "Società trasparente" del presente Piano di Agenzia delle entrate-Riscossione riporta per ciascun adempimento di legge i responsabili della pubblicazione e le tempistiche di aggiornamento.*

Monitoraggio e controllo delle attività di pubblicazione e aggiornamento

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza svolge stabilmente, nell'ambito delle funzioni istituzionalmente assegnate (art. 43 del D.lgs. n. 33/2013), l'attività di controllo sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente:

- assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalando al Comitato di gestione, all'Organismo indipendente di Valutazione o struttura analoga e all'ANAC i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- coinvolgendo la Direzione Risorse Umane per promuovere, nei casi più gravi, l'eventuale avvio di procedimenti disciplinari.

Si evidenzia che, laddove fossero rilevate delle omissioni rispetto a quanto previsto dal D.lgs. n. 33/2013, lo stesso decreto (agli articoli 46 e 47) individua uno specifico regime sanzionatorio³ che può coinvolgere, a seconda delle inadempienze, i

³ **Art. 46 decreto legislativo n. 33/2013. "Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico"**

1. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

2. Il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1 se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Art. 47 decreto legislativo n. 33/2013. "Sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici".

1. La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica, dà luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato.

1-bis. La sanzione di cui al comma 1 si applica anche nei confronti del dirigente che non effettua la comunicazione ai sensi dell'articolo 14, comma 1-ter, relativa agli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica, nonché nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui al medesimo

“Responsabili della pubblicazione”, i “Responsabili della comunicazione” e il RPC. Relativamente alla pubblicazione degli incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, lo stesso D. lgs. n. 33/2013, all’art. 15-bis comma 2⁴, contempla una specifica previsione sanzionatoria.

Ai fini del monitoraggio e del controllo ogni “Responsabile della pubblicazione” deve presentare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza una dichiarazione semestrale in merito all’attuazione degli obblighi di pubblicazione, evidenziando le eventuali criticità riscontrate ovvero le possibili azioni di miglioramento.

Accesso civico

Il novellato articolo 5 “Accesso civico a dati e documenti” del D.lgs. n. 33/2013 (di seguito “*decreto trasparenza*”), modificato dal D.lgs. n. 97/2016, ha introdotto il diritto all’accesso, da parte di chiunque, a dati, documenti ed informazioni detenuti dalle amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Si posso distinguersi due tipi di accesso:

- Accesso civico, ai sensi all’art. 5, comma 1, del “*decreto trasparenza*”, inteso come diritto di chiunque di accedere a documenti, informazioni o dati che devono essere pubblicati ai sensi del medesimo decreto, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione;
- “accesso civico generalizzato”, che riprende il modello del FOIA (*Freedom Of Information Act*) di origine anglosassone, delineato nell’art. 5, comma 2 del

articolo. La stessa sanzione si applica nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati di cui all’articolo 4-bis, comma 2.

2. La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all’articolo 22, comma 2, dà luogo ad una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione. La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento.

3. Le sanzioni di cui al comma 1 sono irrogate dall’Autorità nazionale anticorruzione. L’Autorità nazionale anticorruzione disciplina con proprio regolamento, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, il procedimento per l’irrogazione delle sanzioni.

⁴ **Art. 15-bis co.2 decreto legislativo n. 33/2013.**

“La pubblicazione delle informazioni di cui al comma 1, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, il soggetto responsabile della pubblicazione ed il soggetto che ha effettuato il pagamento sono soggetti ad una sanzione pari alla somma corrisposta.”

“*decreto trasparenza*”, riguardante il diritto di accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del citato decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del medesimo decreto, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

L'accesso generalizzato non sostituisce l'accesso civico “*semplice*”. L'accesso civico rimane circoscritto ai soli dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere alle informazioni interessate dall'inadempienza.

L'accesso generalizzato si delinea come fatto autonomo ed indipendente dagli obblighi di pubblicazione. Esso risponde all'esigenza di assicurare a “*chiunque*”, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridiche soggettive, un accesso a dati, documenti e informazioni detenute da pubbliche amministrazioni e dai soggetti indicati nell'art. 2-bis del D.lgs. n. 33/2013, tra cui gli enti pubblici economici.

Sulla disciplina dell'accesso civico è intervenuta l'ANAC che, con la Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, ha emanato le “*linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, co. 2, del D.lgs. n. 33/2013*”.

Agenzia delle entrate-Riscossione ha adottato un documento normativo interno che descrive e definisce le attività da attuare a seguito delle istanze di accesso civico e accesso civico generalizzato.

Le modalità di presentazione di istanza di accesso civico o accesso civico generalizzato sono pubblicate sul sito internet istituzionale nella sezione “*Amministrazione trasparente*”, nella sotto sezione “*Altri contenuti – accesso civico*”.