



**ISPRA**

Istituto Superiore per la Protezione  
e la Ricerca Ambientale

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE  
DELL'ISPRA  
2016-2018**

## INDICE

- <b>PREMESSA</b>	pag. 4
<b>1. I soggetti di strategia di prevenzione della corruzione</b>	pag. 6
1.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione	pag. 6
1.1.1 <i>Struttura di supporto al RPC</i>	<i>pag. 7</i>
1.2 I Referenti	pag. 7
1.3 I Dirigenti	pag. 9
1.4 I Formatori	pag. 10
1.5 Il Personale	pag. 11
<b>2. Consuntivo dell'attività svolta nel 2015</b>	pag. 12
2.1 La gestione del rischio	pag. 13
2.2 Whistleblower	pag. 15
2.3 La formazione	pag. 16
<b>3. Programmazione attività 2016</b>	pag. 18
3.1 La gestione del rischio: valutazione e trattamento	pag. 18
3.2 Le misure obbligatorie per il trattamento del rischio	pag. 19
3.2.1 Trasparenza	pag. 19
3.2.2 Codice di comportamento	pag. 20
3.2.3 Rotazione del personale	pag. 21
3.2.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	pag. 22
3.2.5 Attività ed incarichi extraistituzionali	pag. 23
3.2.6 Incompatibilità e inconfiribilità	pag. 24
3.2.7 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	pag. 26
3.2.8 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento incarichi in caso di condanna per reati contro la P.A.	pag. 27
3.2.9 Patti di integrità negli affidamenti	pag. 28



**ISPRA**

Istituto Superiore per la Protezione  
e la Ricerca Ambientale

3.2.10	Segnalazione illeciti e tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	pag. 28
3.2.11	Formazione: Piano 2016	pag. 29
<b>4.</b>	<b>Cronoprogramma e ciclo della performance</b>	pag. 34
<b>5.</b>	<b>Programmazione 2016-2017</b>	pag. 35

## **Allegati**

**All. 1** Processi ISPRA afferenti **area 8** "*Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato*" e **area 9** "*Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato*".

**All.2** *Valutazione del rischio riferita alle aree 8 e 9*

**All.3** *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018*

**All. 4** *Cronoprogramma e obiettivi 2016*

## PREMESSA

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, di seguito denominato "PTPC", è adottato ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 8, della l. 190/2012, sulla base delle direttive fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e nella Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015.

L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) è ente pubblico di ricerca, istituito dall'articolo 28 del D.L. n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare.

L'ISPRA nasce dalla fusione di tre enti preesistenti – APAT, ICRAM e INFS- mantenendo tutte le funzioni di competenza di ciascuno degli enti interessati.

La natura delle attività condotte dall'Istituto è duplice:

- da una parte, il *supporto tecnico* fornito sia al Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, sia ad altre Amministrazioni statali;
- dall'altra *l'attività di ricerca e sperimentazione; l'attività conoscitiva, di controllo, monitoraggio e valutazione; l'attività di consulenza strategica, assistenza tecnica e scientifica, nonché di informazione, divulgazione, educazione e formazione, anche post-universitaria, in materia ambientale, con riferimento alla tutela delle acque, alla difesa dell'ambiente atmosferico, del suolo, del sottosuolo, della biodiversità marina e terrestre e delle rispettive colture.*

Ne deriva una organizzazione complessa che si caratterizza per la presenza di strutture deputate alle attività di controllo ambientale e di altre strutture che svolgono attività di ricerca.

Informazioni più di dettaglio sull'Istituto possono essere acquisite consultando il sito [www.isprambiente.gov.it](http://www.isprambiente.gov.it). Si è scelto di non scendere nel dettaglio in questa sede per rendere più agevole la lettura del presente Piano.

Ai fini della definizione di questo Piano e delle future attività in materia di Prevenzione della Corruzione, meritano di essere richiamate due novità rilevanti:

- a) con Disposizione del Presidente dell'Istituto, n. 4/P del 28/12/2015, è stato conferito al dott. Claudio Campobasso l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'ISPRA in sostituzione del dott. Marco La Commare
- b) con delibera n. 37/CA del 14 dicembre 2015, il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ha approvato il documento "Regolamento di organizzazione delle strutture di livello dirigenziale non generale e non dirigenziali dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA)".

Altro elemento degno di essere evidenziato in questa sede riguarda la previsione, nella nuova struttura organizzativa, del "*Servizio per la gestione dei processi*" che svolgerà anche funzioni di supporto del RPC.

Nelle more della sua operatività, in considerazione della rilevanza e dell'impegno richiesto per dare effettiva attuazione alla normativa in tema di prevenzione della corruzione, l'attuale RPC ha richiesto l'attivazione di un gruppo di lavoro, che è stato istituito con nota n. 1239/DG del 9 febbraio 2016.

Consapevoli che l'attuazione della nuova struttura organizzativa renderà necessario procedere all'aggiornamento del presente Piano, si è tenuto conto della struttura organizzativa vigente e cioè la stessa dei precedenti Piani Triennali, basata sull'articolazione dei tre enti confluiti nell'Istituto (APAT, ICRAM, Dipartimento Servizi Tecnici della Presidenza del Consiglio dei Ministri).



## **1. I SOGGETTI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

### ***1.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione***

Come già accennato in Premessa, con Disposizione del Presidente n. 4/P del 28/12/2015, a far data dal 1 gennaio 2016, in ossequio al principio di rotazione, è stato designato quale RPC il dott. Claudio Campobasso in sostituzione del dott. Marco La Commare.

Sarà sua cura provvedere agli adempimenti previsti dalla legge n. 190/2012.

In particolare:

- elaborare la proposta di PTPC, che deve essere adottato dall'organo politico entro il 31 gennaio di ogni anno;
- curare la pubblicazione sul sito internet istituto;
- verificare l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità;
- proporre la modifica del PTPC in caso di accertamento di significative variazioni o di mutamenti dell'organizzazione dell'Istituto;
- aggiornare il PTPC anche alla luce del cronoprogramma inserito nel PTPC stesso;
- verificare, d'intesa con i Dirigenti responsabili delle unità operative in cui maggiore è il rischio di corruzione, i possibili criteri per la rotazione degli incarichi;
- individuare, di concerto con i Dirigenti responsabili delle singole unità operative, il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità e predisporre d'intesa con il responsabile della formazione un apposito piano;
- presentare al Presidente dell'Istituto la relazione sull'attuazione del PTPC dell'anno di riferimento e ne cura la pubblicazione sul sito web dell'Istituto, entro il 31 dicembre di ogni anno.

Nell'ambito della propria attività, al RPC è garantito l'accesso a tutta la documentazione dell'Istituto, compatibilmente con il segreto d'ufficio e con il segreto professionale. Potrà inoltre effettuare verifiche a campione ed audit.

### **1.1.1 Struttura di supporto al RPC**

Recependo le indicazioni del PNA, già nei precedenti PTPC era stata evidenziata la necessità di istituire, nel breve periodo, una struttura multidisciplinare a supporto del RPC. Per logiche di tipo organizzativo-gestionale, tenuto conto che era in fieri l'adozione di una nuova struttura organizzativa dell'Istituto, si è ritenuto di rinviare, a quella sede, l'istituzione di una struttura di supporto al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Di fatto, come già evidenziato in premessa, detta struttura è stata prevista nell'ambito della nuova organizzazione deliberata dal Consiglio di Amministrazione il 14 dicembre 2015, e sarà operativa solo con la completa attuazione di detta deliberazione. Nel frattempo, l'esigenza di organizzare sin dall'inizio in maniera efficace l'attività ha indotto il neo nominato RPC a dotarsi di un gruppo di supporto temporaneo, designato dal Direttore Generale con nota n. 1239/DG del 9/2/2016. Detto gruppo cesserà le sue funzioni nel momento in cui diventerà effettivamente operativo il "*Servizio per la gestione dei processi*".

### **1.2 I Referenti**

Sono da considerarsi "Referenti funzionali" del RPC tutti i Responsabili di Dipartimenti e delle strutture organizzative di livello dirigenziale non riconducibili ai Dipartimenti. Per le Unità di livello dirigenziale per le quali non risulti assegnato l'incarico, sarà cura del Direttore Generale indicare un Referente.

Inoltre, in considerazione della dimensione (circa 1300 unità di personale tecnico amministrativo, ricercatori e tecnologi) e della articolazione dell'Istituto sul territorio nazionale, a supporto del Responsabile, era stato adottato, a

partire dalla definizione del PTPC 2014-2016, un modello di coordinamento “a rete” il cui nodo centrale è il RPC e i Referenti costituiscono i nodi periferici.

Ritenendo che tale articolazione sia la più idonea per l'ISPRA, al momento, si confermano quali “Referenti territoriali” quelli già designati con nota n. 2/RPC del 13 dicembre 2013 e specificamente:

Sede ISPRA Bologna	dott.ssa Mariangela Selvatici
Sede ISPRA Chioggia	dott. Otello Giovanardi
Sede ISPRA Livorno	dott. David Pellegrini
Sede ISPRA Palermo	dott. Franco Andaloro
Sede ISPRA Venezia	ing. Maurizio Ferla

Parallelamente si condivide l'opportunità di confermare i Referenti *ratione materiae* designati con nota n. 10/RPC del 23 gennaio 2014 e di seguito elencati:

Responsabile DIR-VAL	Avv. Diana Aponte
Responsabile DIR-QUA	Ing. Giuseppe Mangialavori
Responsabile della Trasparenza	Dott. Francesco Pirrone

I Referenti, oltre ad avere una funzione propulsiva per l'individuazione delle aree maggiormente soggette a rischio di corruzione, hanno anche il compito di diffondere ed attuare le azioni preventive - indicate nel PTPC - nelle specifiche aree di competenza e responsabilità, in ottemperanza al disposto dell'art. 16 del d.lgs. n. 165/2001.

Ad essi sono affidati poteri di controllo e monitoraggio sulle attività connesse alla efficace applicazione del PTPC nel settore di rispettiva competenza, oltre che di vigilanza sui comportamenti dei propri collaboratori.

In particolare:



- svolgono attività informativa nei confronti del RPC, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e sulle attività dell'Istituto, e di costante monitoraggio delle funzioni svolte dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento, anche con riguardo agli obblighi di rotazione del personale;
- curano l'effettiva applicazione di circolari, indirizzi, protocolli condivisi e ne monitorano il rispetto, segnalando eventuali criticità ed anomalie;
- contribuiscono, nell'ambito dei gruppi di lavoro tematici, ad evidenziare i processi a maggior rischio di corruzione;
- sono parte attiva nel processo di miglioramento da intraprendere, formulando proposte e integrazioni al piano annuale;
- collaborano con il RPC alla definizione del fabbisogno formativo dei dipendenti, in tema di etica e prevenzione della corruzione;
- collaborano alla definizione delle procedure di rotazione del personale, con riferimento ai settori maggiormente a rischio.

Il modello organizzativo a rete consente, da un lato, l'acquisizione di informazioni dalla periferia verso l'unità centrale, dall'altro, la diramazione dal centro alla periferia dei contenuti del PTPC adottato.

Attraverso la designazione dei Referenti *ratione materiae* si realizza una integrazione dei contenuti del PTPC con quello della Performance e della Trasparenza, consentendo di uniformare linguaggi, metodi e favorendo l'utilizzo delle competenze specifiche e la sinergia delle decisioni.

L'adozione di tale modello e soprattutto l'identificazione dei Referenti Territoriali permette di creare un efficiente sistema di rilevazione delle proposte e di dati utili alla prevenzione della corruzione.

### **1.3 I Dirigenti**

Per dirigenti si intendono i responsabili di unità organizzativa di primo o secondo livello che oltre ad essere chiamati a svolgere attività informativa nei

confronti del RPC, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.) assicurano le seguenti attività:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- osservano le misure contenute nel PTPC (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012).

Il rifiuto da parte del Dirigente di fornire collaborazione al RPC potrà essere valutato ai fini disciplinari.

#### **1.4 I Formatori**

Tenuto conto della necessità di implementare l'azione formativa, secondo le finalità indicate nel prosieguo del presente PTPC, vengono individuati quali formatori il RPC e i Referenti come sopra indicato.

Il RPC, ai sensi dell'art. 1, comma 10, del D.Lgs. n. 190/2012 provvede, nel corso dell'esecuzione del PTPC, all'individuazione di ulteriori soggetti, *in primis*, tra i Responsabili delle aree a maggior rischio al fine di favorire la formazione del personale dei rispettivi Servizi.

Oltre ai predetti soggetti, rientra nella categoria dei formatori anche il personale di supporto al RPC unitamente alle ulteriori figure, la cui individuazione fosse ritenuta necessaria, per la diffusione al personale in servizio di un contesto favorevole allo sviluppo della cultura della prevenzione, che potrà avvenire in maniera sistematica e in un ottica di economicità.

## **1.5 Il Personale**

Uno strumento di definizione generale della strategia di prevenzione necessariamente fonda la propria efficacia sull'apporto partecipativo di tutti i soggetti che a vario titolo prestano attività lavorativa a favore dell'Istituto. Il personale è dunque chiamato a prendere attivamente parte allo sviluppo di un clima sfavorevole all'instaurarsi di comportamenti eticamente scorretti poiché, con tutta evidenza, la previsione di strumenti precostituiti di per sé non è garanzia di automatica realizzazione delle finalità dell'azione pianificata.

Il personale impronta la propria attività lavorativa ai doveri di diligenza e fedeltà, uniformando il proprio comportamento al vigente Codice di comportamento dei pubblici dipendenti – D.P.R. n. 62/2013 pubblicato sulla intranet dell'Istituto – nonché al Codice di comportamento specifico dell'Istituto.

Di particolare importanza risulta il coinvolgimento degli addetti alle aree in cui si collocano i processi risultati a maggior rischio di corruzione e, in tal senso, gli stessi sono chiamati a collaborare alla corretta attuazione delle misure preventive individuate nel presente PTPC secondo le direttive del proprio Responsabile, proponendo, altresì, a fronte dell'esperienza maturata nell'esercizio delle mansioni, ogni utile accorgimento ritenuto funzionale alla costituzione di adeguati presidi, tenuto conto delle specificità di ciascun processo a rischio.

## 2. Consuntivo dell'attività svolta nel 2015

In linea di continuità con quanto previsto nelle precedenti edizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, la strategia di prevenzione posta in essere in Istituto ha confermato il suo approccio graduale, sulla base della considerazione che una più complessa e completa definizione dello stesso sarebbe potuta avvenire solo a valle della predisposizione di tutti gli strumenti conoscitivo propedeutici.

Nel corso del 2015 ci si è concentrati in modo particolare:

- a) sulla *gestione del rischio* procedendo, nello specifico, con la fase di valutazione del rischio per ciascuno dei processi individuati nella "mappatura dei processi dell'Istituto" di cui al PTPC 2015-2017;
- b) sul *whistleblowing* attraverso la definizione e attivazione di una metodologia che consentisse di garantire efficacemente l'anonimato del dipendente che effettua segnalazioni illecite ed anche un imparziale trattamento delle stesse;
- c) sulla formazione, cardine di ogni strategia di prevenzione della corruzione.

A conclusione della gestione annuale si può affermare che il livello di attuazione di quanto programmato può ritenersi soddisfacente, in particolare si ritiene che l'avvio di un sistema di *whistleblowing* realizzato *in house* possa rappresentare una eccellenza nell'ambito della PA sia per la semplicità del suo utilizzo che per l'elevato livello di tutela dell'anonimato che i dispositivi di sicurezza con cui è stato realizzato consentono di garantire.

## 2.1 La gestione del rischio

Il PNA definisce la gestione del rischio come “insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio”.

Questo insieme di attività si riassume in tre fasi principali:

- a) mappatura dei processi attuati dall'amministrazione
- b) valutazione del rischio per ciascun processo
- c) trattamento del rischio

Nel seguito si riassume brevemente quanto fatto finora.

Nel PTPC 2014-2016 sono stati individuati i processi afferenti a due aree di rischio comune e obbligatorie del PNA:

- 1) acquisizione e progressione del personale
- 2) affidamento di lavori, servizi e forniture

e per quei processi si è anche effettuata la valutazione del rischio per singolo processo e l'individuazione di alcune misure per il trattamento degli stessi.

Era stato elaborato, poi, un cronoprogramma relativo allo sviluppo della gestione del rischio con riferimento a tutte le attività dell'Istituto nonché agli altri adempimenti derivanti dalla l. n. 190/2012.

Quel cronoprogramma ha subito un rallentamento a causa della complessità riscontrata nel sottoporre a mappatura, e poi a valutazione del rischio, quei processi che caratterizzano l'Istituto e che non attengono ad attività gestionali-amministrative ma che hanno una natura essenzialmente tecnica, quale ad esempio l'attività ispettiva e di ricerca.

A questi processi non è possibile applicare *tout court* la metodologia indicata nel PNA, soprattutto con riferimento alla fase di valutazione.

Infatti per definire compiutamente la mappatura dei processi dell'Istituto, formalmente recepita nel PTPC 2015-2017, è stato necessario inserire una fase, ulteriore, di razionalizzazione dei processi mappati.

Da questo lavoro di analisi e sistematizzazione è emersa anche un'altra necessità, funzionale alle successive fasi di individuazione degli eventi rischiosi e delle misure di prevenzione, e cioè l'identificazione di aree di rischio ulteriori a quelle previste nel PNA e precisamente:

- Gestione del personale,
- Sistemi di gestione
- Gestione beni
- Amministrazione e bilancio
- Giuridico-legale
- Ampliamento delle conoscenze
- Ampliamento delle conoscenze e delle competenze
- Diffusione e divulgazione delle conoscenze

Nel corso del 2015 ci si è concentrati nel sottoporre alla fase *valutazione del rischio* i processi afferenti alle altre due aree obbligatorie già indicate nel PNA:

- \* **area 8** "*Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato*";
- \* **area 9** "*Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato*".

Proprio nel dare attuazione a questa fase si sono riscontrate le maggiori difficoltà in quanto la struttura delle tabelle del PNA, in cui sono riportati gli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto, si applicano più facilmente a settori di tipo amministrativo, ma poco e male a processi che riproducono attività tecnico-scientifiche.

Di conseguenza i tempi per il completamento delle fasi *di analisi e di ponderazione* del rischio, che hanno visto il coinvolgimento di tutti i responsabili dei processi interessati, sono stati inevitabilmente lunghi a causa delle difficoltà sopra evidenziate e si sono conclusi nella prima metà del mese di dicembre 2015.

Inoltre, i risultati ottenuti, per i motivi sopraesposti, hanno sollevato alcune perplessità da parte dei Responsabili dei processi per i quali il livello di rischio è risultato essere più alto, non ritenendoli rispondenti alla realtà dei fatti. Quindi, a conclusione, hanno formulato al RPC una richiesta di adeguamento/mitigazione degli indici per rendere maggiormente rispondenti i valori finali alle situazioni reali.

In ogni caso, va opportunamente segnalato che durante l'approfondimento di queste fasi è risultato che in molti processi a rischio sono già presenti misure di prevenzione della corruzione.

Nel corso dei lavori ci si è resi conto anche che, divenendo più chiaro il quadro generale, la mappatura dei processi necessitava di alcuni aggiornamenti, in particolare per l'area 9.

Nell'all. 1 sono riportate le schede relative ai processi afferenti alle aree 8 e 9 così come modificati, mentre nell'all. 2 si riportano le schede con i risultati della valutazione del rischio riferita a dette aree.

## **2.2 Whistleblower**

La segnalazione di illecito introdotta dalla l. n. 190/2012 rappresenta uno strumento molto valido a servizio della prevenzione della corruzione, ma necessita di uno strumento, altrettanto valido, in grado di tutelare l'anonimato di colui che effettua la segnalazione.

La complessità, nel realizzare un programma informatico che consentisse una reale ed efficace tutela per il dipendente che effettua segnalazioni di comportamenti illeciti, ha certamente influito sui tempi della sua definizione,

ma, infine, il 27 giugno del 2015, con Disposizione n. 775 del Direttore Generale, è stato formalmente adottato il sistema denominato "Whistle.I".

Tutti i dipendenti dell'Istituto, ivi compresi i consulenti e i collaboratori dotati di utenza ISPRA, che intendono denunciare una condotta illecita di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, possono ora effettuare detta segnalazione utilizzando il sistema informatico "Whistle.I", al quale si accede attraverso il portale dell'Istituto.

Il sistema "Whistle.I" è costituito da un programma informatico, interamente predisposto dal *Servizio Sistemi Informativi e Infrastrutture* dell'Istituto, integrato con una parte di tipo organizzativo.

Infatti, con la sopracitata Disposizione n. 775/DG del 25/6/2015 è stato anche adottato l'"Atto organizzativo interno per la regolamentazione e il trattamento delle segnalazioni effettuate ai sensi dell'art. 54bis del d.lgs. n. 165/01" che regola la fase relativa alla gestione e al trattamento delle segnalazioni sia sotto il profilo organizzativo che tecnico, ed è stato all'uopo istituito il *Comitato per il trattamento delle segnalazioni illecite*, costituito da *RPC più n. 2 collaboratori*, dedicato a ricevere e gestire le segnalazioni. Contestualmente sono stati anche designati 2 amministratori centrali del sistema.

Maggiori e più dettagliate informazioni sul funzionamento del sistema possono essere reperite al seguente link <http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione/segnalazioni-di-attivita-illecite-da-parte-dei-dipendenti>.

### **2.3 La formazione**

Sin dalla fase iniziale, l'Istituto ha riconosciuto prioritaria la definizione di percorsi basati sull'analisi dei fabbisogni emergenti in relazione a due obiettivi:

1. la diffusione e lo sviluppo della cultura della integrità, nella declinazione di contributo alla creazione di un habitat ostile ai fenomeni di corruzione





e in generale di pratiche e comportamenti contrari al buon andamento dell'Amministrazione;

2. l'acquisizione e l'implementazione di conoscenze in materia di gestione del rischio che consentano l'alimentazione del nuovo modello gestionale.

Allo scopo di assicurare adeguati livelli di formazione, è stato attivato, a partire dal 2014, un apposito capitolo di spesa nel Bilancio dell'Istituto dedicato alla formazione per la prevenzione della corruzione.

Nell'ottica di ottimizzare l'impiego delle risorse economiche, sono stati privilegiati i canali di formazione istituzionale di alto livello e in forma gratuita, quali i corsi organizzati dalla Scuola Nazionale Pubblica Amministrazione (SNA) e i seminari webinar promossi dal FORMEZ.

Per quanto riguarda la formazione specialistica, sono stati tenuti incontri formativi su particolari tematiche afferenti alle aree a rischio considerate maggiormente a rischio (personale e gare/appalti).

Per quanto riguarda la formazione generalistica, particolare attenzione è stata posta, in questo anno, alla sensibilizzazione dei dipendenti verso comportamenti etici anche attraverso l'utilizzo del sistema Whistle.I, di cui si dirà meglio nel paragrafo successivo.

A tal proposito, il giorno 15 luglio 2015 si è tenuto un incontro, a valenza formativa, con tutto il personale per approfondire gli aspetti legati all'utilizzo del sistema.

Il 9 dicembre è stata, altresì, realizzata la Giornata Anticorruzione, Trasparenza e Legalità in cui sono stati approfonditi i seguenti argomenti: *Whistleblowing, Trasparenza e tutela della privacy, L'analisi di rischio applicata alla prevenzione della corruzione.*



### **3. PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ 2016**

Nel primo Piano Triennale predisposto, riferito al periodo 2014-2016, si era ritenuto di attuare la strategia di prevenzione della corruzione con un approccio graduale, sulla base della considerazione che una più complessa e completa definizione dello stesso sarebbe potuta avvenire solo a valle della predisposizione di un importante strumento conoscitivo di cui l'Istituto non disponeva ancora, vale a dire di una completa *mappa dei processi*.

Ciò al fine di sottoporre tutte le attività e/o processi alle successive fasi, valutazione e trattamento, in cui si articola la gestione del rischio.

La stessa struttura è stata riproposta e adottata anche in questo PTPC, ritenendo che organizzare il PTPC come un documento di programmazione, con l'indicazione di misure, responsabili, adempimenti e tempistica sia funzionale alla realizzazione di azioni concrete e contestualizzate, evitando la logica del mero adempimento.

#### ***3.1 La Gestione del Rischio: valutazione e trattamento***

Per quanto attiene al complesso processo di *gestione del rischio*, nel corso del 2015, come illustrato nel paragrafo 2.2, è stata portata a compimento, la fase di *valutazione del rischio* per le altre due aree obbligatorie previste dal PNA, "*Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato*" e "*Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato*".

Questo lavoro rappresenterà il necessario punto di partenza del programma 2016. Infatti, tenendo conto delle osservazioni dei Responsabili delle strutture interessate, sarà effettuata una preliminare fase di verifica dei risultati del lavoro, soprattutto con riferimento alle aree soprarichiamate (8 e 9 nella mappatura dell'Istituto) per poter poi avviare la fase di *trattamento del rischio*, ossia individuare e valutare le misure esistenti e quelle che da porre in essere

per neutralizzare i diversi rischi, in funzione della specificità del singolo processo.

Preso atto della complessità di arrivare ad una compiuta sistematizzazione della *gestione del rischio*, si ritiene che sia fondamentale prevedere un costante aggiornamento della mappatura dei processi e conseguentemente di tutto ciò che è con essa correlato, definendo con tutti i soggetti interessati, una idonea procedura.

In tutte le singole fasi sarà fondamentale il contributo dei Responsabili delle Unità dell'Istituto e dei Referenti *Ratione materiae*.

### **3.2 Le misure obbligatorie per il trattamento del rischio**

Oltre alle attività sopra illustrate e relative alla fase di gestione del rischio, nel corso del 2016, si continuerà a dare attuazione e a vigilare sulle misure obbligatorie di seguito riportate.

#### 3.2.1 *Trasparenza*

La Legge n. 190/2012 ha fatto del principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione e della garanzia di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

L'Istituto, in adempimento all'art. 11, comma 2, del D.lvo n. 150/2009 che dispone l'obbligo per ogni pubblica amministrazione di adottare un programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), da aggiornarsi con cadenza annuale, ed in coerenza con le disposizioni di CIVIT/ANAC, in data 28 dicembre 2010 ha istituito una apposita Task Force con ordine di servizio n.106, che ha proceduto all'elaborazione del primo Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011/2013 di ISPRA, adottato con disposizione direttoriale n. 288/DG del 31 gennaio 2011. Detto Programma è stato sottoposto al vaglio del Ministero dello Sviluppo Economico – Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti e sulla base delle indicazioni giunte dal

predetto Consiglio, si è provveduto all'aggiornamento dello stesso in data 19 settembre 2011 (disp n.688/DG).

Successivamente in data 26 settembre 2012 il Direttore Generale dell'ISPRA procedeva alla nomina del Responsabile per la Trasparenza nella persona del dott. Francesco Pirrone e, su sua proposta, in data 31 luglio 2013 con disposizione 1989/DG si procedeva all'adozione del nuovo Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2013/2015 di ISPRA.

Il PTTI 2016-2018 è allegato (all 3) al presente PTPC di cui è parte integrante.

- **Misura: definizione e successiva attuazione e monitoraggio del Piano per la Trasparenza 2016-2018**
- **Responsabile della misura: Responsabile per la Trasparenza**
- **Termine di adozione misura: misura permanente, nel rispetto dei termini di legge per i singoli adempimenti.**

### 3.2.2 Codice di Comportamento

L'Istituto ha adottato, in data 14 aprile 2014 con Disposizione del Direttore Generale, il Codice di Comportamento dell'ISPRA.

Il Codice, che nelle premesse fa espresso richiamo al Codice Generale di Comportamento dei dipendenti pubblici adottato con Decreto del Presidente della Repubblica n.62 del 18 aprile 2013, enuncia o enfatizza alcune misure comportamentali ritenute di maggior sensibilità per l'Istituto ed integra al proprio interno lo schema di " Codice di condotta dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e contro le discriminazioni dirette e indirette, le molestie sessuali e morali e il mobbing" predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) - sottoposto allo stesso tempo a procedura partecipata – nonché il regolamento ICT-ISPRA

contenente "Linee guida per il corretto utilizzo delle risorse informatiche dell'ISPRA: misure per la prevenzione e il monitoraggio degli usi impropri".

Il Codice di Comportamento ISPRA costituisce una misura trasversale di prevenzione della corruzione al cui rispetto sono tenuti i dipendenti, gli organi, il personale appartenente ad altre amministrazioni e in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso l'Istituto, nonché i consulenti, gli esperti e i soggetti esterni che a qualunque titolo collaborano con l'Istituto .

In caso di violazione del Codice di Comportamento dell'Istituto, così come previsto dal Codice Generale di Comportamento dei dipendenti pubblici, è possibile attivare un procedimento disciplinare nonché prevedere singole ipotesi aggravanti.

- **Misura: vigilanza sul rispetto del codice di comportamento ex DPR 62/2013 e del codice di comportamento ISPRA**
- **Responsabile della misura: Dirigenti, UPD, RPC**
- **Termine di adozione misura: misura permanente**

### 3.2.3 Rotazione del personale

Nel *Regolamento di organizzazione delle strutture di livello dirigenziale non generali e non dirigenziali dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA)* è stato espressamente previsto che:

- \* nella fase di conferimento "*ferma restando la sussistenza delle competenze necessarie per lo svolgimento dell'incarico, dovrà essere favorita la rotazione degli incarichi*";
- \* nella fase di rinnovo "*per il principio di rotazione gli incarichi non potranno essere affidati consecutivamente al medesimo soggetto più di due volte*".

Inoltre, dovrà essere predisposto un regolamento che individui le fattispecie in cui si rende opportuno effettuare la rotazione dei dipendenti che sono coinvolti nell'istruttoria o nel rilascio dei relativi provvedimenti, anche sulla base delle

risultanze della valutazione del rischio, pur garantendo la continuità dell'azione amministrativa.

- **Misura: Rotazione conferimento/rinnovo incarichi**
- **Responsabile della misura: Direttore Generale, Dirigenti, RPC**
- **Termine di adozione misura: data di adozione del Regolamento di organizzazione (delibera n. 37/CA del 14 dicembre 2015)**
  
- **Misura: Proposta rotazione dipendenti che curano i procedimenti nei settori a maggior rischio di corruzione**
- **Responsabile della misura: Dirigenti, RPC**
- **Termine di adozione misura: data di adozione del Regolamento su criteri e modalità rotazione**

#### 3.2.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 sancisce un obbligo di astensione, in caso di conflitto di interesse, anche solo potenziale, per i seguenti soggetti:

- responsabile del procedimento,
- titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale,
- titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali.

A carico degli stessi è, inoltre, previsto un onere di segnalazione. La segnalazione dell'eventuale conflitto deve essere effettuata tempestivamente, per iscritto, al dirigente della struttura presso cui l'attività viene svolta, che valuta se la situazione realizza un reale conflitto, idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente destinatario risponde per iscritto al dipendente, sollevandolo dall'incarico o motivando le ragioni che rendono possibile la prosecuzione dell'espletamento dell'attività.



Nel caso in cui il segnalante sia un Dirigente, la comunicazione deve essere inviata al RPC.

La norma si coordina con quanto previsto anche dagli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento approvato con DPR n. 62/2013.

La violazione della norma, realizzata con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente e può generare illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso.

- **Misura: vigilanza e informativa al personale**
- **Responsabile della misura: Dirigenti, RPC**
- **Termine di adozione misura: immediato e permanente**

### 3.2.5 Attività ed incarichi extraistituzionali

In attuazione di quanto disposto dalla legge n. 190/2012, che ha modificato il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 d.lgs. n. 165/2001, sono state poste in essere le seguenti azioni:

- a) adozione di un regolamento nel quale sono stati definiti i criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento e per l'autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali, valutando tutti i profili di conflitto di interesse, anche potenziale, anche con riferimento agli incarichi gratuiti;
- b) eventi formativi interni sui contenuti del regolamento e sugli obblighi a carico dei dipendenti, ivi compreso quello di comunicare formalmente all'amministrazione l'attribuzione di qualsiasi incarico.

Con Deliberazione n. 23/CA del 30 marzo 2015 è stato adottato e pubblicato sul sito intranet dell'Istituto il *Regolamento recante la disciplina delle incompatibilità e del procedimento per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali*.

Allo stato, permane dunque l'obbligo di formazione/informazione e di vigilanza sul rispetto del regolamento

- **Misura: vigilanza e informativa al personale**
- **Responsabile della misura: Direttore del Dipartimento Servizi Generali e Gestione del Personale; Dirigente Responsabile Servizio Stato giuridico del personale**
- **Termine di adozione misura: immediato e permanente**

### 3.2.6 Incompatibilità ed inconferibilità

Il Decreto Legislativo n. 39 dell'8 aprile 2013, ha dato attuazione alla L. n. 190/2012, disciplinando i casi di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni.

Gli atti e i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni stabilite sono nulli, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. citato. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli, si applicano le sanzioni previste dall'art. 18.

Nel caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non siano note all'amministrazione ma si appalesino nel corso del rapporto, il RPC è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

A differenza del caso dell'inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili fra loro.

Nel caso in cui il RPC riscontri l'insorgere di una situazione di incompatibilità, questi deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto.



Al fine di dare attuazione alle previsioni normative sopra riportate, il RPC in data 10 gennaio 2014 (prot. n. 4/RPC) ha inviato nota al Dirigente Responsabile del Servizio Reclutamento, Organizzazione e Reclutamento, organizzazione e stato giuridico del personale nella quale si illustrava il contenuto della norma e si invitava a darvi attuazione adottando lo schema di dichiarazione proposto dal RPC quale autodichiarazione resa ai sensi del DPR n. 445/2000 e s.m.i. da acquisire al momento del conferimento dell'incarico e da rinnovare ogni anno.

Nello specifico:

- a) all'atto del conferimento dell'incarico: dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità;
- b) nel corso dell'incarico: l'insussistenza di cause di incompatibilità alla carica ricoperta.

Nella nota si precisa che tutte le autocertificazioni devono essere pubblicate sul sito internet dell'Istituto, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Inoltre, si invita ad inserire anche negli atti di interpello l'indicazione delle cause ostative al conferimento.

Il RPC adotta misure di verifica delle autocertificazioni prodotte, ad esempio attraverso il casellario giudiziario, per il tramite del Servizio competente.

Il RPC segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

- **Misura: acquisizione dichiarazione ai sensi del DPR n. 445/2000 e s.m.i e verifica a campione presso il casellario giudiziario**



**ISPRA**

Istituto Superiore per la Protezione  
e la Ricerca Ambientale

- **Responsabile della misura**: Dirigente Responsabile del Servizio Stato giuridico del personale,
- **Termine di adozione misura**: misura permanente

### 3.2.7 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

La legge n. 190/2012 ha introdotto il nuovo comma 16 ter nell'ambito dell'art. 53 del D.lgs.n. 165/2001, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro.

*In particolare, la norma prevede che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".*

Ai fini dell'applicazione della norma, il RPC ha impartito precise direttive agli uffici competenti, già descritte nel PTPC 2015-2017, sulle quali si pone ora un obbligo di vigilanza .

- **Misura**: inserimento clausole nei contratti di assunzione del personale, nelle disposizioni direttoriali di cessazione dal servizio, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti
- **Responsabile della misura**: Dirigente Responsabile Servizio Stato

**giuridico del personale, Responsabile Servizio Gare e Appalti,  
Responsabile del Servizio Trattamento Economico**

- **Termine di adozione misura: misura permanente**

### *3.2.8 Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione*

L'introduzione dell'art. 35 bis nel Decreto Legislativo n. 165/2001 dispone l'impossibilità alla partecipazione a commissioni di concorso o di gara e allo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio, a carico di coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del codice penale.

A tal fine il RPC ha indicato ai Dirigenti delle Unità interessate (Note n. 11/RPC del 23/1/2014, n. 7/RPC del 17/1/2014 e n. 6/RPC del 17/1/2014) le specifiche misure da adottare, come riportato nel seguito:

- a. acquisizione, nelle situazioni sopra illustrate, della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445 del 2000 in merito alla insussistenza della condizione ostativa prevista dalla norma;
- b. individuazione delle modalità più idonee, da comunicare al RPC, per effettuare controlli a campione sulle dichiarazioni rese;
- c. previsione espressa di nullità dell'incarico/assegnazione/designazione e dell'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 18 del d.lgs. 39/2013, in caso di violazione delle prescrizioni normative.

I responsabili delle misure operano verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni. Qualora venga accertata la non veridicità delle dichiarazioni rese, ne dovrà essere data tempestiva comunicazione al RPC. I dipendenti

interessati saranno soggetti a responsabilità disciplinare oltre che alla segnalazione ai competenti organi giudiziari.

- **Misura**: inserimento clausole come sopra
- **Responsabile della misura**: Dirigenti,
- **Termine di adozione misura**: misura permanente

### 3.2.9 Patti di integrità negli affidamenti

L'Istituto, in qualità di stazione appaltante, inserisce negli avvisi, bandi, lettere di invito riferite all'affidamento di lavori, forniture e servizi, convenzioni nonché sponsorizzazioni, una specifica clausola di salvaguardia di conoscenza del codice di comportamento e dei patti di integrità eventualmente sottoscritti.

- **Misura**: adozione clausole di salvaguardia
- **Responsabile della misura**: Dirigente responsabile del Servizio gare e appalti
- **Termine di adozione della misura**: misura permanente

### 3.2.10 Segnalazione di illeciti e tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblower

Chiunque all'interno dell'Istituto – dipendente o collaboratore a qualsiasi titolo – ha l'onere di segnalare tempestivamente al RPC atti e/o fatti illeciti o violazioni alle norme di comportamento di cui è venuto a conoscenza.

Il RPC, valutato il singolo caso, effettuerà la dovuta informativa alla Direzione generale. Eventuali segnalazioni anonime non sono ammesse a meno che non conducano a fatti e situazioni agevolmente verificabili.

La segnalazione al RPC può avvenire in forma aperta o riservata (identità del segnalante conosciuta solo da chi riceve la segnalazione).

Il dipendente che denuncia condotte illecite o fatti rilevanti connessi a rischi, comportamenti, irregolarità a danno dell'interesse pubblico, non può



essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Fanno eccezione i casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione.

La denuncia di fatti presunti illeciti, la cui falsità poteva essere conosciuta attraverso una normale diligenza, costituiscono di per sé presupposto per l'avvio di un procedimento disciplinare.

Nel caso in cui, a seguito di una segnalazione, scaturisca un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata. L'identità può essere rivelata nel caso in cui sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

A tal fine da giugno 2015 è possibile effettuare le segnalazioni attraverso una procedura informatica che è stata regolamentata anche sotto il profilo gestionale con la costituzione di un Comitato e con l'adozione di uno specifico regolamento (vedi par. 2.2).

- **Misura: tutela della riservatezza**
- **Responsabile della misura: Comitato per il trattamento delle segnalazioni, UPD, Dirigenti**
- **Termine di adozione della misura: da giugno 2015, permanente**

### 3.2.11 Formazione: Piano 2016

Nella convinzione che il punto nodale di una nuova strategia di prevenzione della corruzione debba essere quello di una più capillare diffusione della cultura della legalità, nel corso del 2016 si punterà molto anche sulla formazione interna organizzata dagli stessi dirigenti.

#### a) Formazione interna specialistica

A tal fine, proprio in considerazione dello stretto collegamento del PTPC con il Piano della Performance, è stato inserito uno specifico obiettivo che prevede la realizzazione, in capo al dirigente e con l'utilizzo di risorse interne, di almeno un evento di formazione/informazione sui temi di prevenzione della corruzione ritenuti di maggiore interesse per lo specifico contesto lavorativo, anche in considerazione delle risultanze del processo di identificazione del rischio.

Si ritiene, infatti, che gli interventi a favore della prevenzione della corruzione debbano essere finalizzati, oltre che a diffondere la cultura della legalità in senso generale, a evidenziare e correggere quegli atteggiamenti connotati di illiceità che maggiormente ricorrono all'interno di specifici contesti lavorativi.

#### b) Osservatorio dei provvedimenti disciplinari

A questo scopo può essere utile un altro indicatore: l'analisi statistica e ragionata dei comportamenti che danno luogo a procedimento disciplinare, evidenziando quelli che ricorrono maggiormente. Per tale motivo si è posto a carico del Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari l'onere di redigere un report sui procedimenti disciplinari attivati nel corso del 2016 da trasmettere al RPC e parallelamente di renderlo fruibile a tutti, nel rispetto della normativa sulla privacy, in modo tale che funga da *Osservatorio dei provvedimenti disciplinari*.

#### c) Report su problematiche in tema di gare e appalti

Parimenti, si ritiene importante avere chiara evidenza delle problematiche che si riscontrano nello svolgimento dei procedimenti di selezione e affidamento, attraverso l'acquisizione di un report annuale, predisposto dal Responsabile del Servizio Gare e Appalti, sulle questioni rilevanti verificatesi nel corso dell'anno.

*d) Questionario sulla percezione del rischio in ISPRA*

Un altro dato fondamentale per sviluppare un programma e una strategia di formazione mirata è senz'altro la conoscenza di quale sia la percezione in uno specifico contesto. A tale scopo nel corso del 2016 sarà predisposto un questionario da somministrare a tutti i dipendenti per verificare quale sia la percezione del rischio corruzione in ISPRA e dunque programmare e realizzare percorsi di formazione idonei.

*e) Percorsi di formazione gratuita*

Parallelamente, sarà data continua informazione al personale su eventi e webinar inerenti i temi della prevenzione della corruzione e della cultura dell'etica.

Allo scopo di assicurare adeguati livelli di formazione, il RPC entro la prima variazione del bilancio 2016, richiederà all'amministrazione l'allocazione di risorse sul capitolo dedicato alla formazione per la prevenzione della corruzione che, pur essendo stato istituito nei precedenti esercizi finanziari (2014 e 2015), non è stato implementato con le necessarie risorse a causa del limitato budget disponibile.

Sulla base delle analisi di contesto e dei fondi disponibili sarà definito un Piano di formazione da sviluppare nel prossimo triennio (2017-2019) con relativa previsione di spesa.

**Misura: Realizzazione, con risorse interne, di almeno un evento formativo sui temi di prevenzione della corruzione ritenuti di maggiore interesse per lo specifico contesto lavorativo tenuto anche conto delle risultanze del processo di identificazione del rischio**

**Responsabile della misura: Dirigenti ai sensi del punto 1.3 del PTPC 2014-2016**

**Termine della misura: dicembre 2016**



**Misura:** Realizzazione di uno o più seminari formativo al personale del Servizio e al personale amministrativo che segue all'intero di ciascuna struttura ISPRA l'attività negoziale

**Responsabile della misura:** Responsabile del Servizio gare e appalti

**Termine della misura:** novembre 2016

**Misura:** Realizzazione di uno o più seminari formativo al personale del Servizio su reclutamento e progressioni del personale

**Responsabile della misura:** Responsabile del Servizio reclutamento, organizzazione e stato giuridico del personale

**Termine della misura:** novembre 2016

**Misura:** Realizzazione di uno o più seminari formativi al personale del Servizio Trattamento Economico del personale

**Responsabile della misura:** Responsabile del Servizio trattamento economico del personale

**Termine della misura:** novembre 2016

**Misura:** Trasmissione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione di un report su questioni rilevanti ai fini della normativa anticorruzione verificatesi nell'anno

**Responsabile della misura:** Responsabile del Servizio gare e appalti

**Termine della misura:** novembre 2016





**ISPRA**  
Istituto Superiore per la Protezione  
e la Ricerca Ambientale

**Misura:** Informatizzazione Osservatorio dei provvedimenti disciplinari

**Responsabile della misura:** Responsabile del Ufficio Procedimenti  
Disciplinari

**Termine della misura:** giugno 2016

**Misura:** Questionario percezione del rischio in ISPRA

**Responsabile della misura:** RPC, Dirigenti

**Termine della misura:** dicembre 2016

**Misura:** definizione Piano Formazione 2017-2019

**Responsabile della misura:** RPC, Dirigenti

**Termine di adozione della misura:** 31 dicembre 2016

#### **4. Cronoprogramma e ciclo della performance**

Il presente P.T.P.C., nelle sezioni che precedono, ha individuato le misure che sono state già adottate e quelle inserite per il 2016 indicando per ciascuna di esse i soggetti responsabili e i termini di attuazione.

Alcune di queste sono state scelte anche come obiettivi da inserire nel Piano della Performance (All. 4) e come tali comunicati all'Unità competente di questo Istituto con nota del 12 febbraio 2016 n. 2/RPC.

*Come stabilito dal PNA "dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel P.T.P.C. occorrerà dare specificamente conto nell'ambito della Relazione delle performance (art. 10, d.lgs. n.150 del 2009), dove a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, l'amministrazione dovrà verificare i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti."*

## **5. Programmazione 2017-2018**

Nelle pagine che precedono sono state illustrate le attività che si intendono perseguire nel corso del 2016 per limitare il rischio del verificarsi di eventi corruttivi.

Ciononostante, alcune delle misure illustrate sono di per se stesse di ampio respiro e richiedono quindi un arco temporale più esteso.

Tra queste di sicuro la *formazione e l'attuazione delle misure* che risulteranno necessarie alla fine del processo di gestione del rischio con riferimento agli eventi identificati.

Inoltre, si proseguirà con l'attuazione e il monitoraggio da parte del RPC delle misure obbligatorie, provvedendo a porre in essere i necessari adeguamenti delle stesse sulla base della verifica dei risultati raggiunti e quindi sul livello di efficacia di ogni singola misura, in particolar modo di quelle a carattere permanente.

Si svilupperà una maggiore partecipazione di tutti i Dirigenti con proposte, suggerimenti e segnalazioni relativamente a quei temi che meritano di essere più attentamente trattati.

Si ritiene opportuno in questa sede ricordare che, dal lavoro di analisi e sistematizzazione dei processi, è emersa la necessità di individuare aree di rischio ulteriori a quelle previste nel PNA e precisamente:

- Gestione del personale,
- Sistemi di gestione
- Gestione beni
- Amministrazione e bilancio
- Giuridico-legale
- Ampliamento delle conoscenze e delle competenze
- Diffusione e divulgazione delle conoscenze

Con riferimento a queste aree si darà avvio, a partire dal 2017, alla fase di gestione e, successivamente, di trattamento del rischio con conseguente individuazione delle idonee misure.

Parallelamente dovrà essere definita una procedura che ne consenta l'efficace monitoraggio, definendo anche ruoli compiti e sanzioni, una sorta di *Internal Auditing* finalizzato a verificare il rispetto delle norme, e la loro utilità anche nell'ottica di un processo di semplificazione e di sinergie interne.



**ISPRA**

Istituto Superiore per la Protezione  
e la Ricerca Ambientale