



CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE

(approvato nell'adunanza del 27 aprile 2022)

L'Autorità,

VISTA la legge 6 novembre 2012, n.190;

VISTO il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante la "*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*";

VISTO il decreto legislativo 8 aprile 2013, n.39 recante le «*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190*»;

VISTO il decreto legge 24 giugno 2014, n.90 convertito con la legge 11 agosto 2014, n. 114;

VISTO il dPCM 1° febbraio 2016 di approvazione del Piano di riordino dell'Autorità, registrato dalla Corte dei Conti il 10 febbraio 2016;

VISTO l'art. 52 quater del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 convertito con la legge 21 giugno 2017, n. 96 avente ad oggetto "*Organizzazione dell'ANAC*" e da ultimo modificato dall'art. 1, comma 298 della legge 27 dicembre 2017, n. 205";

VISTO il Regolamento sull'ordinamento giuridico ed economico del personale, approvato nell'adunanza del 9 gennaio 2019, entrato in vigore il 1° gennaio 2019, nel testo coordinato modificato con delibera n. 303 del 3 aprile 2019;

VISTO il Regolamento concernente l'*Organizzazione e il funzionamento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione*, approvato con la delibera n. 919 del 16 ottobre 2019, con le modificazioni apportate con la delibera n. 1125 del 4 dicembre 2019, con la delibera n. 50 del 22 gennaio 2020, con la delibera n. 458 del 27 maggio 2020 e con la delibera n. 453 del 14 giugno 2021;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di "*ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";



e le successive modificazioni e integrazioni apportate, in particolare, con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, all'art. 14 e all'art. 14 bis, concernente la disciplina dell'OIV;

VISTO il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, concernente *"Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, comma 1, lettera a), e comma 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;

VISTA la Delibera n. 1200 del 18 dicembre 2019 concernente l'adozione del *"Regolamento in materia di responsabilità disciplinare dell'Autorità Nazionale Anticorruzione"*;

VISTO l'accordo raggiunto nell'ambito del tavolo sindacale ristretto tenutosi in data 18 maggio 2021, avente ad oggetto l'Allegato al *"Regolamento in materia di responsabilità disciplinare dell'Autorità Nazionale Anticorruzione"*, denominato *"Infrazioni disciplinari e sanzioni applicabili"*, ratificato in data 2 dicembre 2021;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n.62 *«Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001»*;

VISTO in particolare il *Regolamento disciplinante i rapporti fra ANAC e i portatori di interessi particolari presso l'Autorità nazionale anticorruzione e istituzione dell'Agenda pubblica degli incontri* del 6 marzo 2019;

VISTA la delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020, relativa alle *"Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche"*;

RITENUTO di dover procedere all'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, approvato dal Consiglio il 21 ottobre 2015, successivamente aggiornato con delibera del 6 marzo 2019, n. 209, alla luce delle citate Linee guida e delle modifiche normative intervenute;

RITENUTO che l'A.N.AC., ai sensi delle Linee guida in materia, ha ravvisato che le Autorità amministrative indipendenti, come confermato dal PNA 2019 (cfr. PNA 2019, Parte I, § 3) applicano la disciplina sulla trasparenza (ai sensi dell'art. 2-bis, co.1, d.lgs. 33 del 2013) e la disciplina in materia di prevenzione della corruzione in cui è inclusa quella sui codici di comportamento;



ACQUISITO il parere dell'Esperto di valutazione della performance dell'Autorità, con funzioni di Organismo indipendente di valutazione della performance, ruolo ricoperto dal dott. Giuseppe Del Medico, con decorrenza 1 dicembre 2021;

emana il seguente Codice:

INDICE

Art. 1 Disposizioni di carattere generale

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali

Art.4 Rapporti con il pubblico

Art. 5 Correttezza e comportamento in servizio

Art. 6 Collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione

Art. 7 Comportamento nei rapporti privati

ART. 8 Dirigenti

ART. 9 Vigilanza



ART.1

DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. Il presente Codice di comportamento, di seguito denominato "Codice", definisce i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona fede dei dipendenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.
2. Ai dipendenti dell'ANAC si applicano le disposizioni del dpr n. 62/2013, come integrato e specificato dal presente codice.

ART.2

AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Le disposizioni del presente Codice si applicano al Segretario generale, ai dirigenti ed al personale dipendente dell'Autorità, al personale con contratto a tempo determinato, nonché a tutti coloro che a qualunque titolo prestano servizio alle dipendenze dell'Autorità, anche in posizione di comando, distacco o fuori ruolo (di seguito denominati "dipendenti");
2. I doveri di comportamento sono inoltre estesi, in quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto o incarico, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che operano in favore dell'Autorità. A tal fine, nei provvedimenti di incarico o nei contratti di collaborazione, consulenza o servizi, l'Autorità inserisce apposite clausole di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di violazione dei doveri di cui al presente Codice.

ART.3

PREVENZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE, REALI E POTENZIALI

1. I soggetti di cui all'art. 2, sono tenuti a comunicare:
 - a) tutti i propri rapporti di collaborazione, e per quanto ne sia a conoscenza dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati in qualunque modo retribuiti e intrattenuti negli ultimi tre anni a decorrere dalla data di



assegnazione all'ufficio, precisando se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio di appartenenza e alle attività svolte;

- b) l'esercizio di attività politiche, professionali o economiche, per quanto di propria conoscenza, da parte di parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che li pongano in contatto non occasionale con le attività inerenti l'ufficio di assegnazione;
 - c) il possesso di partecipazioni azionarie e altri interessi finanziari laddove possano porlo in conflitto di interessi con l'attività di competenza;
 - d) i contatti avviati in relazione ad atti negoziali o autoritativi, ai quali abbia preso parte, con soggetti, anche solo potenzialmente destinatari di interventi dell'autorità, in vista dell'assunzione a qualunque titolo, al di fuori della stessa autorità;
 - e) l'assunzione di incarichi di rappresentanza in associazioni, fondazioni, altri enti pubblici di qualsiasi natura, ivi compresi gli incarichi elettivi o di rappresentanza nei partiti politici, qualora da ciò possano derivare obblighi o vincoli tali da potere interferire con l'esercizio delle funzioni dell'Autorità".
2. Le comunicazioni di cui al comma 1 sono trasmesse per iscritto attraverso il sistema di protocollo informatico dell'Autorità, all'Ufficio Risorse Umane e Formazione, al momento dell'assunzione, all'atto del conferimento di un nuovo incarico o dell'assegnazione ad altro ufficio e aggiornate ove intervengano variazioni.
3. I soggetti di cui all'art. 2, sono tenuti a comunicare, per iscritto al dirigente dell'ufficio di appartenenza:
- a) le circostanze in cui sia intervenuto per dovere d'ufficio o abbia partecipato a qualsiasi titolo ad un procedimento, anche senza esserne responsabile, rispetto al quale possano essere coinvolti interessi propri;
 - b) ogni contatto da parte di portatori di interessi non conforme al Regolamento disciplinante i rapporti fra ANAC e i portatori di interessi particolari presso l'Autorità nazionale anticorruzione.



4. Il personale di cui all'art. 2, nel caso in cui nel corso dell'attività di servizio ricorrano i presupposti di cui alle disposizioni che seguono, è tenuto:
 - a) ad astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di potenziale conflitto di interessi con interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado, nonché in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti, ad esempio, dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici;
 - b) ad astenersi da qualsiasi trattamento preferenziale e in relazione alle pratiche dell'ufficio di competenza, dal manifestare, direttamente o indirettamente, orientamenti politici o ideologici, tali da ingenerare dubbi sull'imparzialità della propria azione;
 - c) ad evitare nella gestione dei contratti per conto dell'Autorità, situazioni di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente al responsabile dell'ufficio eventuali proposte, da parte del concorrente e dell'aggiudicatario, che comportino vantaggi personali o offerte di denaro o doni per il dipendente o per i suoi parenti o affini entro il secondo grado, o per il coniuge o il convivente.
5. Sul conflitto di interesse del dipendente decide il dirigente dell'Ufficio di appartenenza, che comunica per iscritto le proprie valutazioni all'interessato, all'Ufficio Risorse Umane e al RPCT. Nel caso in cui la situazione di conflitto riguardi il dirigente, sulla stessa decide il Segretario Generale e, se riguarda il Segretario generale, il Consiglio dell'A.N.AC. Di queste ultime circostanze deve essere informato il RPCT.
6. Al personale di cui all'art. 2, è fatto divieto di:
 - a) avere, direttamente o per interposta persona, interessi economici in enti, imprese e società che operano nei settori di interesse dell'attività dell'Autorità;



- b) procedere a rilevanti operazioni finanziarie che coinvolgano soggetti che siano potenzialmente destinatari di provvedimenti dell'Autorità dei quali il medesimo sia a conoscenza;
- c) aderire ad associazioni e organismi, o intrattenere relazioni con organizzazioni vietate dalla legge;
- d) assumere altro impiego od incarico, nonché esercitare attività professionale, commerciale e industriale, salvo si tratti di incarichi prettamente occasionali in settori non di interesse dell'Autorità, che devono essere in ogni caso autorizzati dal Segretario generale;
- e) svolgere, anche occasionalmente, attività libero professionale;
- f) iscriversi ad albi professionali qualora le specifiche disposizioni di legge che disciplinano le singole professioni richiedano, come presupposto all'iscrizione stessa, l'esercizio in via esclusiva dell'attività libero professionale;
- g) svolgere attività o prestazioni lavorative a favore di enti o privati, che abbiano per oggetto consulenze, attività istruttorie, richiesta di rilascio di pareri o valutazioni di carattere tecnico, presentazione di istanze, di comunicazioni, comunque denominate, in corso con l'Autorità;
- h) accettare incarichi di consulenza o collaborazione di qualsiasi natura, gratuiti o retribuiti, da soggetti privati, da società partecipate e controllate, nonché da enti pubblici economici che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente alla assunzione dell'ufficio, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza del dipendente medesimo;
- i) accettare, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore (orientativamente 150 euro) offerti occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini locali o internazionali;
- j) chiedere o sollecitare, per sé o per altri, indipendentemente dalla circostanza che il fatto possa costituire reato regali o altre utilità, anche di modico valore a titolo di



corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da parte di soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, o da soggetti nei cui confronti lo stesso è chiamato ad esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto;

- k) partecipare a convegni, dibattiti, seminari e corsi di formazione, ovvero pubblicare volumi, saggi, o articoli in violazione dei doveri previsti dal "Regolamento sul regime degli incarichi esterni conferiti ai dipendenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione";
- l) tenere rapporti diretti con portatori di interessi al di fuori della sede dell'Autorità con modalità diversa da quelle stabilite nel *Regolamento disciplinante i rapporti fra ANAC e i portatori di interessi particolari presso l'Autorità nazionale anticorruzione*, ad eccezione di incontri occasionali in eventi pubblici, conferenze, convegni, seminari di studio.

ART.4

RAPPORTI CON IL PUBBLICO E CON I TERZI

1. Al fine di favorire un rapporto collaborativo tra l'Autorità e i soggetti interessati a qualunque titolo dall'attività da essa svolta, il personale di cui all'art. 2, è tenuto:
 - a) ad assicurare la qualità dell'attività svolta a supporto della funzione istituzionale, fornendo motivato e accurato riscontro alle istanze ed alla corrispondenza;
 - b) ad attenersi nella trattazione delle pratiche all'ordine cronologico, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Autorità;
 - c) a consentire l'accesso alle informazioni a coloro che ne abbiano titolo, nei limiti in cui ciò non sia escluso dal segreto d'ufficio, da disposizioni legislative o regolamentari e dagli obblighi di riservatezza.
2. Al personale di cui all'art. 2, è fatto divieto:
 - a) di violare il segreto d'ufficio diffondendo notizie riservate e informazioni apprese nell'ambito dell'attività svolta, rilasciando agli interessati informazioni in merito



- all'esito di attività istruttorie, ispettive o di indagine in corso, a meno che l'Autorità non abbia deliberato ufficialmente e ne abbia informato formalmente le parti;
- b) di intrattenere rapporti con i mezzi di informazione sugli argomenti istituzionali, salvo che sia preposto a tale attività. Il personale è tenuto ad informare preventivamente l'Autorità dei casi in cui sia destinatario di richieste di informazioni o chiarimenti da parte di organi di stampa;
 - c) di tenere comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Autorità, nonché al rispetto delle istituzioni, astenendosi dall'esprimere valutazioni e rilasciare giudizi o dichiarazioni pubbliche inappropriate e/o offensive anche attraverso il web, i social media, i blog o i forum, ancorché aperti ad un numero limitato di utenti;
 - d) di pubblicare attraverso il web, i social media, i blog o i forum foto o video comunque lesivi dell'immagine dell'Autorità.

ART. 5

CORRETTEZZA E COMPORTAMENTO IN SERVIZIO

1. Il personale di cui all'art. 2, nell'ambito del contributo richiesto per l'ottimale funzionamento dell'Autorità, è tenuto:
 - a) ad osservare i provvedimenti, i regolamenti e le disposizioni di servizio;
 - b) ad assolvere con diligenza i compiti assegnati dal dirigente e/o dal soggetto sovraordinato competente ad impartire disposizioni di servizio;
 - c) a contribuire in modo proattivo al raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dall'Autorità; a tale fine, in coerenza con il ruolo svolto, propone gli obiettivi operativi, mette in atto le azioni necessarie per il loro raggiungimento e contribuisce all'ottimale funzionamento del sistema di misurazione della valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - d) ad assicurare costantemente la massima collaborazione nelle relazioni con i colleghi, i collaboratori ed i relativi responsabili, nel rispetto delle reciproche posizioni



istituzionali; evitando atteggiamenti e comportamenti che possano turbare il clima di serenità nell'ambiente di lavoro;

e) ad accrescere il proprio aggiornamento professionale aderendo ai corsi di formazione obbligatori proposti dall'amministrazione con particolare riferimento alle materie di interesse dell'Autorità.

2. Il personale di cui all'art. 2, nell'ambito degli obblighi derivanti da norme e regolamenti interni, è altresì tenuto:

a) ad osservare gli obblighi di riservatezza;

b) a comunicare tempestivamente le informazioni inerenti all'orario di lavoro e alla presenza in servizio, adempiendo correttamente agli obblighi previsti per la rilevazione delle presenze;

c) a comunicare entro 7 giorni all'Ufficio Risorse Umane ogni mutamento di residenza e domicilio, nonché del recapito ove possano essere indirizzate comunicazioni d'ufficio;

d) ad usufruire dei permessi di astensione dal lavoro nel rispetto delle condizioni previste dalla legge;

e) a comunicare, senza ritardo, al Segretario Generale e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di essere destinatario di un provvedimento di richiesta di rinvio a giudizio, o di un decreto di penale di condanna, ovvero di citazione diretta a giudizio o di giudizio immediato;

f) a comunicare tempestivamente all'Autorità le azioni giudiziarie che il dipendente intenda eventualmente promuovere nei confronti di terzi o che siano promossi da parte di terzi nei suoi confronti, in relazione a fatti inerenti l'attività istituzionale;

g) ad indossare un abbigliamento consono alle funzioni istituzionali svolte.

3. Il personale di cui all'art. 2, nel disporre dei beni e delle risorse di cui dispone per ragioni d'ufficio, è tenuto:

a) ad utilizzare i mezzi, il materiale o le attrezzature nel rispetto della Legge e delle condizioni previste;



- b) a mantenere la funzionalità ed il decoro dell'ufficio e dei beni di cui dispone per ragioni d'ufficio adottando le accortezze necessarie al mantenimento della loro efficienza ed integrità; in caso di inefficienza, guasto o deterioramento delle risorse materiali e strumentali affidate, ne dà immediata comunicazione al proprio dirigente;
 - c) ad osservare le disposizioni previste in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - d) a rispettare il programma di riduzione dei consumi di materiali, del loro riciclo e del contenimento dei consumi di energia, ponendo in essere attenzioni di uso quotidiano orientate all'efficienza energetica.
4. Al dipendente è fatto divieto:
- a) di utilizzare la posta elettronica in modo improprio o estraneo all'espletamento dell'attività lavorativa, fatte salve le attività di informazione/consultazione delle rappresentanze sindacali dei lavoratori;
 - b) di assentarsi ingiustificatamente dal servizio o di abbandonare arbitrariamente lo stesso o di attestare falsamente la propria presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, anche avvalendosi di terzi, al fine di far risultare la presenza in servizio o a trarre in inganno l'Autorità relativamente al rispetto dell'orario di lavoro dello stesso;
 - c) di distrarre, sottrarre o usare abusivamente a fini di lucro o di vantaggio proprio o altrui, somme, valori o cose di proprietà dell'Autorità o da questa detenute o ad essa destinate, ovvero di essere connivente o tollerante a tali abusi;
 - d) di alterare in alcun modo le configurazioni informatiche predisposte dall'Autorità per tutelare l'integrità delle proprie reti e banche dati e per impedire la visualizzazione e l'acquisizione di contenuti non appropriati e, comunque, non pertinenti all'attività lavorativa;



- e) di tenere nell'ambiente di lavoro un comportamento aggressivo, ostile, denigratorio, nei confronti degli altri dipendenti o degli utenti; ovvero comportamenti irrispettosi o offensivi basati su differenze di sesso, religione, età o convinzioni religiose o politiche.

ART. 6

COLLABORAZIONE ATTIVA DEI DIPENDENTI PER PREVENIRE FENOMENI DI CORRUZIONE E DI CATTIVA AMMINISTRAZIONE

1. Il personale di cui all'art. 2, è tenuto:
 - a) a rispettare quanto previsto nelle misure di prevenzione del rischio corruzione individuate e formalizzate nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, contribuendo in modo attivo al loro funzionamento;
 - b) a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nello svolgimento del processo di gestione del rischio, nell'attuazione delle misure e nelle relative attività di monitoraggio, anche segnalando:
 - le eventuali difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - il diretto riscontro di ulteriori situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - eventuali situazioni di illecito, inerenti all'attività d'ufficio, di cui sia venuto a conoscenza;
 - c) a rispettare, nell'ambito delle proprie attività, le procedure previste ai fini della tracciabilità dei processi decisionali e a fornire, in modo regolare e completo, le informazioni, i dati e gli atti su cui vige l'obbligo di pubblicazione previsto dalle disposizioni in materia di trasparenza;
 - d) ad attenersi, nelle attività finalizzate alla conclusione dei contratti ed altri atti negoziali, alle procedure previste dai vigenti regolamenti, con particolare riferimento alla



- trasparenza e tracciabilità, seguendo le direttive impartite dal Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- e) ad astenersi dal porre in essere misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001, ovvero di chi segnala abusi o illeciti;
 - f) a collaborare con l'autorità disciplinare competente, relativamente ad informazioni o fatti rilevanti nell'ambito di un procedimento disciplinare.
 - g) a segnalare al dirigente dell'ufficio di appartenenza le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione, attinenti alla propria sfera di competenza.

ART. 7

COMPORAMENTO NEI RAPPORTI PRIVATI;

1. Al personale di cui all'art. 2, è fatto divieto di:
 - a) tenere comportamenti da cui derivino pregiudizi all'immagine, all'autorevolezza e all'imparzialità dell'Autorità;
 - b) sfruttare o menzionare la posizione che ricopre per ottenere utilità, accordarsi per porre in essere scambi di favore, anche per il tramite di persone che persone gli siano state presentate.

ART. 8

DIRIGENTI

1. I dirigenti di ciascun ufficio, in aggiunta a quanto previsto negli articoli precedenti, hanno il dovere di:
 - a) provvedere alla vigilanza sul rispetto del presente Codice da parte del personale assegnato alla propria struttura;
 - b) promuovere e accertare la conoscenza dei contenuti del presente Codice da parte del personale della struttura di cui sono titolari;



- c) vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, conflitti di interessi, cumulo degli impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti, al fine di evitare pratiche illecite di "doppio lavoro", ai sensi di quanto previsto dal d.lgs. 39/2013;
- d) verificare che siano rispettate dai propri dipendenti le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Autorità, ivi incluse le prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, prestando la più ampia collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

ART. 9 VIGILANZA

1. Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio previsti dal presente articolo, l'Autorità si avvale dell'ufficio procedimenti disciplinari che opera in raccordo con il Responsabile della prevenzione e della trasparenza di cui all'art.1, co.7 della legge n.190 del 2012. Le attività dell'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle previsioni contenute nel Piano di prevenzione della corruzione, adottato ai sensi dell'art. 1, co.2 della legge 190/2012.
2. Il controllo sul rispetto del Codice da parte dei dirigenti, nonché sulla mancata vigilanza da parte di questi ultimi sull'attuazione e sul rispetto del Codice, è svolto dal RPCT e dal Segretario Generale.
3. Il Responsabile della prevenzione della corruzione cura e verifica la concreta applicazione di meccanismi di tutela del dipendente previsti dall'art.54 bis del d.lgs. 165/2001.