



**ISPRA**

Istituto Superiore per la Protezione  
e la Ricerca Ambientale

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA  
DELL'ISPRA 2018-2020**

# INDICE

<b>Premessa.....</b>	<b>4</b>
<b>1. I soggetti della strategia di prevenzione della corruzione.....</b>	<b>7</b>
1.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).....	8
1.2 La struttura di supporto al RPCT.....	10
1.3 I Dirigenti.....	11
1.4 I Referenti.....	12
1.5 Il Personale.....	14
1.6 Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).....	15
<b>2. Consuntivo dell'attività svolta nel 2017.....</b>	<b>16</b>
<b>3. Programmazione 2018-2020.....</b>	<b>18</b>
<b>4. Attività 2018.....</b>	<b>20</b>
4.1 Le misure obbligatorie per il trattamento del rischio.....	21
4.1.1 Trasparenza.....	21
4.1.2 Codice di Comportamento.....	22
4.1.3 Rotazione del personale.....	23
4.1.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.....	24
4.1.5 Attività e incarichi extraistituzionali.....	25
4.1.6 Incompatibilità e inconferibilità.....	26
4.1.7 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors).....	28
4.1.8 Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione.....	29
4.1.9 Patti di integrità negli affidamenti.....	30
4.1.10 Segnalazione di illeciti e tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblower.....	30
4.1.11 Formazione.....	33
4.1.12 Osservatorio dei provvedimenti disciplinari.....	34

4.1.13 Report su problematiche in tema di gare e appalti.....	35
<b>5. Trasparenza.....</b>	<b>36</b>
5.1 Consuntivo attività 2017.....	37
5.2 Attività 2018-2020.....	40
<b>6.PTPCT e ciclo della Performance.....</b>	<b>41</b>

**Allegato 1. Questionario sulla percezione della corruzione**

**Allegato 2. Adempimenti 2017**

**Allegato 3. Misure obbligatorie 2018**

## **Premessa**

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione è definito 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), dal PNA 2016 (delibera n. 831 del 3/8/2016) e dall'aggiornamento 2017 al PNA (delibera n. 1208 del 22/11/2017).

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 L. 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 sia di strutture deputate alle attività di monitoraggio, di valutazione, di controllo e di ispezione ambientale, che di strutture che svolgono attività di ricerca finalizzata e innovazione.

In questo quadro è intervenuta la 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 \(ISPRA\)”](#).

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 ha richiesto l’intero 2017 per la sua definizione complessiva.

Nel corso di questo anno sono state avviate e concluse tutte le procedure necessarie per il conferimento degli incarichi di struttura di diverso livello: dirigenti di prima fascia (Dipartimenti), dirigenti di seconda fascia (Servizi), incarichi di responsabilità di unità operative di secondo livello (Aree, Sezioni, Settori).

Anche in questo caso per acquisire maggiori informazioni in merito è possibile consultare il sito istituzionale.

Il 2017 è stato un anno particolarmente significativo per l’Istituto poiché sono stati anche nominati i nuovi organi di vertice (Presidente, CdA e DG), venuti a scadenza.

Con DPCM del 22/5/2017 il dott. Stefano Laporta è stato nominato Presidente dell’ISPRA.

Con due distinti DM, nn. 124 e 123, il Ministro dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, in data 23/5/2017 ha nominato, rispettivamente, il nuovo Consiglio di Amministrazione e il nuovo Consiglio Scientifico.

Con deliberazione n. 7/CA dell'8 novembre 2017 il dott. Alessandro Bratti è stato nominato nuovo Direttore Generale dell'ISPRA.

La nuova struttura organizzativa ha cambiato la fisionomia dell'ISPRA con riferimento alla definizione di unità organizzative più funzionali allo scopo e agli obiettivi che caratterizzano l'Istituto, e questo comporterà, inevitabilmente, l'aggiornamento e, in qualche misura, anche la revisione della mappatura dei processi pubblicata con il PTPC 2015-2017.

# **1. I soggetti della strategia di prevenzione della corruzione**

## **1.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**

La definizione dell'assetto organizzativo dell'Istituto ha consentito di ricondurre in capo ad unico soggetto le figure di Responsabile della Prevenzione e di Responsabile della Trasparenza, così come previsto dal comma 7 dell'art. 1 della L. 190/2012 e s.m.i., sostituito dall'art. 41 comma 1, lett. f) del D. Lgs. 25 maggio 2016 n. 97.

Il Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza (RPCT) è stato nominato con [Decreto n. 07/P del 30/1/2018](#).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) svolge i compiti attribuiti dalla L. 190/2012 e s.m.i.

In particolare:

- elabora la proposta di PTPCT, che deve essere adottato dall'organo politico entro il 31 gennaio di ogni anno;
- cura la pubblicazione sul sito internet dell'Istituto;
- verifica l'efficace attuazione del PTPCT e la sua idoneità;
- propone la modifica del PTPCT in caso di accertamento di significative variazioni o di mutamenti dell'organizzazione dell'Istituto;
- aggiorna il PTPCT anche alla luce del cronoprogramma inserito nel PTPCT stesso;
- verifica, 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;
- individua, 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 predispone d'intesa con il responsabile della formazione un apposito Piano;



- presenta al Presidente dell'Istituto la relazione sull'attuazione del PTPCT dell'anno di riferimento e ne cura la pubblicazione sul sito web dell'Istituto, entro il 31 dicembre di ogni anno o comunque alla data richiesta da ANAC;
- aggiornamento del Piano Triennale della Trasparenza;
- previsioni specifiche azioni di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalazione all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC dei casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- controllo sulla regolare attuazione dell'accesso civico.

Per lo svolgimento dei suoi compiti l'RPCT si avvale della struttura di supporto, *Settore Anticorruzione*, di cui al paragrafo seguente.

Nell'ambito della propria attività, al RPCT 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 e audit.

## **1.2 La struttura di supporto al RPCT**

Il "Regolamento di organizzazione delle strutture di livello dirigenziale non generale e non dirigenziali dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA)" di cui si è detto sopra, ha istituito, tra gli altri, il *Servizio per la gestione dei processi* (SGQ) al quale è affidato anche il compito di assicurare il necessario supporto al RPCT ISPRA.

Per adempiere a tale mandato, tenuto conto anche delle indicazioni contenute nei PNA che si sono succeduti a partire dal 2013, con Disposizione 22/DG del 3 agosto 2017, è stata istituita, all'interno del suddetto Servizio, una struttura di secondo livello, ovvero il *Settore Anticorruzione*, con il compito di *".... fornire supporto al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nell'assolvimento degli adempimenti previsti dalla L. 190/2012 e dal D. Lgs. 33/2013 e s.m.i., nonché il supporto per tutte le attività previste dal Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dall'ANAC"*.

Ne deriva, come peraltro già suggerito in via generale dalla stessa Autorità, la necessità di dotare questa struttura di professionalità adeguate e multidisciplinari, attualmente in fase di acquisizione.

L'istituzione di una struttura organizzativa di supporto rappresenta un elemento molto importante perché garantirà che l'RPCT, pur nell'alternanza dei soggetti, possa svolgere le attività di prevenzione della corruzione avvalendosi di risorse umane che hanno acquisito le necessarie conoscenze ed esperienze in materia, ma anche sensibilità rispetto al contesto specifico dell'Istituto.

Ciò consentirà di definire una strategia di prevenzione della corruzione sempre più coerente rispetto al contesto su cui incide, nonché di poter effettuare monitoraggi e verifiche in maniera più sistematica ed efficace.

### **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 RPCT 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. 190/2012 e s.m.i.),
- assicurano la disponibilità delle informazioni e dei dati oggetto del D. Lgs. 133/2012 e s.m.i.;
- vigilano sulla osservanza dei termini di pubblicazione dei dati di cui al D. Lgs. 133/2012 e s.m.i. per le parti di competenza;
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso di informazioni da pubblicare ai fini rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

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

## 1.4 I Referenti

In considerazione della dimensione (1236 unità di personale tra operatori tecnici, amministrativi, ricercatori e tecnologi) e dell'articolazione dell'Istituto sul territorio nazionale<sup>1</sup>, a supporto del Responsabile, nel definire il primo PTPC (2014-2016) era stato adottato un modello di coordinamento "a rete" il cui nodo centrale era il RPC e i Referenti costituivano i nodi periferici.

Il modello a rete ha considerevolmente contribuito a diffondere i contenuti dei primi Piani Triennali e ad acquisire informazioni sulle realtà delle sedi periferiche.

A fronte della adozione della nuova struttura organizzativa, pur ribadendo la validità di un "sistema a rete", non si ritiene più necessario individuare specifici e ulteriori *referenti di sede* poiché la responsabilità di queste ultime afferisce a dirigenti, per ciò stesso *Referenti Funzionali* del RPCT.

Tenuto quindi conto che il successo del PTPCT e delle sue misure è affidato alla diretta interlocuzione tra il RPCT e i responsabili degli uffici, resta comunque fermo che, laddove se ne ravvisi la necessità l'RPCT, sentito il dirigente della struttura o su richiesta di quest'ultimo, può individuare in qualsiasi momento uno o più Referenti.

Per le Unità di livello non dirigenziale afferenti alla Presidenza e al Direttore Generale, sarà cura del Direttore Generale indicare un Referente.

Per le Unità non dirigenziali collocate all'interno dei Dipartimenti, il ruolo di referente verrà assolto dal Direttore del Dipartimento o da un dirigente da lui designato, con contestuale comunicazione al RPCT.

I Referenti possono svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, perché questi disponga di elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del PTPCT e sull'attuazione delle misure.

---

<sup>1</sup> Sede centrale (Roma) e altre sedi operative sul territorio nazionale (Venezia, Chioggia, Ozzano dell'Emilia, Livorno, Castel Romano, Milazzo e Palermo)

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

In particolare:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, 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 RPCT 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,
- vigilano sugli adempimenti di pubblicazione ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.

## **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 pagina 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 PTPCT 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.

## **1.6 Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)**

Con Comunicato del Presidente del 28 ottobre 2013, l'ANAC ha precisato che ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare, con apposito provvedimento, il soggetto responsabile (*Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante*) della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa, richiesti dall'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

Il Piano Nazionale Anticorruzione ANAC 2016/18 ha previsto, inoltre, che il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (*RASA*) e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.

In caso di mancata indicazione nel PTPCT del nominativo del *RASA*, previa richiesta di chiarimenti al RPCT, l'Autorità si riserva di esercitare il potere di ordine ai sensi dell'art. 1, co. 3, della L. n. 190/2012 e s.m.i., nei confronti dell'organo amministrativo di vertice, che, nel silenzio del legislatore, si ritiene il soggetto più idoneo a rispondere dell'eventuale mancata nomina del *RASA*.

Nel caso di omissione da parte del RPCT, il potere di ordine viene esercitato nei confronti di quest'ultimo.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 ha inteso quindi l'individuazione del *RASA* come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

In ottemperanza a quanto sopra, con Disposizione n. 1/2017 del 3 aprile 2017 è stato nominato Responsabile Anagrafe *per la Stazione Appaltante* il sig. *Pietro Bussu*, che ha provveduto ad abilitarsi regolarmente secondo le modalità operative indicate nel Comunicato ANAC del 28 ottobre 2013.

## 2. Consuntivo dell'attività svolta nel 2017

In linea di continuità con quanto previsto nelle precedenti edizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, si rappresenta sinteticamente l'attività svolta nel 2017 e i risultati del monitoraggio effettuato sul rispetto delle misure previste nel PTPC 2017-2019.

Il 2017, come rappresentato in premessa, è stato segnato dalla fase di riorganizzazione e ciò ha influito sulle attività che ci si era prefissi di svolgere per l'anno in questione, soprattutto con riferimento alla *Gestione del rischio*.

È però continuata l'attività relativa agli adempimenti delle misure obbligatorie dettagliatamente illustrate nel PTPC 2017-2019 e il monitoraggio sull'adempimento delle stesse.

Particolare impulso è stato dato alle attività di **informazione e di formazione** sia con riferimento alla normativa di prevenzione della corruzione in senso lato che su tematiche specifiche afferenti alla stessa.

In particolare si richiamano quali corsi organizzati internamente, due edizioni sul nuovo regolamento Privacy (11/7/2017; 22/11/2017) e un corso sulla Gestione CIG e CUP per avvio gare a evidenza pubblica (25/10/2017 tenuto da docenti del MEF).

Nel PTPC 2017-2019, inoltre, si era posto a carico dei dirigenti l'onere di svolgere eventi formativi rivolti alle proprie Unità sui processi di interesse in modo da rendere tutti i dipendenti più consapevoli della strategia della prevenzione della corruzione perseguita in Istituto e, di conseguenza, generare riflessioni e spunti utili ai fini dell'individuazione condivisa di potenziali rischi di corruzione all'interno dei diversi processi.

Gli eventi formativi hanno avuto puntualmente luogo e sono stati oggetto di relazioni scritte all'RPC.

Con questa misura sono stati pertanto raggiunti due obiettivi:

1. maggiore informazione e consapevolezza dei dipendenti con riferimento al loro specifico contesto lavorativo



2. riflessioni condivise utili in fase di gestione del rischio.

Nel PTPC 2017-2019 era stata anche prevista la definizione e somministrazione di **questionario sulla percezione del rischio corruzione in ISPRA**.

Detto questionario, è stato definito e somministrato utilizzando una piattaforma online, sviluppata dal Servizio informatico dell'Istituto, che ha consentito di coinvolgere tutto il personale e di acquisirne la compilazione in forma anonima.

Al sondaggio, che si è svolto dal 15 al 24 novembre 2017 hanno partecipato n. 639 dipendenti. Il questionario era composto da 15 domande per la maggior parte a risposta sì/no.

Nell'all. 1 si riportano i risultati di una prima analisi delle risposte pervenute, che saranno illustrati e discussi più ampiamente nel corso di un evento interno dedicato alla prevenzione della corruzione da realizzarsi nel 2018 e saranno oggetto di analisi anche ai fini della programmazione delle attività di prevenzione della corruzione per i prossimi anni.

Per quanto attiene al **Whistleblowing**, nel corso del 2017 sono pervenute n. 5 segnalazioni.

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](#).

Le segnalazioni hanno riguardato sia presunte violazioni del codice di comportamento che svolgimento, presumibilmente non autorizzato o in conflitto, di attività extraistituzionali.

In nessun caso si sono riscontrati estremi per una denuncia alle autorità competenti

A conclusione della gestione annuale si può affermare che il livello di attuazione di quanto programmato può ritenersi soddisfacente (All. 2).

### 3. Programmazione 2018-2020

Tenuto conto della mutata struttura organizzativa dell'ISPRA, sarà prioritariamente necessario verificare, con il coinvolgimento di tutti i Responsabili di struttura:

- la rispondenza della mappatura dei processi (PTPC 2015-2017) alla nuova organizzazione, sia in termini di modifica/integrazione dei processi già rilevati che di afferenza degli stessi alle Aree di rischio e alle attuali Unità di struttura;
- la valutazione del rischio, già effettuata (PTPC 2016-2018), per le aree 1, 8 e 9 nonché aggiornare la valutazione del rischio per l'area 4.

Ritenendolo prioritario si intende poi completare, con la fase di trattamento, la Gestione del Rischio, per le Aree obbligatorie ai sensi del PNA.

Nel corso della originaria fase di mappatura furono inserite ulteriori Aree, in funzione dei processi rilevati: Gestione del personale, Sistemi di gestione, Gestione beni, Amministrazione e bilancio, Giuridico - legale, Ampliamento delle conoscenze e delle competenze, Diffusione e divulgazione delle conoscenze. Se queste Aree, che hanno peraltro trovato riscontro nell'aggiornamento 2015 al PNA, risulteranno confermate dalla generale verifica della mappatura, saranno sottoposte alla *gestione del rischio* nella sua complessa articolazione: analisi del contesto, valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

L'obiettivo che ci si prefigge è che nel corso del triennio (fine 2020) sia completata la fase di gestione del rischio per tutte le Aree risultanti dalla mappatura.

Tutto questo complesso processo consentirà di individuare:

- le misure più efficaci da applicare alle Aree/processi a più elevato rischio di corruzione,
- il responsabile della misura e dei tempi di attuazione delle stesse,

- garantire anche il collegamento con il ciclo della performance.

Sulle misure così individuate sarà effettuato un costante monitoraggio anche con verifiche a campione.

Inoltre, i Responsabili delle Unità operative saranno coinvolti nello studio di possibili criteri idonei a favorire la rotazione degli incarichi, soprattutto per le aree in cui è maggiore il rischio di corruzione.

Per quanto riguarda **la formazione**, coerentemente con il disposto normativo che considera la formazione quale principale misura nella strategia di prevenzione della corruzione, sarà sviluppato e aggiornato nel corso del triennio, di concerto con i Responsabili di struttura, il Piano di Formazione Anticorruzione previa definizione dei criteri per l'individuazione del personale da inserire nei percorsi formativi. Parallelamente saranno anche realizzati eventi di sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità.

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

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.

Sarà obiettivo del triennio, studiare una possibile metodologia per sistematizzare questo processo, ove tecnicamente possibile, parallelamente alla definizione di una procedura che consenta l'efficace monitoraggio delle misure, 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.

Nel seguito si rappresentano le attività che si intende realizzare nel 2018.

## 4. Attività 2018

Tra le attività descritte nel paragrafo precedente, nel corso del 2018 si ritiene di poter espletare, secondo il cronoprogramma riportato nel seguito, quelle descritte ai punti a) e b) di cui al paragrafo precedente, e quanto necessario perché l'intero ciclo di gestione del rischio per le 4 aree obbligatorie del PNA 2014 sia portato a compimento.

Tab. 1 Cronoprogramma attività 2018

Verifica rispondenza della mappatura dei processi (PTPC 2015-2017) alla nuova organizzazione, sia in termini di modifica/integrazione dei processi già rilevati che di afferenza degli stessi alle Aree di rischio e alle attuali Unità di struttura.	Febbraio-Maggio 2018
Verifica valutazione del rischio, già effettuata (PTPC 2016-2018), per le aree 1, 8 e 9	Giugno-Luglio 2018
Valutazione del rischio per l'area 4	Giugno-Luglio 2018
Trattamento del rischio aree 1-4-8 e 9	Settembre-Dicembre 2018

Il contributo dei dirigenti dell'Istituto avrà una notevole rilevanza, ma sarà importante anche coinvolgere, per loro tramite, tutti i responsabili di struttura non dirigenziale e i dipendenti dell'Istituto, in funzione dei loro contesti operativi.

Riscontrata la rispondenza della mappatura dei processi (PTPC 2015-2017) alla nuova organizzazione - punto a) della tabella- , sarà completata la valutazione del rischio per le aree 1, 8 e 9 e per l'area 4 procedendo alla identificazione delle misure di mitigazione, in funzione della specificità del singolo processo.

Solo dopo aver completato l'intero processo di gestione del rischio per le 4 aree obbligatorie si procederà all'esame di quelle ulteriormente individuate dall'Istituto.

Preso atto della complessità di arrivare ad una compiuta sistematizzazione della *gestione del rischio*, già negli anni precedenti ci si era resi conto della necessità di prevedere una modalità, condivisa con tutti i soggetti interessati, per aggiornare costantemente la mappatura dei processi e, conseguentemente, tutto ciò che è con essa correlato.

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

Oltre alle attività sopra illustrate e relative alla fase di gestione del rischio, nel corso del 2018, si continuerà ad applicare le misure obbligatorie e a vigilare sulla loro effettiva applicazione.

### **4.1.1 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 adottata sia con riferimento alla individuazione di flussi dei dati soggetti a pubblicazione, che alla definizione di una procedura per le istruttorie di accesso civico, l'unificazione ruolo Responsabile Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza.

A partire dalla nomina del RPCT saranno effettuate le opportune azioni per un più pregnante monitoraggio degli adempimenti previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e, se necessario, saranno effettuati interventi organizzativi.

Fino a detta nomina le competenze e le responsabilità di detta misura restano in capo al Responsabile della Trasparenza.

## **Misura:**

**a) definizione Piano per la Trasparenza 2018-2020**

**b) attuazione e monitoraggio del Piano per la Trasparenza 2018-2020**

**Responsabile della misura: Responsabile per la Trasparenza/RPCT**

**Termine di adozione misura: permanente, nel rispetto dei termini di legge per i singoli adempimenti.**

### ***4.1.2 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, RPCT**

**Termine di adozione misura: misura permanente**

#### ***4.1.3 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 in precedenza era destinatario.

Nel corso del triennio, si valuterà l'individuazione di possibili criteri idonei a favorire la rotazione degli incarichi, garantendo la continuità dell'azione

amministrativa, soprattutto per le aree in cui è maggiore il rischio di corruzione.

**Misura: Rotazione conferimento/rinnovo incarichi**

**Responsabile della misura: Direttore Generale, Dirigenti, RPCT**

**Termine di adozione misura: permanente**

**Misura: definizione possibili criteri rotazione dipendenti che curano i procedimenti nei settori a maggior rischio di corruzione**

**Responsabile della misura: Dirigenti, RPCT**

**Termine di adozione misura: dicembre 2018**

#### ***4.1.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse***

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 e s.m.i. 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 pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e provvedimento finale.

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 RPCT.

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: informazione e vigilanza sull'obbligo di segnalazione di potenziale conflitto di interesse**

**Responsabile della misura: Dirigenti, RPCT**

**Termine di adozione misura: immediato e permanente**

#### ***4.1.5 Attività e incarichi extraistituzionali***

In attuazione di quanto disposto dalla L. n. 190/2012 e s.m.i., 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:

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;

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 del Personale e degli Affari Generali; Dirigente Servizio Pianificazione e Gestione Giuridica del Personale**

**Termine di adozione misura: immediato e permanente**

#### ***4.1.6 Incompatibilità e inconferibilità***

Il Decreto Legislativo n. 39 dell'8 aprile 2013, ha dato attuazione alla L. n. 190/2012 e s.m.i., 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 RPCT 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 RPCT 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 RPCT adotta misure di verifica delle autocertificazioni prodotte, ad esempio attraverso il casellario giudiziario, per il tramite del Servizio competente.

Il RPCT, previa contestazione all'interessato, 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.

Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione e i relativi contratti sono nulli.

Il soggetto decade dall'incarico con risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di 15gg dalla contestazione.

**Misura: acquisizione dichiarazione ai sensi del DPR n. 445/2000 e s.m.i. di assenza cause inconferibilità ex D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i.**

**Misura:** acquisizione annuale dichiarazione ai sensi del DPR n. 445/2000 e s.m.i. assenza cause incompatibilità ex D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i.

**Misura:** pubblicazione dichiarazioni su sito istituzionale

**Misura:** verifica a campione presso il casellario giudiziario ed eventuale segnalazione al RPCT

**Responsabile della misura:** Dirigente Servizio Pianificazione e Gestione Giuridica del Personale

**Termine di adozione misura:** misura permanente

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

La L. n. 190/2012 e s.m.i. 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 Servizio Pianificazione e Gestione Giuridica del Personale, Responsabile Servizio Appalti e Contratti Pubblici, Responsabile del Servizio Gestione Economica Personale**

**Termine di adozione misura: misura permanente**

#### ***4.1.8 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:

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;

individuazione delle modalità più idonee, da comunicare al RPCT, per effettuare controlli a campione sulle dichiarazioni rese;

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 RPCT. 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**

#### ***4.1.9 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 del Servizio Appalti e Contratti Pubblici**

**Termine di adozione della misura: misura permanente**

#### ***4.1.10 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 RPCT atti e/o fatti illeciti o violazioni alle norme di comportamento di cui è venuto a conoscenza.

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.

Detta tutela, è stata ribadita e rafforzata dalla l. 179/2017 che ha introdotto specifiche sanzioni in caso di violazione.

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.

Al fine di garantire il rispetto dell'anonimato del segnalante, l'ISPRA ha sviluppato, sin da giugno 2015, una [piattaforma informatica dedicata](#), con chiavi criptate e ad accessi tracciati.

Le segnalazioni inserite nel sistema sono trattate dai membri del *Comitato per le segnalazioni illecite* secondo il regolamento a tal fine adottato e consultabile sullo sito istituzionale.

Detto regolamento, nonché la stessa procedura informatica, saranno oggetto di verifica e aggiornamento, se necessario, ai sensi delle disposizioni contenute nella L. n. 179/2017 e delle linee guida ANAC di prossima emanazione.

**Misura: tutela della riservatezza**

**Responsabile della misura: Comitato per il trattamento delle segnalazioni, UPD, Dirigenti**

**Termine di adozione della misura: da giugno 2015, permanente**

**Misura: vigilanza su adozione misure ritorsive nei confronti del segnalante**

**Responsabile della misura: UPD, RPCT**

**Termine di adozione della misura: permanente**





#### **4.1.11 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.

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 2018 si punterà molto anche sulla formazione interna organizzata dagli stessi dirigenti, sulla scia di quanto già proficuamente avviato nel 2017.

Dando seguito alle disposizioni di cui ai commi 8 e 10 art. 1 L. 190/2012 e s.m.i., a partire dai primi mesi del 2018 l'RPCT, tenuto conto anche delle esigenze espresse dai responsabili di struttura a seguito di esplicita richiesta dell'RPC con nota 7007/RPC del 14/9/2017, e delle risorse economiche disponibili definirà il Piano di Formazione Anticorruzione per il triennio 2018-2020 nelle linee generali e più specificamente per l'anno 2018.

Il Piano Annuale di Formazione Anticorruzione terrà conto del programma definito dalla SNA, quale soggetto formatore privilegiato ai sensi del comma 11 art. 1 L. 190/2012 e s.m.i.

Saranno parimenti definiti i criteri per l'individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Sarà cura dell'RPCT, peraltro, promuovere e sviluppare iniziative di formazione svolte da personale dello stesso Istituto particolarmente esperto della specifica tematica, 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 e saranno anche realizzati eventi di sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità.

**Misura:**

1. **Definizione Piano Generale Formazione 2018-2020**
2. **Procedure/criteri individuazione personale da inserire nei percorsi di formazione prevenzione della corruzione**
3. **Piano Formazione Anticorruzione anno 2018**

**Responsabile della misura: RPCT e dirigenti**

**Termini della misura:**

1. **aprile 2018**
2. **maggio 2018**
3. **giugno2018**

**4.1.12 Osservatorio dei provvedimenti disciplinari**

Un indicatore utile per indirizzare l'azione del RPCT 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 annualmente un report sui procedimenti attivati e di pubblicarlo, nel rispetto della normativa sulla privacy, sul sito istituzionale, in modo da rappresentare un *Osservatorio dei provvedimenti disciplinari*, utile per delinearne la casistica ricorrente e disporre le eventuali misure preventive.

**Misura: Report on line dei provvedimenti disciplinari**

**Responsabile della misura: Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari**

**Termine della misura: aggiornamento costante.**

**4.1.13 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.**

## **5. Trasparenza**

## 5.1 Consuntivo attività 2017

L'attività e le azioni utili a rendere trasparente la gestione amministrativa sono state attratte nel più esteso ambito dell'Anticorruzione. In quanto tali, nel corso del 2018 è previsto il termine del periodo transitorio in ISPRA che vede tuttora la presenza del Responsabile della Trasparenza le cui funzioni saranno così ordinariamente e unitariamente gestite dal Responsabile Anticorruzione.

Nelle more della gestione unitaria delle funzioni, è continuata l'azione di adeguamento normativo e strutturale del sito ISPRA e dei contenuti delle sezioni e sotto sezioni dell'Amministrazione Trasparente a seguito delle novità introdotte nell'anno 2017. Tale adeguamento di natura tecnico-strutturale delle sezioni del sito web istituzionale ISPRA è stato conseguente alla emanazione della Delibera n. 1310/2016 concernente "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016".

L'area Amministrazione Trasparente del sito web ISPRA è stata completamente adeguata e testata positivamente per come dimostrabile dalla verifica effettuabile mediante l'applicazione "Bussola della Trasparenza" messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica (<http://bussola.magellanopa.it/consulta-in-tempo-reale.html>) che ha certificato nel 2017 ISPRA tra le migliori implementazioni dell'area Amministrazione Trasparente tra i siti istituzionali degli enti di ricerca e sperimentazione in relazione al cd <nuovo albero degli adempimenti>. Si precisa che tale funzionalità è in linea per cui è possibile in qualunque momento verificare lo stato dell'ottima classificazione di ISPRA in merito a quanto rappresentato.

Per quanto sopra, è cambiata la griglia degli adempimenti obbligatori, mentre taluni altri contenuti sono divenuti facoltativi. In senso esplicativo, è allegata la griglia delle sezioni per come ora adeguata sul sito ISPRA e per come prevista dall'ANAC.

È rilevante rappresentare che, a seguito del processo di riorganizzazione dell'ISPRA sono state anche ridefinite le competenze delle nuove unità organizzative. Conseguentemente, è prevista nel 2018 l'assegnazione degli adempimenti da effettuarsi alle unità organizzative in corrispondenza alle funzioni svolte. Conseguentemente, a valle dell'assegnazione degli obiettivi, saranno specificamente individuate gli adempimenti da svolgere per ciascuna unità organizzativa.

A rendere già nel corso dell'anno 2017 e riconfermate nel 2018 nell'ambito del consolidamento delle attività di interazione e gestione tempestiva delle informazioni utili alla trasparenza amministrativa, sono state implementate nell'ambito delle sezioni dell'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale ISPRA i seguenti collegamenti con consentono in tempo reale l'acquisizione di dati informativi dinamici:

Percorso home sito ISPRA>Amministrazione Trasparente>Consulenti e Collaboratori: collegamento con il sito <http://www.consulentipubblici.gov.it/> della Funzione Pubblica utile ad ottenere informazioni in tempo reale sui consulenti e collaboratori ISPRA e di tutte le altre PA;

Percorso home sito ISPRA>Amministrazione Trasparente>Altri contenuti>Dati ulteriori>Monitoraggio della spesa oppure home sito ISPRA>Amministrazione Trasparente>Bilanci>Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio : collegamento con il sito <https://www.siope.it/Siope2Web/> che consente di ottenere informazioni in tempo reale sui pagamenti e sugli incassi di ISPRA e di tutte le altre P.A. inserendo il nominativo dell'amministrazione nella sezione <confronti> del nominato sito Siope.

Sono stati adeguati i moduli e le modalità di accesso dell'accesso civico semplice e generalizzato sul percorso previsto dall'ANAC home sito ISPRA>Amministrazione Trasparente> Altri contenuti>Accesso civico, avendo ISPRA già ad inizio 2017 resa disponibile e adeguata la pagina web dedicata secondo le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla gestione del FOIA.

Altrettanto, è stata ampliata la possibilità di procedere alle segnalazioni anonime dei comportamenti illeciti dei dipendenti (whistleblowing) consentendo l'accesso all'applicazione mediante l'alternativa di procedere utilizzando il percorso: home sito ISPRA>Amministrazione trasparente>Altri contenuti>Prevenzione della Corruzione>Atti di accertamento delle violazioni oppure mediante il nuovo percorso: home sito ISPRA>Amministrazione trasparente>Personale>Sanzioni disciplinari al personale>Segnalazione illeciti.

## **5.2 Attività 2018-2020**

Relativamente alle azioni volte ai processi di miglioramento, essendo definita l'attrazione delle azioni di adeguamento e di comunicazione delle attività di trasparenza amministrativa in quelle più ampie e definite per l'Anticorruzione, per gli anni 2018-2020 saranno svolte le azioni di aggiornamento in linea con quanto previsto dall'ANAC e le azioni informative e formative promosse nell'ambito delle attività Anticorruzione.



## 6. PTPCT e ciclo della Performance

Il presente PTPCT individua, nelle sezioni che precedono, per ciascuna misura il responsabile e il termine della stessa. A tal fine il documento è strutturato come atto di programmazione, con l'indicazione di misure, responsabili, adempimenti e tempistica.

Il PNA stabilisce che "dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel PTPC 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."

Pertanto, negli anni scorsi, ai fini dell'integrazione con il ciclo della *performance*, le misure contenute nei Piani sono state trasmesse, con specifica comunicazione, alla Direzione Generale dell'Istituto.

A fronte della nuova struttura, il supporto all'OIV è stato posto alle dipendenze del *Servizio per la Gestione dei Processi* e istituita, al suo interno, la *Sezione Performance*.

Ne deriva che, a valle della adozione del PTPCT da parte del CdA, il *RPCT* trasmetterà al *Direttore Generale* e al *Servizio per la Gestione dei Processi*:

- il report relativo alla adozione delle misure previste nel PTPC 2017-2019 relative all'anno 2017;
- il report relativo alle misure previste nel PTPCT 2018-2020 relative all'anno 2018

per le finalità richieste dalla legge in termini di individuazione e valutazione degli obiettivi individuali e organizzativi.

Parimenti, i risultati che emergeranno nella Relazione sulla *Performance*, dovranno essere trasmessi al *RPCT* e al *Servizio per la Gestione dei Processi*, e saranno oggetto di analisi e valutazioni da parte di detto Responsabile, per il tramite del *Settore Anticorruzione*, al fine di comprendere le ragioni/cause in

base alle quali si sono verificati eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi; individuare le misure correttive, sia in relazione alle misure obbligatorie che a quelle ulteriori, anche in coordinamento con i dirigenti ed i referenti della corruzione; inserire le misure correttive tra quelle per implementare/migliorare il Piano PTPCT 2019-2021.

Al fine di garantire il collegamento con il PTPC 2017-2019 nel PP 2017-2019, nell'ambito degli Obiettivi strategici è stato definito l'obiettivo "Ottemperare agli adempimenti derivanti dalle misure obbligatorie anticorruzione e trasparenza." attribuito al Responsabile della unità a cui risultano collegati obiettivi operativi trasversali a ciascuna unità della macro struttura ed è stato utilizzato il seguente indicatore utilizzato: *"Efficacia ed efficienza nell'assolvimento degli adempimenti previsti dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione"*.

Anche la *performance* individuale del RPCT deve essere valutata in relazione alla specifica funzione affidatagli, a tal fine inserendo nel P.P. i relativi obiettivi. Ciò naturalmente pure al fine di consentire un'adeguata remunerazione mediante il trattamento accessorio della funzione svolta.