

RELAZIONE PER L'ANNO 2014
DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
DELL'AUTORITA' GARANTE DELLA CONCORRENZA E DEL MERCATO
AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 14, L. 190/2012

Premessa

1. La presente relazione sintetizza il quadro di iniziative attuate nel corso del 2014 al fine di prevenire l'insorgenza di fenomeni di corruzione, come previsto nel punto 2 del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2014-2016 (di seguito anche P.T.P.C.) adottato dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato (di seguito Autorità) con delibera n. 24942 del 13 maggio 2014. In base al menzionato Piano Triennale il Responsabile della prevenzione della corruzione predispose, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta, che deve essere comunicata al Collegio e pubblicata sul sito istituzionale dell'Autorità.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'Autorità

2. Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 il legislatore, nel prevedere un articolato sistema di contrasto alla corruzione, privilegia gli strumenti di prevenzione, delineando un assetto non privo di complessità sia per l'insieme degli strumenti introdotti sia per le relazioni tra i vari attori istituzionali coinvolti nella sua attuazione.

L'Autorità, pur non rientrando nell'ambito soggettivo di applicazione della legge n. 190/2012, in quanto non figura tra le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, ha ritenuto opportuno tenere conto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che raccomanda anche alle autorità amministrative indipendenti di valutare l'adozione di iniziative, anche in analogia a quanto stabilito dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi della legge, al fine di attuare un'adeguata politica di prevenzione del rischio di corruzione. In tale contesto, l'Autorità ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2014-2016, allo scopo di consolidare e rafforzare i principi di legalità, correttezza e trasparenza che caratterizzano la propria attività.

La prevenzione della corruzione si basa, oltre che sulla trasparenza, per cui il riferimento normativo è specificamente contenuto nel d.lgs. n. 33/2013, su: analisi del rischio, formazione, codici di comportamento.

3. Nella logica suddetta, il P.T.P.C. adottato dall'Autorità definisce le strategie messe a punto al fine di:

- ridurre le opportunità che si verificano casi di corruzione;
- aumentare la capacità di far emergere casi di corruzione;

- creare un ambiente sfavorevole alla corruzione.

4. A tal fine il Piano Triennale prevede i seguenti interventi:

- a. Tra le misure atte a prevenire la corruzione un ruolo preminente è ricoperto dagli adempimenti connessi al conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice. Il Piano specifica che le dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità devono essere prestate da coloro che ricoprono “*incarichi amministrativi di vertice*” (Capo di Gabinetto, Segretario Generale), “*incarichi dirigenziali di vertice*” (Vice Segretario Generale, Direttori Generali), e “*incarichi dirigenziali*” (Responsabili di Direzione e Ufficio, Direttori Aggiunti) all’interno dell’Autorità (Punto 5.2.1. del P.T.P.C.).
- b. Inoltre, il Piano Triennale prevede “*la definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione*” individuando il “*personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell’etica e della legalità*” (punto 2 del P.T.P.C. e punto 5.2.2. del P.T.P.C.).
- c. Il Piano Triennale, al punto 2, prevede, altresì, in conformità con i principi di cui all’art. 1 della legge n. 190/2012, che il Responsabile della prevenzione della corruzione, verifichi d’intesa con il dirigente competente, l’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione.
- d. Al punto 5.1 del P.T.P.C. sono indicate come aree particolarmente esposte ai fenomeni corruttivi, quelle in cui operano le Direzioni di concorrenza e tutela del consumatore, nonché la Direzione amministrazione.
- e. Il Piano Triennale prevede infine che il Codice etico per i dipendenti dell’Autorità, già adottato fin dal 1995, che fornisce al personale direttive in merito al corretto svolgimento dei compiti affidati e ai rapporti con i soggetti interessati a qualunque titolo all’attività da essa svolta, venga aggiornato ed adeguato alla luce delle evoluzioni normative, con particolare riguardo agli aspetti di prevenzione del rischio di corruzione (punto 5.2.3. del P.T.P.C.).

Le misure attuate nel corso del 2014

Inconferibilità - incompatibilità

5. In proposito, con la collaborazione dell’Ufficio gestione risorse Umane è stato richiesto ai diretti interessati di rendere apposita dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità (da rilasciare *una tantum* all’atto di conferimento dell’incarico) ed incompatibilità (da rendere con cadenza annuale), ai sensi dell’art. 20, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 39/2013, per l’acquisizione al

fascicolo personale di ogni dipendente interessato. In particolare, al fine di regolarizzare la situazione anche di coloro che erano titolari di un incarico dirigenziale o di vertice all'atto dell'adozione del Piano Triennale, con comunicazione del 5 giugno 2014, tali soggetti sono stati invitati ad rendere tempestivamente dette dichiarazioni. Allo stato risulta che tutti gli interessati abbiano effettuato dichiarazioni negative. Si tratta dei seguenti soggetti: il Segretario Generale, il Capo di Gabinetto, il Vice Segretario Generale e i Direttori Generali, nonché i Dirigenti, i Funzionari Responsabili di Ufficio ed i Direttori Aggiunti. Le relative dichiarazioni, che sono pubblicate sul sito dell'Autorità nella "sezione Trasparenza", sono state richieste dall'Ufficio gestione risorse Umane anche per i nuovi incarichi nel frattempo attribuiti.

La formazione dei dipendenti

6. Nel corso del 2014 il Responsabile della prevenzione della corruzione ed alcuni funzionari dell'Ufficio Affari generali e contratti, in quanto area particolarmente esposta al rischio, hanno partecipato a un corso di formazione specifico sulla "*prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella P.A. profili organizzativi ed esperienze*".

7. Nel 2015, seguendo i principi indicati nel PNA, sarà svolta un'attività di formazione del personale dell'Autorità strutturata su due livelli:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale). I relativi corsi hanno il seguente programma:

- Profili generali della L. 190/2012 in materia di anticorruzione
- Le fattispecie di corruzione a seguito della riforma
- Le responsabilità penali dei pubblici dipendenti
- La trasparenza quale strumento di lotta alla corruzione
- Responsabile anticorruzione
- Piano triennale anticorruzione
- La rotazione degli incarichi
- Codice di comportamento
- Disciplina del conflitto di interesse, incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi

b) livello specifico, rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto. I relativi corsi si svolgeranno nel corso del 2015, eventualmente anche aderendo alle iniziative della *Scuola superiore della pubblica Amministrazione*.

8. In ordine alla scelta delle modalità per l'attuazione dei processi di formazione infatti il PNA, nel riprendere le indicazioni dell'art. 1, comma 5 lett. b), della legge n. 190/2012, fa riferimento ad una opportuna collaborazione con la *Scuola superiore della pubblica Amministrazione*, che ha l'obbligo di predisporre percorsi di formazione sull'etica e sulla legalità indirizzati ai dipendenti e di provvedere con cadenza periodica alla formazione specifica dei dipendenti che operano nelle aree a rischio corruzione.

Al fine di attivare pertanto la formazione per il prossimo anno si è effettuata la registrazione presso la Scuola, presupposto indispensabile per poter partecipare ai percorsi formativi dalla stessa organizzati.

Il piano della rotazione degli incarichi

9. Nella riunione del 26 novembre 2014 l'Autorità, previa informativa alle organizzazioni sindacali, ha approvato un piano di rotazione degli incarichi, che definisce i criteri generali atti ad assicurare la rotazione dei dipendenti, in particolare dei dirigenti, nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il piano contiene gli indirizzi per evitare che possano consolidarsi determinate posizioni nella gestione diretta di attività più rischiose sotto il profilo della corruzione, correlate alla circostanza che lo stesso dipendente si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti o di attività, in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e salvaguardare il principio della continuità dell'azione amministrativa.

Codice Etico

10. E' stato sottoposto all'esame del Collegio, nella seduta del 19 novembre 2014, un nuovo Codice etico per i dipendenti dell'Autorità. Il testo del nuovo Codice etico, che è stato inviato al Garante del Codice per eventuali commenti ed alle organizzazioni sindacali dei dipendenti, è oggetto allo stato di una consultazione pubblica sul sito internet dell'Autorità, ad esito della quale si provvederà a deliberare in via definitiva il nuovo Codice etico dell'Autorità e a pubblicarlo sul sito della stessa.

11. Nella predisposizione di tale nuova versione del Codice etico si è tenuto conto, in particolare, delle disposizioni contenute nel D.P.R. 16-4-2013 n. 62, "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", adattandole alle peculiarità della struttura e dell'organizzazione dell'Autorità. Il D.P.R. n. 62/2013 contiene, infatti, "*i principi di comportamento*" cui devono attenersi i dipendenti pubblici menzionati all'articolo 3 del decreto legislativo n. 165/2001 - fra i quali sono ricompresi anche i dipendenti dell'Autorità - nella misura in cui detti principi siano "*compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti*" (articolo 2, comma 2, del D.P.R. n. 62/2013)¹.

¹ La definizione del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni nell'ambito del D.P.R. n. 62/2013 è stata prevista dall'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n.

Conclusioni

La presente relazione sarà pubblicata sul sito dell'Autorità nella "sezione trasparenza". Ove si renda necessario, entro il 31 gennaio 2015, sarà sottoposta all'Autorità una proposta di aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, che sarà a sua volta pubblicata sul sito dell'Autorità.

Sede, 11 dicembre 2014

Il Responsabile della prevenzione della corruzione

190 (recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*") che prevede l'adozione del codice di comportamento 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.