



ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE
DELL'ISPRA
2017-2019**

Preliminare

in attesa completa operatività nuova struttura organizzativa

INDICE

-	PREMESSA	pag. 4
1.	I soggetti di strategia di prevenzione della corruzione	pag. 7
1.1	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione	pag. 7
1.1.1	<i>Struttura di supporto al RPC</i>	pag. 7
1.2	I Referenti	pag. 8
1.3	I Dirigenti	pag. 9
1.4	Il Personale	pag. 10
2.	Consuntivo dell'attività svolta nel 2016	pag. 12
3.	Programmazione attività 2017	pag. 14
3.1	La gestione del rischio: valutazione e trattamento	pag. 14
3.2	Le misure obbligatorie per il trattamento del rischio	pag. 15
3.2.1	Trasparenza	pag. 15
3.2.2	Codice di comportamento	pag. 16
3.2.3	Rotazione del personale	pag. 17
3.2.4	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	pag. 18
3.2.5	Attività ed incarichi extraistituzionali	pag. 19
3.2.6	Incompatibilità e inconfiribilità	pag. 20
3.2.7	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	pag. 22
3.2.8	Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento incarichi in caso di condanna per reati contro la P.A.	pag. 23
3.2.9	Patti di integrità negli affidamenti	pag. 24
3.2.10	Segnalazione illeciti e tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	pag. 24



ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale

3.2.11	Formazione: Piano 2017	pag. 26
3.2.12	Osservatorio dei procedimenti disciplinari	pag. 28
3.2.13	Report sulle problematiche in tema di Gare e appalti	pag. 28
3.2.14	Questionario sulla percezione del rischio in ISPRA	pag. 29

4. Programmazione 2017-2019 pag. 30

Allegati

All. 1 mappa dei processi Area 1 "Acquisizione e progressione del personale"

mappa dei processi Area 4 "Contratti pubblici"

All.2 scheda trasparenza (FOIA)



PREMESSA

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione è definito e ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 8, della l. 190/2012 e s.m.i., sulla base delle direttive fornite dal PNA (delibera n. 72 dell'11/09/2013), dall'Aggiornamento 2015 al PNA (determinazione n. 12 del 28/10/2015) e dal PNA 2016 (delibera n. 831 del 3/8/2016)

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.

In questo quadro è intervenuta la recente l.n. 132/2016 "Istituzione del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) e disciplina dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale", in vigore da gennaio 2017, che affida a questo Istituto, rafforzandolo, il compito di favorire la coesione del Sistema stesso, nel rispetto delle specificità territoriali, e lo sviluppo omogeneo su temi di cooperazione e collaborazione.

Nel PTPC 2016-2018 si era dato atto della adozione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto, con delibera n. 37/CA del 14 dicembre 2015, del "Regolamento di organizzazione delle strutture di livello dirigenziale non generale e non dirigenziali dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA)"

http://www.isprambiente.gov.it/files/trasparenza/disposizioni-general/regolamento_organizzazione_Ispra_2016_2.pdf

L'adozione di una nuova struttura organizzativa, il cui organigramma è consultabile sul sito istituzionale, segna un momento molto importante e delicato per l'Istituto realizzando l'integrazione di competenze e professionalità che trovavano origine in tre diversi enti. Ciò ha dato avvio ad un conseguente processo attuativo che, al momento della redazione di questo documento, non si è ancora concluso.

http://www.isprambiente.gov.it/files/trasparenza/organizzazione/Organigramma_ISPRA_2017.pdf

Nel momento in cui si redige il presente documento, sono state espletate le seguenti procedure:

- affidamento degli incarichi dirigenziali di prima fascia
- affidamento degli incarichi dirigenziali di seconda fascia

<http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/bandi-di-concorso/dati-relativi-alle-procedure-selettive/interPELLI-e-manifestazioni-di-interesse>



E', invece, in corso di istruttoria l'affidamento degli incarichi di Responsabilità non dirigenziale delle Aree cui seguirà l'individuazione di *settori* e *sezioni*, la nomina dei rispettivi responsabili, e il conseguente definitivo assetto del personale all'interno di ciascuna casella organizzativa.

E' evidente che la definizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione non può prescindere dalla struttura organizzativa, sia per la necessità di condividere e concordare con i responsabili di struttura le misure volte alla prevenzione della corruzione e le loro modalità attuative che per l'opportunità di definire un PTPC coerente con le caratteristiche specifiche dell'Istituto. Inoltre, bisogna tener presente che tra le competenze del neo istituito *Servizio per la gestione dei processi* vi è anche quella di fornire supporto al RPC. Questo elemento è molto importante perché consentirà all'RPC di potersi avvalere di risorse dedicate a tempo pieno ed esclusivo all'attività di prevenzione della corruzione e dunque di strutturare conseguentemente il Piano Triennale 2017-2019.

Va, peraltro, tenuto in considerazione che dal 1 gennaio 2017 sono cessati tutti gli incarichi precedenti, ivi compreso il gruppo di lavoro, istituito con nota n. 1239/DG del 9 febbraio 2016 per dare supporto alle attività di RPC così come già anticipato nel PTPC 2016-2018 paragrafo 1.1.1.

Ciononostante, al fine di mantenere continuità nell'azione di prevenzione della corruzione si è ritenuto di elaborare il presente Piano in modalità provvisoria, mirando alle misure obbligatorie e rinviando la formulazione di un completo e più dettagliato PTPC, come già enunciato, alla piena operatività della nuova struttura organizzativa.

1. I SOGGETTI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Resta confermato il dott. Claudio Campobasso designato quale RPC dall'1 gennaio 2016, con Disposizione del Presidente n. 4/P.

Sarà sua cura provvedere agli adempimenti previsti dalla legge n. 190/2012 e s.m.i..

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

Come già evidenziato in premessa, l'attività di supporto al RPC rientra nelle competenze del *Servizio per la gestione dei processi* affidato alla Responsabilità di un dirigente di seconda fascia. Sarà cura di quest'ultimo, in accordo con il RPC, definire le modalità e le risorse per darvi adempimento.

1.2 I Referenti

Sono "Referenti funzionali" del RPC tutti i Responsabili di Dipartimento e quelli 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.

Detta articolazione a rete che ha consentito, 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 sarà oggetto di valutazioni e aggiornamenti nella elaborazione del successivo e definitivo PTPC 2017-2019.

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.

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 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 <http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione/codice-di-comportamento>



ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale

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 2016

In linea di continuità con quanto previsto nelle precedenti edizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione ed espressamente richiesto dall'aggiornamento 2015 al PNA, si rappresenta sinteticamente l'attività svolta nel 2016 e i risultati del monitoraggio effettuati rispetto alle misure previste nei PTPC precedenti.

Nel corso del 2016 ci si è concentrati in modo particolare:

a) Gestione del rischio

sulla revisione e armonizzazione della mappatura dei processi e della connessa gestione del rischio.

Premesso e richiamato quanto già dettagliatamente descritto nel par. 2.1 del PTPC 2016-2018, è stata effettuata la verifica e l'aggiornamento della mappatura dei processi e la connessa valutazione del rischio, come previsto nel cronoprogramma allegato al PTPC 2016-2018.

Questa operazione ha evidenziato che le aree obbligatorie 1 "Acquisizione e progressione del personale" e 4 "Contratti pubblici" necessitavano di rivisitazione in ordine alla individuazione dei processi e, di conseguenza, di una nuova valutazione del rischio che è stato possibile effettuare soltanto per l'area 1 poichè per l'area 4, è intervenuto un periodo di vacanza della posizione dirigenziale del Servizio Gare e Appalti direttamente interessato. Nell'allegato 1 al presente Piano, si riporta la mappatura dell'Istituto aggiornata secondo quanto sopra descritto

b) Whistleblowing

Nel corso del 2016 sono pervenute n. 6 segnalazioni, istruite dal Comitato e in alcun caso si è riscontrato un ipotesi di reato.



ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale

Le segnalazioni sono per la maggior parte pervenute attraverso il sistema informatico Whistle-I (Disposizione n. 775 del Direttore Generale 27 giugno del 2015) e sono state istruite seguendo la procedura elaborata e pubblicata al seguente link

<http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione/segnalazioni-di-attivita-illecite-da-parte-dei-dipendenti>.

c) Formazione

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

- * la diffusione e lo sviluppo della cultura della integrità,
- * 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, già dal 2014, è stato istituito un apposito capitolo di spesa nel Bilancio dell'Istituto, dedicato alla formazione per la prevenzione della corruzione che si ritiene di implementare nel corso del prossimo triennio.

A conclusione della gestione annuale si può affermare che il livello di attuazione di quanto programmato può ritenersi soddisfacente, soprattutto alla luce della considerazione che l'attuale RPC è anche Responsabile del Dipartimento Difesa del Suolo, direttamente interessato dall'attività di emergenza a seguito degli eventi terremoto che nel corso di questo anno hanno interessato l'Italia.

3. Programmazione attività 2017

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 PTPC seguenti, 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*

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.

Questo lavoro rappresenterà il necessario punto di partenza del programma 2017. Infatti, tenendo conto della nuova struttura organizzativa e delle osservazioni dei Responsabili di struttura, sarà effettuata una preliminare fase di verifica della mappatura esistente per poter poi sviluppare 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.

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.

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 2017, si continuerà a dare attuazione e a vigilare sulle misure obbligatorie di seguito riportate.

3.2.1 Trasparenza

La Legge n. 190/2012 e s.m.i. 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.

Le recenti modifiche normative (d.lgs. n. 97/2016), intervenute sulla materia impongono un lavoro di rivisitazione dell'impostazione finora adottate sia con riferimento alla individuazione di flussi dei dati soggetti a pubblicazione, definizione procedura di istruttoria accesso civico, unificazione ruolo RPC e Responsabile della Trasparenza.

- **Misura**: definizione e successiva attuazione e monitoraggio del Piano per la Trasparenza 2017-2019
- **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".*

In data 6 luglio 2016 è stata emanata la Disposizione 1473 del Direttore Generale con la quale è stato approvato il documento *"Determinazione del criterio della rotazione per gli incarichi dirigenziali"* . In esso si stabilisce che la riorganizzazione già rappresenta un momento di discontinuità con il passato e dunque il principio di rotazione, nella prima fase di applicazione, risulta soddisfatto dalla intervenuta modifica organizzativa, soprattutto con riferimento alla componente tecnico-scientifica.

In via generale, nella richiamata Disposizione, si stabilisce un parametro quantitativo di riferimento che sarà soddisfatto se, all'atto del conferimento dei nuovi incarichi, almeno il 20% del personale già titolare di un incarico di struttura risulterà aver modificato l'incarico di cui un precedenza era destinatario.

Nel corso del triennio, dovrà inoltre, essere predisposto un regolamento che individui le fattispecie e/o i criteri sulla base dei quali effettuare la rotazione dei dipendenti coinvolti nei processi a più alto rischio, pur garantendo la continuità dell'azione amministrativa.

- **Misura: Rotazione conferimento/rinnovo incarichi**
- **Responsabile della misura: Direttore Generale, Dirigenti, RPC**
- **Termine di adozione misura: permanente**

- **Misura: definizione criterio rotazione dipendenti che curano i procedimenti nei settori a maggior rischio di corruzione**
- **Responsabile della misura: Dirigenti, RPC**
- **Termine di adozione misura: dicembre 2017**

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**
- **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.

- **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 2017

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 2017 si punterà molto anche sulla formazione interna organizzata dagli stessi dirigenti.

Tenuto conto che ai sensi dei commi 8 e 10 art. 1 l. 190/2012 e s.m.i. compete al RPC la definizione di procedure appropriate per la selezione e la formazione dei dipendenti che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione, nonché la stessa individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione, il PTPC conterrà il Piano di formazione in materia di prevenzione della corruzione in funzione del programma definito dalla SNA, come soggetto da considerare in via prioritaria ai sensi del comma 11 art. 1 l. 190/2012.

Nel detto programma saranno anche previsti gli altri soggetti pubblici e/o privati cui rivolgersi in caso di non rispondenza SNA ad una specifica esigenza formativa.

Sarà cura di questo RPC, peraltro, promuovere e sviluppare cicli di formazione in house utilizzando personale interno all'Istituto, al fine di realizzare una capillare diffusione della cultura della prevenzione della corruzione, che potrà avvenire in maniera sistematica e in un'ottica di economicità.

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 2017, richiederà all'amministrazione l'allocazione di risorse sul capitolo dedicato alla formazione per la prevenzione della



ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale

corruzione che, pur essendo stato istituito nei precedenti esercizi finanziari (2014, 2015 e 2016), non è stato implementato con le necessarie risorse a causa del limitato budget disponibile.

Misura:

- 1. definizione procedure formazione prevenzione della corruzione**
- 2. individuazione personale aree a rischio da formare**
- 3. definizione Piano Formazione 2017**

Responsabile della misura: RPC e dirigenti

Termine della misura: dicembre 2017

3.2.12 Osservatorio dei provvedimenti disciplinari

Un indicatore utile per indirizzare l'azione del RPC può essere desunto dall'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 attivati nel corso del 2017 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*.

Misura: Informatizzazione Osservatorio dei provvedimenti disciplinari

Responsabile della misura: Responsabile del Ufficio Procedimenti Disciplinari

Termine della misura: giugno 2017

3.2.13 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.

Misura: Report su problematiche in tema di gare e appalti

Responsabile della misura: Responsabile Servizio Gare e Appalti

Termine della misura: permanente con cadenza annuale - dicembre



ISPRA
Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale

3.2.14 Questionario sulla percezione del rischio in ISPRA

Un altro dato fondamentale per sviluppare un programma e una strategia di formazione mirata alle reali esigenze di contesto di questo Istituto è senz'altro la conoscenza di quale sia la percezione in uno specifico contesto.

A tale scopo nel corso del 2017 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.

Misura: Questionario percezione del rischio in ISPRA

Responsabile della misura: RPC, Dirigenti

Termine della misura: dicembre 2017

5. Programmazione 2017-2019

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

Alcune di esse saranno realizzate nel corso del 2017, altre sono di più ampio respiro e richiedono quindi un arco temporale più esteso quale l'intero triennio.

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 qualificati a maggior rischio corruzione .

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. A tal fine saranno individuate le modalità di svolgimento dell'attività di monitoraggio e di verifica.

Sarà svolta un'azione di maggiore sensibilizzazione anche verso i Dirigenti chiamati a partecipare 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



ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale

- 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 conseguente trattamento del rischio e individuazione delle misure idonee a prevenirlo.