

Analisi e commenti

## Prevenzione della corruzione: aggiornato il Piano triennale - 2

16 Febbraio 2018

Gli obiettivi strategici in materia costituiscono il contenuto necessario e devono essere definiti dall'organo di indirizzo, in accordo con gli atti di programmazione strategico-gestionale



L'Agenzia ha avviato uno studio delle modalità di assegnazione - al personale dirigente - di obiettivi, collegati agli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza in aggiunta a quelli annualmente attribuiti, che potranno essere assegnati in relazione alla tipologia di figura dirigenziale, con particolare attenzione alle funzioni svolte.

### Il conflitto di interessi

Il Piano, con acuta originalità, affronta il tema del conflitto di interessi, inquadrandolo quale importante presupposto della corruzione. Proprio per questo, una adeguata gestione del fenomeno può avere importanti ripercussioni sull'efficacia e sull'efficienza dell'organizzazione nel conseguimento della missione e nel contrasto della *maladministration*. Il Piano fornisce una apposita definizione di "conflitto di interessi", descritto come *"la situazione in cui l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) di un dipendente tende ad interferire, in modo reale, potenziale e/o apparente, con l'interesse primario dell'Agenzia delle entrate, verso cui lo stesso dipendente ha precisi doveri e responsabilità"*.

Il documento stesso richiama la distinzione tra conflitto di interessi "reale o attuale" e quello "apparente o percepito": nel prima condizione, che si palesa nel corso del processo decisionale, il

dipendente (nella sua veste di funzionario pubblico, indipendentemente dalla posizione gerarchica in quel momento rivestita) che operi in nome e per conto dell’Agenzia delle entrate (condizione più generica rispetto a quella, puntuale e limitata, rappresentata dall’immedesimazione organica), si trova in situazioni che possono condizionarne il giudizio rischiando di porre l’interesse privato (denominato “secondario”) prima di quello istituzionale (denominato “primario”).

Si tratta, quindi, di situazioni di rischio relative alla possibilità di prendere decisioni che impattino sull’Agenzia, ma basate su condizioni esterne di un dipendente che potrebbe privilegiare il perseguimento di un vantaggio proprio e/o di terze parti. Il conflitto di interessi reale (o attuale) si presenta nel momento in cui l’agente deve esprimere un giudizio o manifestare la sua volontà ed è una definizione che intenzionalmente ha carattere generale, tale da poter essere adattata alle fattispecie di conflitto relative a individui e organizzazioni nei diversi ambiti, restando fermi i suoi elementi essenziali.

Invece, nel conflitto di interessi apparente (o percepito) un osservatore esterno potrebbe ritenere che l’interesse primario possa venir compromesso da interessi secondari di varia natura (ad esempio, sociali, finanziari) del soggetto decisore (dipendente). In tale ipotesi, il valore professionale e morale del dipendente, oggetto di valutazione, potrebbe essere messo in discussione da persone esterne anche nel caso non sussistano le condizioni oggettive di rischio. Tale situazione può (anche qui si verte nel campo della mera eventualità, senza che il rischio debba essere probabilisticamente qualificato e dimensionato) danneggiare la pubblica fiducia sia del dipendente, anche quando lo stesso non è portatore di alcun interesse secondario, sia della stessa organizzazione in cui opera.

Nel conflitto apparente, quindi, la situazione è tale da poter danneggiare seriamente l’immagine e la reputazione del dipendente e dell’Agenzia, anche se non vi è alcuna effettiva interferenza dell’interesse secondario su quello primario, ma tale appare agli osservatori esterni.

Si può affermare che una prima autorevole analisi della richiamata distinzione e delle più ricorrenti casistiche di conflitto/coinvolgimento potrebbe individuarsi già nel codice di comportamento dei dipendenti dell’Agenzia delle entrate che, all’articolo 7, disciplina l’obbligo di astensione.

Prendendo le mosse dalla sopra illustrata definizione di conflitto di interesse, l’Agenzia ha programmato un’analisi delle situazioni tipiche di conflitto a cui può andare incontro il personale dipendente. Una volta individuati i principali casi di conflitto di interessi, questi andranno valutati al fine di stabilirne la rilevanza nonché i rimedi per affrontarli.

## **Obiettivi in materia di prevenzione della corruzione**

Come previsto dall'articolo 1, comma 8, della legge 190/2012, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario del Piano e devono essere definiti dall'organo di indirizzo, in accordo con i documenti di programmazione strategico-gestionale.

La mancanza di tali obiettivi determina una oggettiva incompletezza del Piano e può configurare un elemento che rileva ai fini della irrogazione delle sanzioni applicabili da Anac, ai sensi dell'articolo 19, comma 5, lettera b), del DL 90/2014 (sanzione pecuniaria da mille a 10mila euro).

Già a partire da questo 2018, l'Agenzia ha individuato obiettivi di *performance* organizzativa:

- tempestività di invio e completezza delle relazioni semestrali trasmesse al Rpct da parte dei referenti. Il risultato conseguito sarà verificato semestralmente dal Rpct
- tempestività degli aggiornamenti delle pubblicazioni da effettuare ai sensi del Dlgs 33/2013, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet dell'Agenzia; il conseguimento del *target* sarà certificato dall'attestato di assolvimento degli obblighi di pubblicazione reso annualmente dall'Oiv.

L'Agenzia ha, inoltre, allo studio le modalità di assegnazione al personale dirigente di obiettivi, collegati agli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza in aggiunta a quelli annualmente attribuiti, che potranno essere assegnati in relazione alla tipologia di figura dirigenziale, con particolare attenzione alle funzioni svolte. Il Piano triennale suggerisce, quali obiettivi da conseguire, adempimenti sia di tipo formale (rispetto dei termini per la presentazione delle relazioni o per l'effettuazione delle comunicazioni) sia di tipo sostanziale (verifica dell'effettiva attuazione dei controlli previsti dalle schede di autovalutazione del rischio).

### **Il rispetto nell'ambiente di lavoro. Il clima interno**

La normativa nazionale ed europea ha posto l'indice sulla necessità che gli ambienti di lavoro siano fondati sul rispetto reciproco e su corrette relazioni interpersonali, elementi di capitale importanza per migliorare il clima interno, la sicurezza dei lavoratori e il loro rendimento professionale. In tale ottica l'Agenzia, attraverso il Comitato unico di garanzia (Cug) da anni sviluppa iniziative tese a garantire parità di trattamento tra i dipendenti e, più in generale, equità e benessere organizzativo, anche con attività di studio e analisi del contesto organizzativo.

Il Ptpct, oltre a richiamare un Piano triennale di azioni positive (costituente l'allegato 4) segnala quale efficace strumento il Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al *mobbing* e a ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone, proprio in un'ottica di gestione delle risorse umane improntata alla tutela dei principi di

pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e al *mobbing*. Tale gestione risponde a fondamentali esigenze di equità e costituisce una leva importante per potenziare la qualità stessa dell'azione amministrativa.

### **Misure specifiche di prevenzione dei fenomeni corruttivi**

Nell'ambito del Ptpct, per ciascuna area di rischio, debbono essere indicate le misure di prevenzione da implementare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi. Le misure si classificano come obbligatorie (quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative) ovvero ulteriori (quelle che, pur non essendo obbligatorie per legge, sono rese obbligatorie dal loro inserimento nel Piano).

Il Piano triennale dell'Agenzia quest'anno ha previsto le seguenti misure specifiche:

- il Tavolo tecnico con l'ordine dei commercialisti ed esperti contabili; nel 2017 è stato siglato un protocollo d'intesa tra direttore dell'Agenzia e presidente del Cndcec per lo scambio di informazioni e l'analisi di segnalazioni di anomalie, così da rendere più efficienti i servizi resi dall'Agenzia e scongiurare fenomeni di illegalità o *malagestio*; l'iniziativa prevede l'istituzione di tavoli congiunti regionali, costituiti da due coordinatori designati dai direttori regionali e dai presidenti degli Ordini a livello regionale; alcune direzioni regionali hanno già organizzato incontri congiunti
- la collaborazione con l'università di Roma Tor Vergata; nel contesto delle iniziative finalizzate a sensibilizzare il personale sulle molteplici forme che assumono i fenomeni corruttivi, nonché sulle situazioni che minano l'integrità etica del dipendente, mettendo a rischio la sua reputazione e quella della stessa Agenzia, la Dc Audit e la Dc del Personale, in collaborazione con l'università di Roma Tor Vergata, nell'ambito del master Anticorruzione hanno predisposto un questionario sul tema della corruzione che, nel corso del corrente anno, sarà somministrato ai dipendenti dell'Agenzia. Lo scopo è, in particolare, quello di conoscere quale sia, all'interno dell'Agenzia, il livello di consapevolezza del fenomeno. Il questionario, accessibile attraverso un *link* presente nella intranet aziendale, permetterà ai dipendenti di esprimere, in forma anonima, i propri convincimenti e le proprie cognizioni su queste tematiche. L'analisi dei dati, a cura dell'Ateneo e delle due direzioni, potrà anche costituire un importante punto di partenza per individuare specifici interventi di audit e/o di formazione del personale.

### **Conclusione**

Queste sono soltanto alcune delle significative novità introdotte dal Piano di prevenzione della

corruzione e della trasparenza dell’Agenzia delle entrate per il triennio 2018/2020. Il Piano fornisce un’effettiva e concreta valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica i concreti interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il Piano dell’Agenzia non è un documento di studio o di indagine, ma risulta uno strumento per l’individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto a effettiva applicazione ed efficacia preventiva della corruzione.

L’individuazione delle aree di rischio tracciata nel Piano è il risultato di un processo complesso, frutto di una valutazione del rischio realizzata “sul campo” attraverso la verifica dell’impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell’Agenzia delle entrate. E, infatti, sono state determinate, per ciascuna area di rischio, le esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con la precisa indicazione di modalità, responsabili, tempi di attuazione e indicatori.

2 - *fine*

La **prima puntata** è stata pubblicata mercoledì 14 febbraio

di

**Federica Rachele Badano**

URL: <https://www.fiscooggi.it/rubrica/analisi-e-commenti/articolo/prevenzione-della-corruzione-aggiornato-piano-triennale-2>