



Autorità Nazionale Anticorruzione
Presidente

Delibera n. 961 del 14 settembre 2016

Effettiva applicazione ed efficacia delle misure adottate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione di Rai SpA, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 – Fascicolo UVMAC/2506/2016.

Il Consiglio dell'Autorità nazionale anticorruzione

nell'adunanza del 14 settembre 2016;

visto l'articolo 1, comma 2, lettera f), della legge 6 novembre 2012, n. 190, secondo cui l'Autorità esercita la vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni ai sensi dei commi 4 e 5 del presente articolo e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dai commi da 15 a 36 del presente articolo e dalle altre disposizioni vigenti;

visto l'articolo 1, comma 2 bis, della legge 6 novembre 2012, n. 190, così come introdotto dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, secondo cui il Piano nazionale anticorruzione costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, anche per assicurare l'attuazione dei compiti di cui al comma 4, lettera a);

visto l'articolo 1, comma 3, della legge 6 novembre 2012, n. 190, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, secondo cui l'Autorità esercita poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle pubbliche amministrazioni e ordina l'adozione di atti o provvedimenti richiesti dai piani di cui ai commi 4 e 5 e dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dalla normativa vigente, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati;

visto l'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, secondo cui l'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;



Autorità Nazionale Anticorruzione
Presidente

visto l'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, secondo cui l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione;

visto l'articolo 1, comma 8 bis, della legge 6 novembre 2012, n. 190, così come introdotto dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, secondo cui l'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

visto l'articolo 1, comma 10, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190, secondo cui il responsabile individuato ai sensi del comma 7 provvede alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;

visto l'articolo 1, comma 14, della legge 6 novembre 2012, n. 190, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, secondo cui, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano;

visto l'art. 49 – quater, comma 1, del testo unico di cui al d.lgs. 31 luglio 2005, n. 177, introdotto dall'articolo 3, comma 3, della legge 28 dicembre 2015, n. 220 “Riforma della RAI e del servizio pubblico radiotelevisivo”, che demanda allo statuto della Rai la definizione dei limiti massimi del numero di dirigenti non dipendenti della società che possono essere assunti con contratto a tempo determinato, subordinatamente al possesso, da parte di questi ultimi, di requisiti di particolare e comprovata qualificazione professionale e di specifiche competenze attinenti all'esercizio dell'incarico da conferire;

visto l'art. 37 dello Statuto della Rai approvato dal CdA il 3 febbraio 2016, che stabilisce nel 5% del numero dei dirigenti dipendenti in servizio alla chiusura del precedente esercizio il numero massimo dei dirigenti non dipendenti della Società, che possono essere assunti con contratto a tempo determinato, subordinatamente al possesso di requisiti di particolare e comprovata



Autorità Nazionale Anticorruzione
Presidente

qualificazione professionale e di specifiche competenze attinenti all'esercizio dell'incarico da conferire;

visto il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) relativo al triennio 2015-2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Rai SpA in data 29 gennaio 2015;

visto il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) relativo al triennio 2016-2018, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Rai SpA in data 26 gennaio 2016;

vista la relazione dell'Ufficio vigilanza sulle misure anticorruzione (UVMAC).

Fatto

In data 27 aprile 2016 l'Usigrai ha trasmesso all'Autorità una segnalazione in merito all'avvenuta assunzione, da parte della Rai SpA, di n. 21 dirigenti esterni, in presunto contrasto con le procedure prescritte dal PTPC 2016-2018, con specifico riferimento alla ricognizione preliminare della disponibilità di risorse interne e all'utilizzo dello strumento del job posting. E' stato contestualmente segnalato il presunto contrasto delle suddette assunzioni con lo Statuto approvato dal CdA della Rai in data 3 febbraio 2016, che stabilisce, nel 5% del numero dei dirigenti dipendenti in servizio alla chiusura del precedente esercizio, il numero massimo dei dirigenti non dipendenti della Società, che possono essere assunti con contratto a tempo determinato, subordinatamente al possesso di requisiti di particolare e comprovata qualificazione professionale e di specifiche competenze attinenti all'esercizio dell'incarico da conferire.

In data 27 maggio 2016 l'Autorità ha assegnato al Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) della Rai SpA il termine di 20 giorni per fornire informazioni dettagliate sulle procedure di assunzione contestate, fornendo la documentazione e gli opportuni chiarimenti con particolare riferimento al rispetto degli obblighi, previsti dal PTPC 2015-2017 e dal successivo aggiornamento 2016-2018, relativi alla ricognizione interna da effettuare tramite lo strumento del job posting, preventivamente rispetto alla nomina esterna.

Con comunicazioni pervenute in data 16 e 17 giugno 2016, il RPC della Rai SpA ha trasmesso all'Autorità la documentazione e le informazioni richieste, unitamente ad una nota istruttoria contenente i chiarimenti relativi alle procedure in oggetto e gli interventi di miglioramento e rafforzamento delle attuali misure specifiche previste dal PTPC, da lui individuati a seguito della suddetta analisi istruttoria.

In data 13 luglio 2016 il Consiglio dell'Autorità ha deliberato di chiedere al Presidente e al Direttore Generale della Rai la disponibilità ad essere sentiti dal Consiglio, al fine di ricostruire con precisione le vicende oggetto dell'istruttoria dell'Autorità.

In data 12 luglio 2016 sono state trasmesse all'Autorità due segnalazioni da parte, rispettivamente, dell'on. Anzaldi e dell'Usigrai, in merito all'avvenuta assunzione a tempo



Autorità Nazionale Anticorruzione

Presidente

indeterminato, da parte della Rai SpA, di un giornalista con la qualifica di caporedattore, in presunto contrasto con le procedure prescritte dal PTPC 2016-2018, con specifico riferimento alla ricognizione preliminare della disponibilità di risorse interne e all'utilizzo dello strumento del job posting.

In data 3 agosto 2016 si è tenuta l'audizione del Presidente e del Direttore Generale della Rai presso il Consiglio dell'Autorità, presente, altresì, il Responsabile della prevenzione della corruzione, audizione, integralmente registrata, nel corso della quale i vertici della società hanno fornito, anche rispondendo a domande del Presidente e dei Consiglieri del Consiglio dell'Autorità, precisazioni sia sulle modalità con cui sono avvenute le nomine sia sulle ragioni, anche collegate al contesto dell'azienda, per le quali hanno ritenuto indispensabile procedere alle stesse.

In data 4 agosto 2016 il Codacons ha inviato all'Autorità un esposto, successivamente integrato in data 24 agosto 2016, con la richiesta di avviare un'istruttoria in merito all'ammontare degli stipendi dei dirigenti Rai.

A seguito di specifica richiesta di informazioni formulata dall'Autorità al fine di verificare il rispetto del limite fissato dall'art. 37 dello Statuto della Rai approvato dal CdA il 3 febbraio 2016, con nota dell'8 settembre 2016 il RPC della Rai SpA ha comunicato il numero dei dirigenti dipendenti in servizio presso la Rai alla chiusura del precedente esercizio.

Ritenuto in diritto

Le contestazioni mosse sono relative a presunte violazioni delle procedure prescritte dal PTPC 2016-2018 della Rai e dallo Statuto approvato dal Consiglio di Amministrazione della Rai in data 3 febbraio 2016, con riferimento alle assunzioni di dirigenti esterni, nonché alla valutazione della correttezza dell'ammontare degli stipendi erogati dalla Rai ai propri dirigenti.

Premesso che in questa sede l'Autorità non deve valutare la legittimità o meno delle procedure di assunzione contestate e dei requisiti di partecipazione delle procedure concorsuali, così come anche specificato nel comunicato del Presidente dell'ANAC del 3 marzo 2015, né la legittimità dell'ammontare degli stipendi erogati dalla Rai ai propri dirigenti, bensì verificare l'effettiva applicazione e l'efficacia delle misure adottate nel PTPC ai fini della prevenzione della corruzione, anche fornendo indicazioni al RPC per l'aggiornamento del PTPC, con riferimento all'area generale di rischio "Acquisizione e gestione del personale", è necessario analizzare preliminarmente le peculiarità dell'Azienda e il contesto in cui la stessa si trova ad operare.

La RAI - Radiotelevisione Italiana è la società concessionaria in esclusiva del Servizio Pubblico radiotelevisivo che, in forza di apposite fonti normative, nazionali e comunitarie, è tenuta ad adempiere a precise obbligazioni in tema di qualità e quantità della programmazione, dettagliate nel Contratto di Servizio stipulato con il Ministero dello Sviluppo Economico. Nel rispetto della missione di Servizio Pubblico, la Rai realizza canali televisivi, radiofonici, satellitari su piattaforma digitale terrestre e negli ultimi anni ha intrapreso il processo di trasformazione da broadcaster a Media Company, adattando conseguentemente la propria programmazione ai canoni della multimedialità e della distribuzione multiplatforma. Attualmente l'Azienda è presente anche nel



Autorità Nazionale Anticorruzione

Presidente

mercato delle app e, all'offerta televisiva e web, affianca dieci canali radiofonici tra generalisti, news, web e pubblica utilità.

Per rendere possibile tale “cambio di passo” sulla generazione e sulla distribuzione dei contenuti, la Rai ha ritenuto necessario intervenire su due fattori fondamentali:

- 1) la razionalizzazione dell'assetto industriale, per meglio valorizzare le competenze interne anche attraverso una maggiore specializzazione e un aumento di efficacia e flessibilità;
- 2) un profondo rinnovamento organizzativo, che rafforzi la spinta di cambiamento e semplifichi la gestione operativa.

La Società è partecipata dal Ministero dell'economia e delle finanze al 99,4% e registra ricavi esterni composti da canoni, introiti pubblicitari e altri ricavi di natura commerciale. Tra i suddetti ricavi, le risorse pubbliche derivanti dalla riscossione dei canoni televisivi rappresentano la principale fonte di finanziamento dell'Azienda, come si evince dal bilancio Rai al 31.12.2015 in cui l'incidenza percentuale dei canoni, sul totale dei ricavi, risulta pari a circa il 70%.

Alla luce di quanto fin qui riportato emerge come la Rai, così come altre società a partecipazione pubblica totale o di controllo, sebbene sia finanziata principalmente da risorse pubbliche, debba tuttavia rispondere alle sfide imposte dallo scenario competitivo e concorrenziale in cui si trova ad operare, con la conseguente necessità di effettuare scelte che siano in grado di seguire o addirittura di guidare i processi di cambiamento.

In questo contesto trovano la propria ratio alcune previsioni specifiche introdotte dalla legislazione vigente con riferimento alle società a partecipazione pubblica totale o di controllo, tra cui quella relativa al reclutamento del personale. Il comma 2 dell'art. 18 del d.l. n. 112/2008 prevede infatti che *“le altre società a partecipazione pubblica totale o di controllo adottano, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi nel rispetto dei principi, anche di derivazione comunitaria, di trasparenza, pubblicità e imparzialità”*. La norma in oggetto è richiamata dall'art. 2 co. 10 lett. f) della legge di Riforma Rai che stabilisce che l'Amministratore Delegato *“definisce, sentito il parere del consiglio di amministrazione, i criteri e le modalità per il reclutamento del personale e quelli per il conferimento di incarichi a collaboratori esterni, in conformità con quanto indicato, per le società a partecipazione pubblica, dall'articolo 18, comma 2, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, individuando i profili professionali e gli incarichi per i quali, in relazione agli specifici compiti assegnati, può derogarsi ai suddetti criteri e modalità”*.

All'interno del suddetto quadro normativo, si evidenzia che, stando a quanto comunicato dal RPC, la Rai ha adottato nel 2012 un “Regolamento recante criteri e modalità per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi di collaborazione”, che prevede, oltre ai criteri presenti nel PTPC, anche:

- le modalità di ricognizione all'esterno delle risorse;
- le modalità di svolgimento delle selezioni;
- l'informativa ai candidati sulle fasi delle selezioni tramite il sito “lavoraconnoi” di Rai;
- i casi di esclusione dai criteri di reclutamento e selezione generali.

Sulla questione il RPC ha inoltre segnalato che, a seguito della recente Riforma Rai, è stato approvato a maggio 2016 dal CdA il nuovo documento contenente “Criteri e modalità per il



Autorità Nazionale Anticorruzione
Presidente

reclutamento del personale e il conferimento di incarichi di collaborazione”, che ha declinato in chiave operativa, tra gli altri, alcuni principi gestionali previsti dal PTPC con riferimento ai casi “eccezionali” di assunzione, specificando meglio modalità e casistiche applicative.

Con riferimento alle n. 21 procedure di assunzione di dirigenti esterni contestate, l’analisi condotta dall’Autorità, sulla base della relazione del RPC della Rai e delle evidenze documentali fornite dalle strutture aziendali che hanno partecipato o sono state coinvolte nelle procedure di assunzione, è stata finalizzata a verificare il rispetto delle indicazioni e delle misure previste dal PTPC vigente alla data in cui la selezione si è svolta.

In particolare si precisa che:

- n. 9 assunzioni (dal 6 luglio 2015 al 7 gennaio 2016) sono state effettuate durante il periodo di vigenza del PTPC 2015-2017, che contiene soltanto “principi generali” e non indicazioni procedurali specifiche di processo;
- n. 12 assunzioni (dal 1 febbraio 2016 al 13 giugno 2016) sono state effettuate durante il periodo di vigenza del PTPC 2016-2018, che ha adottato, oltre ai “principi generali”, anche presidi specifici e dettagliati in merito al processo di assunzione, applicabili indistintamente a tutti i livelli e le qualifiche aziendali e ha regolamentato le modalità di gestione da osservare nei casi definiti “eccezionali”, introducendo per questi ultimi cautele specifiche in tema di motivazioni e fasi autorizzative;
- delle n. 21 assunzioni totali effettuate, n. 10 risultano essere a tempo determinato, mentre le rimanenti 11 sono a tempo indeterminato.

Pertanto, con riferimento alle prime 9 assunzioni, la verifica della compliance ha riguardato solo i Principi generali presenti nel PTPC 2015-2017, mentre con riferimento alle successive 12 assunzioni è stata estesa, oltre che ai principi generali, anche al rispetto dei presidi specifici individuati nel PTPC 2016-2018.

A seguito dell’analisi dei piani e della documentazione trasmessa all’Autorità, si ritiene condivisibile la valutazione effettuata dal RPC secondo cui le n. 21 procedure in oggetto rispettano a grandi linee i Principi generali stabiliti dal PTPC 2015-2017 e dal successivo aggiornamento 2016-2018, seppure esistano carenze documentali, specialmente con riferimento alle fasi della ricognizione interna e della selezione esterna, che non consentono la piena tracciabilità delle attività svolte, con conseguenze negative in termini di trasparenza.

Si deve tuttavia sottolineare che i principi generali enunciati dai suddetti Piani non possono essere considerati del tutto sufficienti a ridurre in modo efficace i rischi di corruzione, intesa quest’ultima nell’accezione *lato sensu*, come precisata dal PNA. Pertanto, il PTPC 2015-2017, pur con le precisazioni di seguito indicate, è da ritenersi ancora carente. Devono, in questa prospettiva, per completezza e correttezza evidenziarsi, però, le oggettive difficoltà operative che la Società ha incontrato nella redazione del Piano e nell’individuazione delle misure di prevenzione e riduzione dei rischi di corruzione, specialmente in sede di prima elaborazione ed applicazione, misure che meritano positivo apprezzamento per i significativi interventi migliorativi apportati al piano in sede di aggiornamento, in relazione al triennio 2016-2018, sebbene si ravvisino ulteriori margini di miglioramento, come di seguito evidenziato.



Autorità Nazionale Anticorruzione

Presidente

Il PTPC 2016-2018 prevede infatti, in aggiunta ai principi generali, anche dei protocolli specifici al fine di mitigare i rischi di corruzione legati ai vari processi aziendali. In particolare, con riferimento all'area di rischio "Gestione delle risorse umane – Reclutamento" il piano ha introdotto il protocollo specifico 1. "Assunzione del personale", che prevede una serie di obblighi, di seguito riportati, il cui rispetto è stato verificato per le n. 12 assunzioni effettuate durante il periodo di vigenza del PTPC 2016:

- avviare le *"procedure di reclutamento del personale esclusivamente per oggettive, acclamate e tracciate esigenze della società, attraverso richieste formalizzate e motivate da parte della Direzione richiedente"*;
- individuare *"criteri di selezione e valutazione dei candidati sufficientemente specifici, oggettivi, tracciati e legati alle effettive esigenze della Società e coerenti con le caratteristiche richieste per il ruolo da ricoprire"*;
- *"Preventivamente all'avvio del processo di reclutamento del personale sul mercato, deve essere effettuata una ricognizione preliminare della disponibilità di risorse interne adeguate in termini qualitativi e quantitativi a ricoprire la posizione ricercata"*;
- *"Le ricognizioni interne, effettuate tramite lo strumento di job posting, sono pubblicate sul sito intranet aziendale unitamente alle caratteristiche dei profili ricercati. Alla conclusione della selezione è garantita la massima trasparenza, anche attraverso la comunicazione di chiusura della procedura e feedback ai candidati su richiesta"*;
- *"Il processo di selezione deve essere effettuato garantendo: i) pluralità di candidature...; ii) assenza di conflitti di interesse tra chi effettua la selezione o una sua fase e il candidato; iii) il rispetto del principio di segregazione delle responsabilità operative, tra la funzione che effettua la selezione e quella che predispone il contratto di assunzione"*;
- *"La scelta che conclude la selezione deve essere motivata, contenere l'elenco dei candidati e approvata anche dal responsabile della struttura richiedente"*.

Dalla suddetta verifica è emerso quanto segue:

- mancato rispetto dell'obbligo in base a cui le procedure di reclutamento devono essere avviate sulla base di richieste formalizzate e motivate con la specifica indicazione delle esigenze della società;
- presenza di carenze con riferimento alla tracciabilità dei criteri di selezione e valutazione dei candidati, in quanto gli stessi risultano specificati, a parere dell'Autorità, solo con riferimento ad una procedura per la quale è stato pubblicato l'apposito job posting e a n. 3 procedure per le quali è stato affidato l'incarico di ricerca a società esterne di head hunting;
- presenza di carenze formali e sostanziali per n. 11 procedure su 12 con riferimento alle ricognizioni interne, in quanto le stesse, sebbene formalmente richiamate nei documenti ufficiali finali, risultano documentate e formalizzate soltanto in minima parte e secondo modalità non omogenee;
- mancato ricorso allo strumento del job posting, tranne che per la procedura di selezione relativa alla posizione di "Chief of Brand and Creative";
- assenza dell'evidenza documentale delle candidature analizzate, fatta eccezione per le n. 3 procedure in cui si è fatto ricorso alle società di head hunting, sebbene nei documenti



Autorità Nazionale Anticorruzione

Presidente

ufficiali finali si faccia riferimento, per ogni procedura di selezione, alla valutazione di una pluralità di candidature;

- disomogeneità dei documenti relativi alla conclusione delle procedure e dei relativi contenuti;
- presenza di motivazioni generiche a supporto delle scelte effettuate. A titolo esemplificativo e non esaustivo si citano le motivazioni esposte rispettivamente con riferimento a n. 2 procedure:
 - *“Profilo adeguato al ruolo e rispondente alle esigenze di esperienza, professionalità, in grado di fornire ampie garanzie anche in relazione al rapporto fiduciario connesso al ruolo da ricoprire”;*
 - *“Gli interessati per le loro caratteristiche professionali e per l’esperienza professionale maturata hanno le caratteristiche di competenza e merito che li rendono idonei a svolgere con profitto gli incarichi in questione, apparendo ampiamente in grado di assicurare il raggiungimento degli obiettivi editoriali affidati”.*

Le rilevate carenze solo in minima parte possono essere giustificate - così come evidenziato in sede di audizione dai vertici della società - con la novità della procedura di selezione per la prima volta utilizzata e con la riferita circostanza che alcune delle procedure erano state avviate prima dell’approvazione dell’aggiornamento del PTPC più volte citato.

Si evidenzia ancora che dall’analisi istruttoria condotta dall’Autorità con riferimento alla posizione di “CSO – Direttore Security & Safety” è emersa l’esistenza di un’ipotesi di conflitto di interessi tra la persona selezionata e quella che ha curato la selezione, in quanto la società incaricata della selezione ha proposto la candidatura del figlio di uno dei propri soci.

I vertici della Rai in sede di audizione hanno comunicato che, a loro parere, il rilevato conflitto di interesse è stato superato, in quanto la società di selezione ha evidenziato l’esistenza di tale conflitto e ha condotto la selezione su una pluralità di candidature, arrivando ad individuare il soggetto ritenuto più idoneo a ricoprire la posizione ricercata. L’indipendenza nello svolgimento della selezione sarebbe stata inoltre garantita dalla successiva valutazione effettuata da parte del Direttore, del Presidente e del Consiglio di Amministrazione della Rai.

Sul caso specifico l’Autorità ritiene che il conflitto di interesse rilevato non possa essere considerato superato, in quanto la società incaricata della selezione, pur avendo dichiarato l’esistenza di un conflitto di interesse potenziale, ha proceduto a valutare la candidatura del figlio di uno dei propri soci, proponendolo come il candidato che “presenta le migliori caratteristiche”.

Giova richiamare quanto disposto dal Consiglio di Stato (Sez. VI 11 gennaio 1999 n. 8), laddove ha specificato che, in presenza di legami idonei a radicare il sospetto di parzialità, non è necessario comprovare che questi si possano concretizzare in un effettivo favore verso il candidato, essendo sufficiente a radicare l’incompatibilità anche il “solo pericolo” di una compromissione dell’imparzialità di giudizio.

Pertanto, la posizione rivestita del valutatore della selezione deve essere di terzietà rispetto ai concorrenti e non di mera imparzialità: tale posizione infatti potrebbe essere incisa dall’esistenza di rapporti di vicinanza tra la società di selezione e il candidato selezionato.

Gli stessi limiti e le stesse carenze evidenziate per le n. 21 assunzioni fin qui trattate, di cui n. 11 a tempo indeterminato e n. 10 a tempo determinato, sono stati riscontrati anche con riferimento all’ulteriore assunzione a tempo indeterminato di un giornalista con la qualifica di caporedattore,



Autorità Nazionale Anticorruzione
Presidente

annunciata in data 30 giugno 2016 dal Direttore di Rainews24 e segnalata all'Autorità in data 12 luglio 2016.

Con riferimento alle suddette assunzioni, che complessivamente ammontano a n. 22, è stato contestato anche il presunto mancato rispetto dello Statuto della Rai, approvato dal CdA il 3 febbraio 2016, che all'art. 37 stabilisce nel 5% del numero dei dirigenti dipendenti in servizio alla chiusura del precedente esercizio il numero massimo dei dirigenti non dipendenti della Società, che possono essere assunti con contratto a tempo determinato, subordinatamente al possesso di requisiti di particolare e comprovata qualificazione professionale e di specifiche competenze attinenti all'esercizio dell'incarico da conferire.

Con riferimento a tale aspetto, si precisa che il limite del 5% fissato per le nomine di dirigenti esterni e la previsione di assunzione esclusivamente a tempo determinato non sono applicabili con riferimento alle nomine effettuate dalla Rai fino a gennaio 2016, ossia prima dell'entrata in vigore della legge di riforma della Rai e del nuovo Statuto. Peraltro, tale limite allo stato attuale non risulta superato, in quanto fa riferimento alle assunzioni di dirigenti esterni a tempo determinato, pari a n. 10, e va calcolato sul numero dei dirigenti dipendenti in servizio alla chiusura del precedente esercizio, pari a n. 259, come formalmente comunicato dal RPC della Rai con nota dell'8 settembre 2016.

Alla luce di quanto fin qui riportato, si ritiene di esprimere un apprezzamento positivo sul lavoro svolto dal RPC, con particolare riferimento ai protocolli specifici individuati dal PTPC 2016-2018 al fine di mitigare i rischi di corruzione legati all'area di rischio "Gestione della risorse umane – Reclutamento". Si ravvisa, però, la necessità di apportare, in sede di aggiornamento del Piano, ulteriori interventi migliorativi, al fine di ridurre il margine discrezionale dei soggetti coinvolti nei processi di selezione del personale e di rendere maggiormente incisive, efficaci, omogenee e tracciabili le attività individuate dal Piano per ridurre i rischi di corruzione, rafforzando contestualmente il ruolo ed i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione, anche in virtù dei compiti a lui attribuiti in materia di vigilanza sull'osservanza del PTPC dalla l. n. 190/2012, a seguito delle recenti modifiche introdotte dal d.lgs. n. 97/2016.

Tutto ciò premesso e considerato,

DELIBERA DI AVERE ACCERTATO

- il mancato utilizzo dello strumento del job posting nello svolgimento delle procedure di assunzione oggetto di contestazione, fatta eccezione per la procedura di selezione relativa alla posizione di "Chief of Brand and Creative";
- la sussistenza, con riferimento alla posizione di "CSO – Direttore Security & Safety", di un'ipotesi di conflitto di interessi tra la persona selezionata e quella che ha curato la selezione;
- la sussistenza, con riferimento alle posizioni di "Direttore Staff della Direzione Generale" e "Responsabile delle relazioni con i media presso la Direzione Comunicazione e Relazioni esterne", di alcune irregolarità, che si rimettono alla valutazione del Ministero dell'economia e



Autorità Nazionale Anticorruzione
Presidente

delle finanze, in quanto ministero vigilante;

RACCOMANDA PER IL FUTURO

- la necessità di assicurare l'effettiva applicazione e l'efficacia di tutte le misure specifiche previste dal PTPC, tra cui rientra la ricognizione preventiva delle professionalità interne che, in conformità a quanto previsto nel Piano e diversamente da quanto riscontrato con riferimento alle procedure di assunzione analizzate dall'Autorità, deve essere effettuata tramite lo strumento del job posting, da utilizzarsi in modo preventivo e non concomitante rispetto all'avvio di procedure di selezione esterna;
- la necessità di integrare il PTCP in sede di aggiornamento a gennaio 2017, apportando gli interventi di miglioramento e rafforzamento individuati dal RPC a seguito dell'analisi istruttoria condotta sulle procedure di assunzione in argomento. Tra i suddetti interventi si citano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: omogeneità e sistematicità nelle modalità di svolgimento delle procedure di reclutamento; riduzione del margine discrezionale dei soggetti coinvolti nei processi di selezione del personale; individuazione preventiva, per ogni procedura di assunzione, dei criteri di selezione e valutazione dei candidati; indicazione dettagliata delle attività da svolgere e delle evidenze documentali ritenute necessarie affinché il processo di ricognizione interna ed esterna e il relativo esito possano essere considerati "tracciati e motivati"; migliore esplicitazione della motivazione della scelta, anche in presenza di un unico candidato; identificabilità "a priori" dei casi cd. eccezionali; chiara evidenza dell'effettivo coinvolgimento nelle procedure di reclutamento delle strutture aziendali coinvolte;

DISPONE

- la trasmissione della presente delibera al Presidente della Rai SpA, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Rai SpA e al Ministero dell'economia e delle finanze, in quanto ministero vigilante, per le attività di competenza;
- la trasmissione degli esposti ricevuti dal Codacons alla Corte dei Conti – Procura regionale del Lazio.

Raffaele Cantone

Depositato presso la Segreteria del Consiglio in data 15 settembre 2016
Il Segretario, Maria Esposito