

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.)  
2015 – 2017**

**AGGIORNAMENTO 2017**

## **LE MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Di seguito, si ripropone il testo descrittivo delle misure contenuto nel P.T.P.C. 2015-2017 con il relativo aggiornamento per il 2016.

### **SCHEDA MISURA M01 - ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA**

I provvedimenti dell'Autorità vengono adottati secondo procedure disciplinate dai propri regolamenti interni sulla base di criteri di efficienza e trasparenza. Ampio spazio viene dato alla consultazione con tutti i soggetti interessati, attraverso la diffusione di documenti, la raccolta di osservazioni scritte e eventuali audizioni collettive e individuali.

La pubblicità legale degli atti e dei provvedimenti di carattere normativo ed a contenuto generale, è assicurata attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'Autorità (articolo 32, comma 1, della legge 69/09).

Come noto, il decreto legislativo 33/2013, ha introdotto una previsione significativa, in materia di trasparenza, per le Autorità indipendenti. Nel delineare l'ambito applicativo soggettivo, l'articolo 11 del decreto ha introdotto l'obbligo in capo alle Autorità di attuare, attraverso l'adozione di regolamenti, la normativa in materia di trasparenza.

L'Autorità si è adeguata alle recenti prescrizioni normative, mediante l'adozione del "*Regolamento sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni dell'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico*", la nomina del Responsabile della trasparenza (che svolge anche le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione) e la costituzione della sezione "Autorità Trasparente" all'interno del proprio sito istituzionale.

L'Autorità ha, inoltre, adottato, con la **deliberazione 18 dicembre 2014, 621/2014/A**, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (di seguito: P.T.T.I.) ai sensi del decreto legislativo 33/2013, recante "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*", nonché del "*Regolamento sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni dell'Autorità*" di cui alla **deliberazione del 16 maggio 2014, 210/2014/A**.

Al fine di promuovere maggiori livelli di trasparenza, l'AEEGSI ha, altresì, ritenuto necessario procedere ad un monitoraggio dei dati, delle informazioni e dei documenti già disponibili nel sito istituzionale, *in primis* degli atti e dei provvedimenti adottati dal Collegio dell'Autorità.

#### **Aggiornamento**

**Per quanto riguarda l'attuazione della misura relativa agli adempimenti in materia di trasparenza, si rimanda al P.T.T.I. 2015-2017.**

**Si sottolinea che il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni nella legge 11 agosto 2014, n. 114, ha esteso l'ambito soggettivo di applicazione del d.lgs. 33/2013 alle Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione. A seguito della "rilegificazione" della materia, l'Autorità ha adottato un nuovo "*Regolamento sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni dell'Autorità per l'energia elettrica il gas e il sistema idrico*" (deliberazione 213/2015/A).**

**Allegato B - Prospetto integrato delle misure di prevenzione**

**In relazione agli adempimenti sulla trasparenza, con specifico riferimento al secondo semestre dell'anno 2015, sono state svolte le seguenti attività:**

- **aggiornamento per il 2016 del P.T.T.I. 2015-2017;**
- **controllo sull'adempimento da parte dell'Autorità degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa;**
- **segnalazioni agli uffici competenti dei casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;**
- **controllo e risposta alle richieste di accesso civico.**

<b>Riferimenti normativi</b>	D.lgs. n. 33/2013 Articolo 1, commi 15, 16, 26, 27, 28, 29, 30,32, 33 e 34, l. n. 190/2012 Capo V l. n. 241/1990 Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	Si rimanda al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.), adottato con la delibera 621/2014/A
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	- Organo di indirizzo politico - Responsabile della trasparenza - Responsabile della prevenzione della corruzione - Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico (che riveste la funzione di OIV) - Dirigente responsabile della struttura coinvolta
<b>Termine</b>	Decorrenza immediata, misura inserita nell'ambito del P.T.T.I.
<b>Note</b>	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

## **SCHEDA MISURA M02 - CODICE ETICO**

Tra le misure di prevenzione della corruzione predisposte dall’Autorità, si prevede di adottare una rinnovata versione del proprio Codice etico attualmente vigente, adottato con la deliberazione 30/05, come integrata dalla deliberazione n8/07 che, a loro volta, integrano una prima versione di detto Codice etico già in vigore presso l’Autorità fin dalla sua istituzione (delibera 24 novembre 1998, 144/1998).

Sebbene l’adozione del proprio Codice etico (analogo al “codice di comportamento” di cui al decreto legislativo 165/2001) da parte dell’AEEGSI non costituisca un obbligo di legge (non rientrando nel novero delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 165/2001), essa tuttavia rappresenta, per espressa previsione del Piano Nazionale Anticorruzione, una delle principali “azioni e misure” di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione.

L’articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, così come sostituito dall’articolo 1, comma 44, della legge 190/2012, ha assegnato al Governo la competenza a definire un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, *“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”*. In attuazione di tale previsione, è stato adottato il d.P.R. n. 62/2013, *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, che ha sostituito il Codice di comportamento approvato con il decreto del Ministro per la funzione pubblica del 28 novembre 2000, prevedendo misure innovative in funzione della prevenzione della corruzione.

Pertanto l’Autorità, nel corso del 2015, avvierà un procedimento volto all’aggiornamento del Codice etico AEEGSI, anche tenendo conto - per quanto compatibile con la propria autonomia organizzativa e struttura operativa - di quanto previsto dalla legge 190/2012 e dal d.P.R. 62/2013.

### **Aggiornamento**

**Come sopra accennato, con deliberazione 25 giugno 2015, 297/2015/A, si è provveduto a conferire, ai sensi della deliberazione 201/07, al Pres. Giuseppe Tesauro, l’incarico di Garante del Codice etico dell’Autorità per l’energia elettrica il gas e il sistema idrico e, in accordo con il Garante medesimo, nel corso del 2016 l’Autorità avvierà le procedure per il rinnovo e l’implementazione del proprio Codice Etico.**

<b>Riferimenti normativi</b>	Articolo 54 del d. lgs. n. 165/2001 come modificato dall’articolo 1, comma 44, della l. n. 190/2012 D.P.R. n. 62/2013 Codice Etico AEEGSI L. n. 481/95 Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	Aggiornamento del Codice etico dell’Autorità
<b>Soggetti competenti all’adozione delle misure</b>	- Organo di indirizzo politico - Responsabile della prevenzione della corruzione - Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse - Garante del Codice etico - Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico (che riveste la funzione di OIV)
<b>Termine</b>	2017
<b>Note</b>	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

**Allegato B - Prospetto integrato delle misure di prevenzione**

**SCHEDA MISURA M03 - INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI**

Come evidenziato dallo stesso Piano Nazionale Anticorruzione, l'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto particolarmente efficace dal momento che consente, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase.

Nel corso del triennio 2015-2017, l'AEEGSI si impegnerà a potenziare l'utilizzo dei sistemi informatici in diversi settori.

In particolare, la Direzione Sicurezza, Informatica e Logistica (DSIL) dell'Autorità prevede di attuare una piattaforma unica di tutti i flussi procedurali della Direzione Affari Generali e Risorse (DAGR).

<b>Riferimenti normativi</b>	Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	Con l'obiettivo di giungere alla maggiore diffusione possibile dell'informatizzazione dei processi, i Dirigenti sono chiamati a relazionare al Direttore competente ed al R.P.C. con riguardo al livello di informatizzazione dei processi attuati nei rispettivi settori ed alla fattibilità e tempi, tenuto conto anche delle risorse finanziarie necessarie e disponibili, di una progressiva introduzione/ estensione della stessa . La valutazione dello stato dell'arte consentirà di vagliare eventuali misure volte all'applicazione dell'informatizzazione in ulteriori processi, ove possibile.
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	- Dirigente responsabile della struttura coinvolta - Direttore Direzione Sicurezza, Informatica e Logistica
<b>Termine</b>	2017
<b>Note</b>	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

**Allegato B - Prospetto integrato delle misure di prevenzione**

**SCHEDA MISURA M04 - ACCESSO TELEMATICO A DATI, DOCUMENTI E PROCEDIMENTI**

L'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti rappresenta una misura trasversale particolarmente efficace dal momento che consente l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e quindi la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza.

**Aggiornamento**

**Riguardo all'attuazione della misura relativa all'accesso ai dati, documenti e procedimenti, si rimanda al P.T.T.I. 2015-2017.**

<b>Riferimenti normativi</b>	D.lgs. n. 33/2013 Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	Si rimanda al paragrafo 8 del P.T.T.I.
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	- Dirigente responsabile della struttura coinvolta - Responsabile della trasparenza
<b>Termine</b>	Decorrenza immediata, misura inserita nell'ambito del P.T.T.I.
<b>Note</b>	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

**Allegato B - Prospetto integrato delle misure di prevenzione**

**SCHEDA MISURA M05 - MONITORAGGIO TERMINI PROCEDIMENTALI**

Dal combinato disposto dell'articolo 1, comma 9, lettera *d*) e comma 28 della legge 190/2012 e dell'articolo 24, comma 2, del decreto legislativo 33/2013, deriva l'obbligo per l'amministrazione di provvedere al monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, provvedendo altresì all'eliminazione di eventuali anomalie.

Il monitoraggio è finalizzato a far emergere eventuali omissioni o ritardi che possano essere sintomo di fenomeni corruttivi.

L'Autorità, nel corso del triennio 2015-2017, attuerà tale misura, dapprima provvedendo al monitoraggio del rispetto dei termini procedurali e successivamente pubblicando i risultati e rendendoli consultabili nel sito *web* istituzionale.

<b>Riferimenti normativi</b>	L. n. 190/2012 D.lgs. n. 33/2013 Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	Monitoraggio dei termini procedurali e pubblicazione dei risultati
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	- Responsabile della prevenzione della corruzione - Tutti i dirigenti, per l'area di rispettiva competenza
<b>Termine</b>	2017
<b>Note</b>	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

**SCHEDA MISURA M06 – OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE**

Il Piano Nazionale Anticorruzione raccomanda una particolare attenzione da parte dei responsabili del procedimento sulle situazioni di conflitto di interesse, che la legge ha valorizzato con l’inserimento di una nuova disposizione, l’articolo 1, comma 41, della legge n. 190 che ha introdotto l’articolo 6 *bis* nella legge n. 241 del 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”*.

D’altro canto, si rammenta che già l’articolo 2, comma 31, della legge 481/95 stabilisce che *“il personale dipendente in servizio anche in forza di contratto a tempo determinato presso le Autorità non può assumere altro impiego o incarico né esercitare altra attività professionale, anche se a carattere occasionale. Esso, inoltre, non può avere interessi diretti o indiretti nelle imprese del settore. La violazione di tali divieti costituisce causa di decadenza dall’impiego ed è punita, ove il fatto non costituisca reato, con una sanzione amministrativa pecuniaria pari, nel minimo, a 5 milioni di lire, e, nel massimo, alla maggior somma tra 50 milioni di lire e l’importo del corrispettivo percepito”*.

Anche l’articolo 6 del Codice etico dell’Autorità prescrive un obbligo di dichiarazione e di astensione dei dipendenti in caso di conflitto di interesse<sup>1</sup>.

In ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni sopra richiamate, l’AEEGSI verifica le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d’interesse tipizzate dall’articolo 6 del Codice etico AEEGSI e dall’articolo 2, comma 31, della legge 481/95.

---

<sup>1</sup> **Articolo 6 del Codice etico Aeeysi:** *“1. Il dipendente non assume decisioni né svolge attività che riguardano le sue funzioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.*

*2. Oltre a quanto previsto dall’art. 2, comma 31 della legge, il dipendente informa per iscritto il Responsabile dell’unità di rilevanti interessi che egli, il coniuge, i parenti entro il secondo grado o i soggetti conviventi abbiano, per quanto di sua conoscenza, nei settori di competenza dell’Autorità. Su motivata richiesta del Garante di cui all’art.12, il dipendente fornisce informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.*

*3. Qualora il dipendente abbia contatti con soggetti operanti nei settori di competenza dell’Autorità che siano potenzialmente destinatari di interventi della stessa, in vista di realizzare un nuovo rapporto di lavoro o forme di collaborazione o consulenza, ne informa tempestivamente il Responsabile dell’unità quando possano verificarsi situazioni anche di solo apparente conflitto di interessi.*

*4. Il dipendente si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività dell’Autorità, in procedimenti a carattere individuale, che possano coinvolgere, per quanto di sua conoscenza, direttamente o indirettamente interessi propri, del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di soggetti conviventi. L’obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all’adozione della decisione o all’attività possa ingenerare sfiducia nell’indipendenza e nell’imparzialità dell’Autorità.*

*5. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui sussistano gravi ragioni di opportunità o di convenienza.*

*6. Il dipendente, ove ricorrano i presupposti di cui ai commi 4 e 5, ne dà comunicazione scritta al Responsabile dell’unità, che decide sull’astensione. Nelle situazioni che riguardano il Presidente e i Componenti dell’Autorità, la comunicazione va data al Collegio, che decide sull’astensione.*

*7. Per almeno due anni dalla cessazione del rapporto di lavoro con l’Autorità, i dipendenti, aventi qualifica di dirigenti non intrattengono, direttamente o indirettamente, rapporti di lavoro, di collaborazione o di consulenza con soggetti operanti nei settori di competenza dell’Autorità, né assumono funzioni di amministratore o di sindaco delle stesse.*

*8. In deroga a quanto disposto dal precedente comma 7 ed in riferimento a casi specifici, l’Autorità, anche sulla base del parere del Garante del Codice etico di cui al successivo art. 12, può concedere motivato nulla osta all’assunzione o accettazione, da parte di dipendenti aventi qualifica di dirigente, di singoli incarichi nel corso del biennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro con l’Autorità”*.



**Allegato B - Prospetto integrato delle misure di prevenzione**

**Aggiornamento**

**L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi è previsto dalla legge istitutiva dell'Autorità (legge 14 novembre 1995, n. 481), dal Codice etico e dal P.T.P.C. 2015-2017. L'attuazione di tale misura compete a tutti i dirigenti, ciascuno per l'area di rispettiva competenza. Il Codice etico prevede inoltre che il dipendente informi per iscritto il responsabile dell'Unità che decide sull'astensione.**

<b>Riferimenti normativi</b>	Articolo 6 del Codice etico AEEGSI Articolo 2, comma 31, della l. n. 481/1995 D.P.R. 62/2013 Articolo 6- <i>bis</i> della l. n. 241/1990 Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	Verifica delle ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Responsabile della prevenzione della corruzione</li><li>- Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse</li><li>- Garante del Codice etico</li><li>- Tutti i dirigenti, per l'area di rispettiva competenza</li></ul>
<b>Termine</b>	2015
<b>Note</b>	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

**Allegato B - Prospetto integrato delle misure di prevenzione**

**SCHEDA MISURA M07 - MECCANISMI DI CONTROLLO NELLA FORMAZIONE DELLE DECISIONI DEI PROCEDIMENTI A RISCHIO**

L'articolo 1, comma 9, lett. b) della legge 190/2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione l'attivazione di idonei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire detto rischio, non ultima la circostanza che la figura che firma il provvedimento finale sia distinta dal responsabile del procedimento.

Come si evince dal d.P.R. 244/2001 - *“Regolamento recante disciplina delle procedure istruttorie dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas, a norma dell'articolo 2, comma 24, lettera a), della legge 14 novembre 1995, n. 481”*, l'Autorità già adotta simili forme di controllo, prevedendo, con riguardo alla procedura per l'adozione di provvedimenti individuali e per l'esercizio di poteri conoscitivi, che il soggetto istruttore della pratica (Responsabile del procedimento) sia distinto dal titolare del potere di adozione dell'atto finale (Collegio).

Nel corso del triennio 2015-2017, l'AEEGSI provvederà ad estendere tale meccanismo di separazione tra la fase procedimentale/istruttoria e quella deliberativa ai procedimenti concernenti le attività a medio ed alto rischio.

<b>Riferimenti normativi</b>	Articolo 1, comma 9, lettera b) della l. n. 190/2012 Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	Compatibilmente con la dotazione organica dell'ufficio/servizio, la figura che firma il provvedimento finale deve essere distinta dal responsabile del procedimento. Tutti i Dirigenti sono chiamati a relazionare al R.P.C. circa la possibilità di introdurre l'intervento organizzativo di cui sopra.
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	Dirigente responsabile della struttura coinvolta
<b>Termine</b>	2017
<b>Note</b>	Misura specifica per i livelli di rischio classificati dal presente Piano come "medio" e "alto"

## **Allegato B - Prospetto integrato delle misure di prevenzione**

### **SCHEDA MISURA M08 - INCONFERIBILITÀ - INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE**

Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 165/2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a verificare: *a)* la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del decreto legislativo 39/ 2013, *b)* la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del decreto legislativo 39/2013.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del d.P.R. n. 445 del 2000 pubblicata sul sito dell'amministrazione o dell'ente pubblico o privato conferente (articolo 20 del decreto legislativo 39/2013). Il controllo sulle cause di incompatibilità deve essere effettuato sia all'atto del conferimento dell'incarico, sia annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

In ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni sopra richiamate, l'AEEGSI ha operato una ricognizione dei dirigenti, i quali hanno presentato una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità e/o di incompatibilità. Tali dichiarazioni sono state pubblicate nella sezione "Autorità trasparente" del sito internet dell'Autorità.

#### **Aggiornamento**

**Ai fini dell'attuazione della misura relativa all'inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice, con la collaborazione della Direzione Affari Generali e Risorse (DAGR), è stato richiesto ai dirigenti, dell'Autorità 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. 39/2013. Le relative dichiarazioni sono state pubblicate sul sito internet dell'Autorità nella sezione "Autorità trasparente" e sono oggetto di costante aggiornamento.**

<b>Riferimenti normativi</b>	D.lgs. n. 39/2013 Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Obbligo di autocertificazione per i dirigenti all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità previste dal decreto citato</li><li>• Obbligo di dichiarazione annuale nel corso dell'incarico sulla insussistenza delle cause di incompatibilità</li></ul> Il Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse cura l'acquisizione annuale delle autocertificazioni.
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Organo di indirizzo politico</li><li>- Responsabile della prevenzione della corruzione</li><li>- Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse</li><li>- Garante del Codice etico</li></ul>
<b>Termine</b>	Annuale, ricorrente
<b>Note</b>	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

**SCHEDA MISURA M09 - SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO - ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI**

Come evidenziato dallo stesso Piano Nazionale Anticorruzione, *“il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi”*.

Come già rammentato, l'articolo 2, comma 31, della legge 481/95 stabilisce che *“il personale dipendente in servizio anche in forza di contratto a tempo determinato presso le Autorità non può assumere altro impiego o incarico né esercitare altra attività professionale, anche se a carattere occasionale. Esso, inoltre, non può avere interessi diretti o indiretti nelle imprese del settore. La violazione di tali divieti costituisce causa di decadenza dall'impiego ed è punita, ove il fatto non costituisca reato, con una sanzione amministrativa pecuniaria pari, nel minimo, a 5 milioni di lire, e, nel massimo, alla maggior somma tra 50 milioni di lire e l'importo del corrispettivo percepito”*.

Oltre a quanto previsto dall'articolo 2, comma 31, della legge 481/1995 e dall'articolo 17 del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere, il Codice etico prevede il divieto per i dipendenti di svolgere attività che contrastino con l'adempimento dei compiti di ufficio o che in qualsiasi modo possano recare nocimento all'immagine dell'Autorità.

In ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni sopra richiamate, l'AEEGSI verifica l'insussistenza di eventuali cumuli di incarichi.

**Aggiornamento**

**Fermo restando il divieto, per il personale dipendente di assumere altro impiego o incarico, o esercitare altra attività professionale, anche se a carattere occasionale, si rammenta che nel Regolamento del personale e ordinamento delle carriere dell'Autorità ed in particolare all'art. 17, comma 1, lett. c) è previsto che l'Autorità possa consentire, per un tempo determinato, che il dipendente eserciti attività di studi, ricerca e insegnamento su argomenti di interesse dell'Autorità.**

**Con specifico riferimento al secondo semestre dell'anno 2015, all'interno dell'amministrazione si è verificato un solo caso di incarico, non retribuito, di docenza esterna presso l'Università, per il quale è stata fatta richiesta di autorizzazione ed è stato ottenuto il benestare del capo del dipartimento.**

<b>Riferimenti normativi</b>	Articolo 2, comma 31, della l. n. 481/95 Articolo 10 Codice etico AEEGSI Articolo 17 del Regolamento del personale e ordinamento delle carriere Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	Verifica di eventuali ipotesi di cumulo di incarichi
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	- Organo di indirizzo politico - Responsabile della prevenzione della corruzione - Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse - Garante del Codice etico
<b>Termine</b>	2015
<b>Note</b>	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

**SCHEDA MISURA M10 - FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI**

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 35-*bis* del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 3 del decreto legislativo 39/2013, le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 165/2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a verificare **la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:**

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo 39/2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35-*bis* del decreto legislativo 165/2001;
- all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35-*bis* con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato.

In ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni sopra richiamate, l'AEEGSI implementerà tale misura prevedendo un obbligo di autocertificazione circa l'insussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intende conferire i suddetti incarichi, incrementando inoltre il numero delle verifiche a campione volte all'accertamento della veridicità delle autocertificazioni ricevute.

**Aggiornamento**

**Il P.T.P.C. stabilisce un obbligo di certificazione circa l'assenza di eventuali precedenti penali per:**

**a) i membri di commissione;**

**b) i responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio individuate dal P.T.P.C.**

**DAGR sta procedendo alla raccolta delle dichiarazioni sostitutive rese dagli interessati.**

<b>Riferimenti normativi</b>	D. lgs. n. 165/2001 D. lgs. n. 39/2013 Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	• Obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa citata per: a) membri commissione; b) responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio individuate dal presente Piano.
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	- Organi di indirizzo politico - Responsabile della prevenzione della corruzione - Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse Responsabile dell'area appalti
<b>Termine</b>	2015
<b>Note</b>	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

**Allegato B - Prospetto integrato delle misure di prevenzione**

**SCHEDA MISURA M11 - ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS)**

L'articolo 22, comma 3, lettera *a*), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, integrando l'articolo 2, comma 9, della legge 14 novembre 1995, n. 481, stabilisce che “*Per almeno due anni dalla cessazione dell'incarico i componenti e i dirigenti delle Autorità non possono intrattenere, direttamente o indirettamente, rapporti di collaborazione, di consulenza o di impiego con le imprese operanti nel settore di competenza; la violazione di tale divieto è punita, salvo che il fatto costituisca reato, con una sanzione pecuniaria pari, nel minimo, alla maggiore somma tra 50 milioni di lire e l'importo del corrispettivo percepito e, nel massimo, alla maggiore somma tra 500 milioni di lire e l'importo del corrispettivo percepito. All'imprenditore che abbia violato tale divieto si applica la sanzione amministrativa pecuniaria pari allo 0,5 per cento del fatturato e, comunque, non inferiore a 300 milioni di lire e non superiore a 200 miliardi di lire, e, nei casi più gravi o quando il comportamento illecito sia stato reiterato, la revoca dell'atto concessivo o autorizzativo. I valori di tali sanzioni sono rivalutati secondo il tasso di variazione annuo dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati rilevato dall'ISTAT. Le disposizioni del presente comma non si applicano ai dirigenti che negli ultimi quattro anni di servizio sono stati responsabili esclusivamente di uffici di supporto*”.

La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la convenienza di accordi fraudolenti.

Anche il Codice etico dell'Autorità contiene una disposizione (articolo 6, comma 7) volta a limitare tale genere di rischio. La disposizione stabilisce infatti che “*per almeno due anni dalla cessazione del rapporto di lavoro con l'Autorità, i dipendenti, aventi qualifica di dirigenti non intrattengono, direttamente o indirettamente, rapporti di lavoro, di collaborazione o di consulenza con soggetti operanti nei settori di competenza dell'Autorità, né assumono funzioni di amministratore o di sindaco delle stesse*”.

<b>Riferimenti normativi</b>	Articolo 2, comma 9, della l. n. 481/95 come modificato dall'articolo 22, comma 3, lettera <i>a</i> ), del d.l. n. 90/2014 Articolo 6 del Codice Etico AEEGSI Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	Aggiornamento del Codice etico
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Responsabile della prevenzione della corruzione</li><li>- Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse</li><li>- Organo di indirizzo politico</li><li>- Garante del Codice etico</li><li>- Tutti i dirigenti, per l'area di rispettiva competenza</li></ul>
<b>Termine</b>	2017
<b>Note</b>	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

## **SCHEDA MISURA M12 - PATTI DI INTEGRITÀ**

L'articolo 1, comma 17, della legge n. 190 del 2012 stabilisce che *“le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara”*.

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

L'Autorità, nel corso del 2015, intende avvalersi di tale misura per rafforzare la sua azione di prevenzione della corruzione.

### **Aggiornamento**

**L'Autorità, al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, ha voluto dare attuazione, in via prioritaria, alla misura afferente ai contratti pubblici, delicato settore esposto ad alto rischio di corruzione.**

**Come stabilito nel P.T.P.C. 2015-2017, ai fini dell'attuazione della misura relativa ai Patti di integrità, è stato individuato un testo *standard* da inserire in modo sistematico nella documentazione di gara. In particolare, il Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse (DAGR) ha adottato la determina N. 67/DAGR/2015 per mezzo della quale viene approvato il testo del Patto di integrità tra l'Autorità e gli operatori economici partecipanti alle procedure di gara finalizzate alla stipula di contratti pubblici, da inserire tra i documenti di gara e che, se non restituito sottoscritto nel corso del procedimento di gara, determinerà causa di esclusione dalla procedura stessa.**

<b>Riferimenti normativi</b>	Articolo 1, comma 17, l. n. 190/2012 Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Predisposizione ed utilizzo protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse</li><li>• Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.</li></ul>
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Responsabile della prevenzione della corruzione</li><li>- Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse</li><li>- Responsabile dell'area appalti</li></ul>
<b>Termine</b>	2015
<b>Note</b>	Misura specifica per le procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, con riferimento a tutti i livelli di rischio

## **SCHEDA MISURA M13 - FORMAZIONE**

Uno degli adempimenti previsti dalla legge 190/2012 riguarda la pianificazione degli interventi formativi per i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione. L'articolo 1, comma 11, della legge 190/2012 prevede percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità organizzati dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione (ora Scuola Nazionale dell'Amministrazione - S.N.A.).

L'Autorità si rivolgerà pertanto in via prioritaria alla S.N.A. per promuovere lo svolgimento di eventi formativi rivolti a tutto il personale, anche in funzione del livello di coinvolgimento nei processi esposti al rischio di corruzione, allo scopo di prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione e di fornire la massima informazione sulle situazioni concrete in cui è più probabile il verificarsi di fattori rischio.

Per quel che riguarda la comunicazione interna, al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano e delle misure in esso contenute, sarà inviata una nota informativa a tutto il personale dell'Autorità per garantire la presa visione del P.T.P.C. Inoltre, il personale in servizio e coloro che inizieranno a prestare servizio o a collaborare a qualunque titolo per l'AEEGSI, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, riceveranno una copia del Piano.

Il presente Piano individua i seguenti livelli di formazione:

- **formazione base (o di 1° livello – codice identificativo M13A)**: destinata a tutto il personale dell'Autorità e finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità;
- **formazione avanzata (o di 2° livello – codice identificativo M13B)**: destinata a Dirigenti, Responsabili e dipendenti degli uffici che operano nelle aree con processi classificati dal presente Piano a rischio medio e alto. Viene impartita al personale sopra indicato mediante appositi corsi anche su tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto.

Ai nuovi assunti o a chi entra nel settore deve essere garantito il livello di formazione base (M13A) mediante affiancamento di personale esperto interno (tutoraggio).

### **Aggiornamento**

**La Direzione Affari generali e risorse (DAGR), d'intesa con l'Unità Trasparenza e Accountability (TAC), ha preso contatti con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) per l'organizzazione degli interventi formativi in oggetto.**

**La prima tappa del percorso di formazione in tema di anticorruzione programmato di concerto con la SNA prevede una giornata di formazione, rivolta ai Responsabili di I^ livello dell'Autorità, che sarà svolta in data 26 febbraio 2016.**

**Sul fronte della comunicazione interna, al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano e delle misure in esso contenute, è stata inviata una nota informativa a tutto il personale dell'Autorità per garantire la presa visione del P.T.P.C. Inoltre, si è stabilito che il personale in servizio e coloro che inizieranno a prestare servizio o a collaborare a qualunque titolo per l'AEEGSI, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, ricevono una copia del Piano.**



**Allegato B - Prospetto integrato delle misure di prevenzione**

**Al fine di concorrere alla diffusione della conoscenza dei principi cardine della legislazione in materia di trasparenza, inoltre, nella giornata del 18 novembre 2015, si è tenuto un seminario incentrato sulla “Trasparenza amministrativa” organizzato dall’Unità TAC, rivolto a tutto il personale dell’Autorità. Il materiale relativo al seminario è stato messo a disposizione di tutto il personale, attraverso la pubblicazione sul sito intranet dell’Autorità.**

<b>Riferimenti normativi</b>	Articolo 1, commi 5 lett. b), 8, 10 lett. c), 11 l. n. 190/2012 D.P.R. 70/2013 Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Convenzione con SNA</li><li>• Definire procedure per formare i dipendenti, anche in collaborazione con S.N.A.</li><li>• Pubblicizzare i criteri di selezione del personale da formare</li><li>• Realizzare percorsi formativi differenziati per destinatari</li><li>• Prevedere forme di “tutoraggio” per l’avvio al lavoro in occasione dell’inserimento in nuovi settori lavorativi</li></ul>
<b>Soggetti competenti all’adozione delle misure</b>	- Responsabile della prevenzione della corruzione - Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse - S.N.A. (eventuale)
<b>Termine</b>	2015
<b>Note</b>	Misura M13A comune a tutti i livelli di rischio Misura M13B per livelli di rischi “medio” e “alto”

## **SCHEDA MISURA M14 - ROTAZIONE DEL PERSONALE**

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione deve essere attuata tenendo conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni da svolgere in modo da salvaguardare il buon andamento e la continuità della gestione amministrativa dell'Autorità, nonché per assicurare la salvaguardia e la continuità dell'attività di regolazione svolta.

La rotazione degli incarichi dirigenziali dovrà avvenire, dal punto di vista temporale, in modo sfasato rispetto alla rotazione dei funzionari. Tale meccanismo di rotazione permette di salvaguardare l'interesse del buon andamento dell'azione amministrativa attraverso la sua continuità e la conservazione delle necessarie conoscenze/competenze all'interno delle diverse strutture. In considerazione dei principi sopraesposti, la rotazione sarà applicata anche prevedendo la possibilità di specifiche e mirate deroghe, adottate dal Collegio dell'Autorità.

L'articolo 1, comma 10, lett. b), della legge 190/2012 prevede che il Responsabile della prevenzione proceda 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.

Nel corso del 2015, si procederà ad individuare le modalità di attuazione della rotazione, anche sentite le organizzazioni sindacali, per assicurare l'applicazione di tale misura, secondo lo sviluppo dei seguenti criteri:

- 1) **rotazione generale:** si intende con tale criterio, dare evidenza – tramite uno o più appositi indicatori da individuare – dei processi di mobilità interna che, indipendentemente dalle previsioni di legge in tema di contrasto alla corruzione, già garantiscono consistenti tassi di rotazione del personale; il criterio, pertanto, dovrebbe trovare applicazione considerando il tasso di mobilità interno annuale di tutto il personale dell'Autorità, in forma indistinta;
- 2) **rotazione specifica in funzione del livello di coinvolgimento nei processi esposti al rischio di corruzione:** nell'ipotesi in cui ricorra il livello di rischio corruzione “alto”, per il personale dirigenziale e per il personale con funzioni di responsabilità, con cadenza non inferiore a 5 anni dall'accertamento del livello di rischio alto, si procederà alla verifica, anche per il tramite del Nucleo di valutazione, delle condizioni di applicabilità della misura avendo a riferimento la salvaguardia dell'operatività dell'Autorità e la tutela degli istituti contrattuali e di carriera di cui beneficiano i dipendenti interessati alla eventuale applicazione della rotazione. Resta fermo che il Capo Dipartimento e/o il singolo Direttore possono richiedere l'applicazione del criterio di rotazione anche in un periodo precedente al termine proposto di cinque anni, ad esempio in fase di valutazione annuale dei risultati.
- 3) **rotazione per il conferimento di incarichi:** il criterio prevede la definizione di un limite annuale - per il personale dirigenziale e per il personale con funzioni di responsabilità- nel conferimento di incarichi esterni o nell'assumere le funzioni di componente di Commissioni esaminatrici per il reclutamento di personale.

### **Aggiornamento**

**Ai fini dell'attuazione del Piano, si è ritenuto prioritario monitorare la situazione in essere al fine di individuare, nell'ottica del Piano medesimo, proposte tese a dare avvio alla misura, contemperabili con la salvaguardia del buon andamento della gestione amministrativa dell'Autorità e della continuità dell'attività di regolazione.**

**Allegato B - Prospetto integrato delle misure di prevenzione**

Si è pertanto rilevato il tasso di rotazione degli incarichi dei Responsabili di I e di II livello, con riferimento al periodo 2011-2015, assumendo il 2011 come anno zero, sulla base dei dati forniti da DAGR.

Il resoconto del monitoraggio condotto, utile ai fini della definizione dei criteri con cui procedere all'implementazione delle misure di rotazione di carattere generale e specifica, è stato sottoposto all'attenzione del Direttore DAGR, per le valutazioni di competenza.

<b>Riferimenti normativi</b>	Articolo 1, commi 4 lett. e), 5 lett. b), 10 lett. b) l. n. 190/2012 Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adozione di direttive interne per assicurare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione, tra cui:<ul style="list-style-type: none"><li>-individuare modalità di attuazione della rotazione</li><li>-prevedere il criterio di rotazione nell'atto di indirizzo relativo ai criteri per il conferimento degli incarichi</li><li>-prevedere la revoca o assegnazione ad altro incarico per avvio di procedimento penale o disciplinare</li></ul></li><li>• Verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi</li></ul>
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Organo di indirizzo politico</li><li>- Responsabile della prevenzione della corruzione</li><li>- Direttore della Direzione Affari Generali e Risorse</li><li>- Dirigenti delle aree ad alto rischio</li></ul>
<b>Termine</b>	2016
<b>Note</b>	Misura specifica per il livello di rischio classificato dal presente Piano come "alto"

**SCHEDA MISURA M15 - AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE**

Come evidenziato dallo stesso Allegato I al Piano Nazionale Anticorruzione, *“al fine di disegnare un’efficace strategia anticorruzione, le amministrazioni debbono realizzare delle forme di consultazione, con il coinvolgimento di cittadini e di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, ai fini della predisposizione del P.T.P.C., della diffusione delle strategie di prevenzione pianificate, nonché sui risultati del monitoraggio sull’implementazione delle relative misure. Le amministrazioni debbono poi tener conto dell’esito della consultazione in sede di elaborazione del P.T.P.C. e in sede di valutazione della sua adeguatezza, anche quale contributo per individuare le priorità di intervento. Le consultazioni potranno avvenire o mediante raccolta dei contributi via web oppure nel corso di incontri con i rappresentanti delle associazioni di utenti tramite somministrazione di questionari. L’esito delle consultazioni deve essere pubblicato sul sito internet dell’amministrazione e in apposita sezione del P.T.P.C., con indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione”*.

L’Autorità ha avviato, con la **deliberazione 16 maggio 2014, 211/2014/A**, recante: *“Linee guida per l’accrescimento dell’accountability dell’Autorità per l’energia elettrica il gas e il sistema idrico”*, un articolato processo che innova ed integra il percorso di consultazione e di rendicontazione circa la propria attività rivolto alle istituzioni e agli altri portatori di interessi (*stakeholder*), anch’esso già patrimonio e pratica operativa dell’Autorità fin dalla sua istituzione, finalizzato ad informare e raccogliere i loro pareri, opinioni e proposte, nonché coinvolgendoli, ove possibile, nei processi decisionali.

Con la deliberazione **16 maggio 2014, 212/2014/A**, l’Autorità, nelle more dell’approvazione di una più ampia e organica disciplina in materia di accresciuta *accountability* dell’Autorità medesima, ha operato una prima riforma del *Regolamento per le audizioni periodiche e speciali e per lo svolgimento di rilevazioni sulla soddisfazione degli utenti e l’efficacia dei servizi*, di cui alla deliberazione 33/03, al fine di assicurare il coinvolgimento degli *stakeholder* nella definizione e nell’aggiornamento del Piano Strategico Triennale; con la **deliberazione 11 dicembre 2014, 603/2014/A**, l’Autorità ha completato il processo di riforma del sopra citato Regolamento.

**Aggiornamento**

**Fermo restando quanto già rappresentato nel P.T.P.C. 2015-2017, riguardo alle modalità di coinvolgimento degli *stakeholder*, si segnala la costituzione dell’Osservatorio permanente della regolazione energetica, idrica e del teleriscaldamento, istituito con deliberazione 5 marzo 2015, 83/2015/A, organismo costituito al fine di realizzare una innovativa modalità permanente di ascolto e momento di rendicontazione dell’operato dell’Autorità, da parte delle associazioni nazionali rappresentative dei portatori di interessi (*stakeholder*) in un contesto di interazione multilaterale.**

<b>Riferimenti normativi</b>	Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	Pubblicazione nel sito web istituzionale per la consultazione on line da parte di soggetti portatori di interessi
<b>Soggetti competenti all’adozione delle misure</b>	- Responsabile della prevenzione della corruzione - Responsabile della trasparenza - Direttore Direzione Relazioni Esterne e Istituzionali, Divulgazione e Documentazione
<b>Termine</b>	2015
<b>Note</b>	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

**Allegato B - Prospetto integrato delle misure di prevenzione**

**SCHEDA MISURA M16 - MONITORAGGIO DEI RAPPORTI AMMINISTRAZIONE/ SOGGETTI ESTERNI**

L'articolo 1, comma 9, lettera e) della legge 190/2012 prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

<b>Riferimenti normativi</b>	Articolo 1, comma 9, della legge n.190/2012 Piano Nazionale Anticorruzione
<b>Azioni da intraprendere</b>	Monitoraggio dei rapporti Amministrazione/soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.
<b>Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	- Responsabile della prevenzione della corruzione - Tutti i dirigenti, per l'area di rispettiva competenza
<b>Termine</b>	2016
<b>Note</b>	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano