

**PIANO TRIENNALE
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
DELLA TRASPARENZA DELL'ISPRA
2021-2023**

INDICE

| | |
|--|-----------|
| Premessa | 4 |
| 1. Il contesto interno ed esterno | 5 |
| 2. I soggetti della strategia di prevenzione della corruzione | 7 |
| 2.1 Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) | 7 |
| 2.2 Il Settore Anticorruzione..... | 8 |
| 2.3 I Dirigenti..... | 8 |
| 2.4 I Referenti..... | 9 |
| 2.5 Il Personale..... | 10 |
| 2.6 Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)..... | 10 |
| 3. Consuntivo dell'attività svolta nel 2020 | 12 |
| 3.1 Gestione del Rischio..... | 12 |
| 3.2 Formazione..... | 12 |
| 3.3 Trasparenza..... | 13 |
| 3.3.1 Accesso civico..... | 14 |
| 3.4 Whistleblowing..... | 15 |
| 3.5 Esiti vigilanza su misure obbligatorie 2020 (PTPCT 2021-2023)..... | 15 |
| 4. Rotazione | 16 |
| 5. Programmazione attività | 16 |
| 5.1 Gestione del Rischio | 17 |
| 5.2 Formazione-Informazione-Comunicazione 2021-2023..... | 17 |
| 5.3 Monitoraggio 2021-2023..... | 18 |
| 5.4 Rotazione 2020-2022..... | 19 |
| 5.5 Trasparenza 2021-2023..... | 19 |
| 5.6 Codice di comportamento 2020-2022..... | 20 |
| 5.7 Whistleblowing 2021-2023..... | 20 |
| 5.8 Supporto e consulenza alle strutture 2021-2023..... | 20 |
| 6. Le misure obbligatorie per il trattamento del rischio | 21 |
| 6.1. Codice di Comportamento..... | 21 |
| 6.2 Rotazione degli incarichi..... | 22 |
| 6.3 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse..... | 23 |
| 6.4 Attività e incarichi extraistituzionali..... | 24 |
| 6.5 Incompatibilità e inconferibilità..... | 25 |
| 6.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage -revolving doors)..... | 27 |
| 6.7 Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione..... | 28 |

| | |
|--|-----------|
| 6.8 Patti di integrità negli affidamenti..... | 29 |
| 6.9 Segnalazione di illeciti e tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – Whistleblowing..... | 30 |
| 6.10 Formazione e informazione..... | 31 |
| 6.11 Osservatorio dei provvedimenti disciplinari..... | 33 |
| 6.12 Report su problematiche in tema di gare e appalti..... | 34 |
| 6.13 Trasparenza..... | 35 |
| 7. PTPCT e ciclo della Performance..... | 36 |

PREMESSA

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è definito ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 8, della L. 190/2012 e s.m.i., sulla base delle indicazioni contenute nel PNA di cui alla Delibera n. 72 dell'11/09/2013 e degli aggiornamenti susseguitesesi negli anni a partire dal 2015, fino agli indirizzi contenuti nel più recente PNA 2019

Le misure adottate dal Governo in concomitanza con l'emergenza COVID hanno implicato per l'istituto un cambiamento radicale nell'approccio lavorativo, prevedendo il passaggio immediato e imprevisto ad una modalità lavorativa basata prevalentemente sul modello del lavoro agile svolto presso il domicilio del dipendente comportando alcuni cambiamenti operativi e scenari di lotta alla corruzione prima imprevedibili.

L'aggiornamento per l'anno 2021 del Piano, quale strumento di programmazione, recepisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza definiti dall'organo di indirizzo ed essendo un aggiornamento, restano vigenti ed operativi anche i precedenti documenti di programmazione laddove non espressamente aboliti, anche se non esplicitamente richiamati. Pertanto, le attività di trattamento dei rischi di corruzione previste per il 2021, illustrate nel presente documento, si pongono in continuità con le azioni programmate nel PTPCT precedente o costituiscono nuove azioni di prevenzione ispirate ai criteri adottati nella fase di ponderazione.

Come per gli anni precedenti, il documento è composto da una parte generale descrittiva e riepilogativa delle attività svolte nel corso del 2020 con riferimento alle misure più rilevanti nella strategia di prevenzione della corruzione, segue il capitolo sulla programmazione triennale 2021-2023 e su quella annuale 2021.

Nell'ultima parte sono riportate le schede esplicative di ciascuna delle misure e dei soggetti obbligati, oltre che dei tempi previsti per la loro attuazione, con riferimento al 2021.

Il documento è stato prodotto con la collaborazione delle strutture organizzative interne. Ai fini dell'adozione il Piano viene sottoposto all'attenzione del Consiglio d'amministrazione dell'Istituto come previsto dal comma 8 dell'art. 1 della sopra citata norma.

1. Il contesto interno ed esterno

L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) è un 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 ed è stato interessato, nel tempo, da interventi normativi che ne hanno ampliato le competenze e gli ambiti di intervento, richiedendo adeguamenti della struttura organizzativa.

Nel corso degli anni si sono poi susseguiti altri atti normativi e disposizioni che hanno interessato, ampliandole, le competenze dell'ISPRA.

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, formazione anche post-universitaria, informazione e comunicazione 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.

Le funzioni tecniche e scientifiche sono tutte finalizzate all'obiettivo della tutela dell'ambiente in tutte le sue componenti e al perseguimento dello sviluppo sostenibile

Il Ministero della Transizione Ecologica, che è il principale beneficiario delle attività di ISPRA, indica le priorità strategiche da perseguire.

L'Istituto coordina il Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente, composto da ISPRA e dalle Agenzie Regionali per la Protezione dell'Ambiente - ARPA (o, nel caso delle Province Autonome, APPA). Si tratta di una rete che concorre al perseguimento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile garantendo lo svolgimento delle attività tecniche ambientali in modo omogeneo a livello nazionale, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo al fine di rendere omogenee ed efficaci l'esercizio delle azioni conoscitive e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, del supporto alle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica.

ISPRA svolge, inoltre, un ruolo fondamentale anche a livello internazionale, cooperando con l'Agenzia Europea dell'Ambiente, l'Ufficio Statistico dell'Unione Europea e con numerose altre istituzioni ed organizzazioni comunitarie e globali in materia di salvaguardia ambientale.

L'Istituto rappresenta ufficialmente l'Italia presso tali sedi internazionali. Ad esempio, fornisce i dati ambientali ufficiali italiani alle istituzioni europee e alle Nazioni Unite. Inoltre, partecipa a tavoli di lavoro in cui si confronta con gli altri rappresentanti della comunità scientifica internazionale e supporta a livello tecnico-scientifico i decisori normativi. Infine, esercita funzioni di coordinamento di iniziative e progetti in ambiti specifici e svolge un ruolo di raccordo tra il mondo della ricerca italiano e quello internazionale.

Ne deriva un'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 nonché di strutture amministrative a supporto delle attività sopradescritte.

L'intervento della L. n. 132/2016 ha reso necessario apportare alcune modifiche al Regolamento di organizzazione delle strutture di livello dirigenziale non generali e non dirigenziali dell'ISPRA, approvato con precedente Delibera 37/CA del 14 dicembre 2015, al fine di migliorare l'operatività delle strutture e, conseguentemente, dell'Istituto effettuando interventi di modifica mirati nelle declaratorie di talune Unità Organizzative ovvero nella collocazione delle stesse rispetto a quanto previsto Regolamento di organizzazione sopracitato.

Le modifiche in questione sono contenute nella Delibera n. 18/CdA ISPRA del 23 aprile 2018, sulla quale, in data 2 agosto 2018 è stato acquisito il previsto parere del Ministero vigilante (nota prot. n. 3087/MATTM).

Successivamente, nel corso del 2019, sono state apportate ulteriori modifiche alla delibera 37/CA, prima con la Deliberazione n. 33/CA del 5/2/2019 poi con Delibera n. 47/CA che ha integralmente sostituito la precedente.

Nel 2019 inoltre è stato avviato un progetto di ridefinizione dell'organizzazione, sia per recepire le disposizioni della L. 132/2016 sia per cogliere delle opportunità di miglioramento dell'efficienza interna. A questo scopo è stata, quindi, condotta una mappatura dei processi che ha coinvolto circa 300 dipendenti mediante interviste mirate e workshop. Ciò ha permesso di raccogliere elementi utili per ipotizzare una struttura organizzativa articolata con una logica diversa, più funzionale al perseguimento della mission istituzionale. Il passaggio alla nuova organizzazione avverrà gradualmente nel corso del 2020 - 2022.

Attualmente, l'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale è articolato in modo da assicurare la separazione e la complementarietà dell'attività di ricerca e di consulenza tecnica e scientifica da quella amministrativa.

L'articolazione è costituita da 4 Dipartimenti, posizioni di livello dirigenziale generale, 4 Centri Nazionali e 20 Servizi che costituiscono posizioni di livello dirigenziale non generale.

Nell'ambito dei Dipartimenti e dei Centri Nazionali sono inserite strutture tecnico-scientifiche denominate Aree tecnologiche e di ricerca e Centri operativi, affidate alla responsabilità di personale con qualifica di ricercatore e/o tecnologo.

Nell'ambito, poi, delle strutture dirigenziali di primo o di secondo livello possono essere istituiti Settori e/o Sezioni affidati rispettivamente a personale di V e IV livello e a tecnologi-ricercatori.

Sul fronte del contesto esterno, ciò si traduce nel fatto che accanto al rapporto prioritario con il Ministero della Transizione Ecologica, l'ISPRA ha un ampio spettro di interlocutori, sia sul piano nazionale che su quello internazionale e i risultati della sua attività hanno un diretto impatto anche sulla cittadinanza e sul mondo produttivo, verso i quali l'Istituto ha necessità di rivolgersi ponendosi quale ente tecnico-scientifico autonomo, autorevole ed imparziale.

Per questo motivo, si è scelto di rappresentare in maniera sintetica il quadro normativo e organizzativo dell'ISPRA rinviando una più approfondita disamina dei due contesti ai documenti di programmazione pubblicati sul sito istituzionale – sezione Amministrazione Trasparente.

<http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalis>

In tal modo il PTPCT mantiene un'impostazione agile e riscontra anche la sollecitazione, più volte rappresentata da ANAC, a stabilire un raccordo, per quanto possibile, tra i diversi documenti di programmazione strategica e di controllo.

2. I soggetti della strategia di prevenzione della corruzione

2.1 Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

La definizione dell'assetto organizzativo dell'Istituto ha consentito di ricondurre, a partire dal 2018, in capo a un unico soggetto le figure di Responsabile della Prevenzione della Corruzione 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.

Con Decreto del Presidente ISPRA, n. 15/P del 27/01/2021, è stato nominato un nuovo Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza (RPCT).

L'incarico è stato affidato all'ing. Luciano Bonci, dirigente di prima fascia del *Dipartimento per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e per la conservazione della biodiversità*.

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;
- ne 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 predisporre, d'intesa con il Responsabile della Formazione, un apposito Piano;
- trasmette, al Presidente dell'Istituto, la relazione sull'attuazione del PTPCT dell'anno di riferimento e ne assicura la pubblicazione sul sito web dell'Istituto, entro il 31 dicembre di ogni anno o comunque alla data richiesta da ANAC;
- effettua costante monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- verifica l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnala all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- effettua il controllo sulla regolare attuazione dell'accesso civico.

Per lo svolgimento dei suoi compiti il RPCT si avvale del *Settore Anticorruzione*, struttura di supporto, istituita con Disposizione n. 22 del 3 agosto 2017, che è ancora in fase di implementazione sotto il profilo delle risorse umane.

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.

2.2 Il Settore Anticorruzione

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)" richiamato in "Premessa", 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 e come ripreso e ribadito nel PNA 2019, con Disposizione 22/DG del 3 agosto 2017, è stata istituita, all'interno del suddetto Servizio, una struttura di terzo 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".

La nomina di un nuovo RPCT ha determinato una necessaria riflessione sulla opportunità di riconsiderare l'allocazione del Settore Anticorruzione nell'ambito di un Servizio, tenuto conto che la figura del RPCT e le sue responsabilità impongono un certo rigore nell'applicazione del principio di rotazione e che pertanto collocare il Settore all'interno di una Unità Organizzativa diretta da altro dirigente poteva non essere funzionale al ruolo indipendente e terzo che connota il RPCT. Pertanto, i vertici dell'ISPRA hanno ritenuto opportuno riallocare, con Deliberazione 3239/DG, detto Settore ponendolo alle dirette dipendenze del Direttore Generale, a partire dal 1/3/2021.

La struttura di supporto al RPCT necessita, a tutt'oggi, di essere implementata con l'assegnazione di risorse umane di professionalità adeguata e multidisciplinari, per garantire l'espletamento delle funzioni attribuite al RPCT che consistono in attività di vigilanza e di controllo, ma che richiedono, prioritariamente, la definizione di una strategia di prevenzione della corruzione e quindi coinvolgono attività di analisi e di programmazione e investono, in maniera trasversale, tutte le vicende dell'Istituto.

2.3 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 e s.m.i.);
- 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 e s.m.i.);
- osservano le misure contenute nel PTPCT (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. 33/2013 e s.m.i.;

- vigilano sulla osservanza dei termini di pubblicazione dei dati di cui al D. Lgs. 33/2013 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.

L'adempimento di queste funzioni, l'attuazione delle misure individuate specificamente nel Piano nonché la collaborazione prestata in materia al RPCT costituiscono, per il Dirigente, elemento di puntuale valutazione sia in sede di Performance che, rilevandone i presupposti, in sede disciplinare.

2.4 I Referenti

L'Istituto ha una struttura articolata sull'intero territorio nazionale¹, pertanto, a supporto del Responsabile, nel definire il primo PTPCT (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.

A fronte dell'adozione della nuova struttura organizzativa, non si è ritenuto 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.

Anche il Responsabile del Settore Anticorruzione è, in funzione del suo incarico, Referente Funzionale del RPCT.

Tenuto quindi conto che il successo del PTPCT e delle sue misure è affidato alla efficace 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 alla Direzione Generale, il Presidente e del Direttore Generale, ritenendolo opportuno, potranno indicare un Referente.

Per le Unità non dirigenziali collocate all'interno dei Dipartimenti, il ruolo di Referente verrà assolto dallo stesso Direttore di 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 il monitoraggio del PTPCT e sull'attuazione delle misure.

Ai Referenti sono anche 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;

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

- curano l'effettiva applicazione di circolari, indirizzi, protocolli condivisi e ne monitorano il rispetto, segnalando eventuali criticità e 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 e s.m.i..

2.5 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 deve improntare 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– nonché al *Codice di comportamento specifico dell'Istituto*, adottato nel 2014 con Disposizione n. 2463/DG, al *Codice di condotta CUG* e osservando tutte le linee di comportamento che l'Istituto riterrà opportuno adottare.

I codici sono tutti consultabili al seguente link

<http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta-1/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta>

Particolare attenzione è rivolta al personale che presta la propria attività nell'ambito di aree considerate a maggior rischio di corruzione, tenuto ad una più pregnante collaborazione nel dare adeguata attuazione alle misure preventive individuate nel presente PTPCT, sia conformandosi alle direttive del proprio Responsabile che proponendo, a fronte dell'esperienza maturata nell'esercizio delle proprie mansioni, ogni utile accorgimento ritenuto funzionale alla costituzione di adeguati presidi, tenuto conto delle specificità di ciascun processo a rischio.

2.6 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, l'obbligo per il RPCT di 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.

3. Consuntivo dell'attività svolta nel 2020

In linea di continuità con quanto previsto nelle precedenti edizioni del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, si rappresenta sinteticamente l'attività svolta nel 2020 e i risultati del monitoraggio effettuato sul rispetto delle misure previste nel PTPCT 2020-2022.

3.1 Gestione del Rischio

Nel PTPCT 2020-2022 si era stabilito quale obiettivo triennale quello di completare l'analisi delle schede relative alla complessa fase di gestione del rischio compilate dalle Unità sulla base di un format previamente definito dal Settore Anticorruzione (struttura di supporto al RPCT), corredato da puntuali istruzioni, secondo quanto descritto nel richiamato Piano 2019-2021 e nel successivo 2020-2022 con l'intento di evitare disomogeneità dovute ad una errata interpretazione delle istruzioni fornite.

La decisione di effettuare un aggiornamento della precedente mappatura dei processi e correlata identificazione e valutazione del rischio e delle conseguenti misure di prevenzione, era nata come descritto nel PTPCT 2020-2022, dall'intervenuta modifica, nel corso del 2018, della struttura organizzativa dell'Istituto. Nel PTPCT 2020-2022 si era anche esplicitata la decisione di cogliere quella occasione per impostare la mappatura in funzione della struttura organizzativa e non più per Aree di Rischio omogenee, ritenendo che in tal modo sarebbe stato più semplice recepire eventuali successive modifiche della struttura organizzativa o dei compiti istituzionali, realizzando, peraltro, quell'approccio flessibile e contestualizzato, suggerito dall'Autorità nell'All. 1 al PNA 2019, pur mantenendo il significativo collegamento di ciascun processo con l'area di rischio ritenuta più idonea tra quelle che l'Istituto aveva già individuato in fase di pubblicazione della mappatura dei processi nel PTPCT 2015.

Gli incontri hanno richiesto un impegno in termini di tempo e di risorse umane maggiore rispetto a quello stimato poiché ci si è resi conto che la fase di ponderazione dei rischi necessitava di una previa fase di analisi e verifica, in contraddittorio con le stesse Unità Organizzative, dei contenuti delle schede compilate. Ciò ha portato in alcuni casi a modifiche e/o integrazioni da parte del Responsabile, a cui ha fatto seguito un'ulteriore verifica da parte del Settore Anticorruzione. Al confronto seguivano fasi di informazione e approvazione dei relativi Dirigenti di primo livello.

Per la descritta complessità e per gli intervenuti eventi connessi all'emergenza COVID19, che hanno reso più complicato interagire con le singole Unità Organizzative, il completamento di questa fase, prevista per il 2020, ha subito una sospensione.

Nel 2021, avendo sviluppato una prassi più affidabile per lo svolgimento delle attività da remoto, sarà importante riprendere e possibilmente concludere il processo già avviato.

3.2 Formazione

La formazione, secondo quanto stabilito dalla L. 190 del 2012 e s.m.i., rappresenta uno degli strumenti cardine alla lotta contro ogni forma di illecito nello svolgimento dell'attività lavorativa nella PPAA, poiché in grado di fornire conoscenza su specifiche tematiche riguardanti la lealtà e la legalità, nonché in grado di generare consapevolezza sulla natura dell'illecito, al fine di debellarne ogni forma favorendo un adeguato e corretto svolgimento delle attività amministrative a tutela del bene pubblico.

Già dal primo Piano adottato dall'ISPRA era stata definita una strategia per la formazione centrata su due livelli. Uno *specifico* per tutti i Dirigenti, in quanto referenti del RPTC, a partire da quelli responsabili delle aree poste a maggior rischio di corruzione, un secondo livello di tipo più *generale* che vede coinvolto nel percorso formativo tutto il personale al fine di diffondere una capillare cultura della legalità quale presupposto alla prevenzione della corruzione, anche puntando ad incrementare la formazione interna, coinvolgendo una sempre più ampia platea di personale e tematiche trattate.

La situazione emergenziale di livello internazionale, sviluppatasi nel corso del 2020, ha di fatto stravolto le consuete modalità lavorative e relazionali generando un forte impatto sull'organizzazione delle attività formative, che hanno dovuto essere riprogrammate in modalità remota. Nonostante ciò si è comunque dato seguito agli obiettivi formativi 2020 privilegiando lo svolgimento dell'attività formativa in modalità e-learning e blended, limitata ai corsi SNA "Responsabili e referenti dell'anticorruzione" livello base e avanzato.

In particolare la formazione dei Dirigenti e responsabili della corruzione ha raggiunto un livello soddisfacente, in considerazione del fatto che per un totale di 24 unità di personale, 13 unità hanno raggiunto la formazione completa, e solamente n. 7 sono sprovviste di formazione specifica, di cui n. 5 sono riconducibili ad incarichi di recente attribuzione avvenuta nel corso del 2020, a seguito di pensionamenti o in un caso di aspettativa del dirigente, per i quali si provvederà a darne seguito nel corso del 2021.

Di seguito si riporta la situazione generale della formazione specialistica dei Dirigenti.

| Totale Dirigenti I II fascia | Formazione completa (base e avanzato) | Formazione base | Nessuna Formazione |
|---|--|------------------------|--|
| n. 24 | n. 13 | n. 4 | n. 7 (di cui 5 per acquisizione nuove incarico nel 2020) |

La formazione di carattere generale rivolta a tutti i dipendenti, concernente sia l'aggiornamento delle competenze richieste dall'attività svolta, che riguardanti l'etica e la legalità, è stata realizzata attraverso incontri, in modalità web, tenuti dai Dirigenti e rivolta al personale individuato da questi ultimi, nonché attraverso la distribuzione di documentazione informativa specifica.

3.3 Trasparenza

Nei Piani degli anni precedenti si è dato atto delle vicende che hanno interessato la misura della Trasparenza e in particolare la Sezione Amministrazione Trasparente dell'Istituto, a partire dalla unificazione, nel 2018, in capo ad un unico soggetto delle funzioni di Responsabile per la Trasparenza e Responsabile per la Corruzione.

Inoltre, è stata effettuata una verifica sulla struttura della Sezione, o meglio della sua piena rispondenza al dettato normativo e dello stato di adempimento degli obblighi da parte dei soggetti responsabili.

A seguito delle evidenze emerse, è stata trasmessa nel 2018, ai dirigenti e ad eventuali altri soggetti interessati dagli obblighi di cui al D.Lgs. n. 33/2013, una nota corredata da una tabella in cui venivano semplificati e riassunti gli obblighi e le informazioni ad essi inerenti nonché la procedura

da seguire per la trasmissione dei dati soggetti a pubblicazione e quella relativa alla pubblicazione stessa.

Il diagramma esemplificativo dello schema di flusso dei dati soggetti all'obbligo di pubblicazione è stato pubblicato nel PTPCT 2020-2022, al quale si rimanda per gli approfondimenti.

Anche le modalità di effettuazione del monitoraggio sull'adempimento degli obblighi, le tempistiche e il trattamento degli esiti dello stesso sono state oggetto di regolamentazione. Anche quest'ultima dettagliatamente illustrata nel PTPCT 2020-2022.

Nel corso del 2020 i monitoraggi sono proseguiti seguendo la metodologia adottata e, a conclusione dell'anno, sono stati elaborati report riepilogativi degli esiti di tutti i monitoraggi svolti.

I report sono stati poi trasmessi a ciascuno dei soggetti gravati, per competenza, dall'obbligo di pubblicazione, come individuato nella richiamata tabella del 2018, al fine di dare contezza sia degli inadempimenti che di aver correttamente ottemperato all'obbligo, nei termini e nella modalità di legge.

L'analisi del monitoraggio sui 12 mesi ha comunque evidenziato una maggiore *compliance* e una migliore qualità dei dati, rispetto al 2019, confermando il trend positivo che si auspicava e che sicuramente proseguirà nel 2021.

Un ulteriore passo verso un migliore utilizzo della Sezione Amministrazione Trasparente è stato compiuto nel corso del 2020 anche a seguito della ristrutturazione del sito internet di ISPRA, che ha consentito di apportare modifiche nell'architettura della Sezione che permettono una maggiore facilità di navigazione ed esplorazione dei contenuti.

3.3.1 Accesso civico

Le richieste di accesso presentate all'Istituto sono gestite dall'URP, che ha provveduto a regolamentarne l'istruttoria istituendo il Registro degli accessi.

Nel Registro vengono annotate le informazioni più rilevanti, quali la data dell'istanza, la tipologia di accesso, l'oggetto e la data del riscontro con il relativo esito, anche con la finalità di monitorarne il rispetto dei termini di risposta.

Il Registro è consultabile nella sezione Amministrazione trasparente dell'Istituto - sottosezione Accesso Civico al seguente link: Registro accessi — Italiano (isprambiente.gov.it) ed è aggiornato trimestralmente.

Inoltre, come già illustrato dettagliatamente nel PTPCT 2020-2022, l'Istituto al fine di gestire le richieste di accesso in maniera più razionale, coordinata ed omogenea nell'ambito del Sistema Agenziale, ha realizzato, in collaborazione con le Agenzie ambientali delle Regioni e Province autonome, un progetto di Rete denominato SI-URP "Sistema Integrato degli Uffici per le relazioni con il pubblico", che ha realizzato un applicativo web (SI-URP - SNPA - Sistema nazionale protezione ambiente (snpambiente.it)).

Il SI-URP quindi funge da collettore per tutte le istanze di accesso dei cittadini, degli utenti singoli e/o associati, semplificando la procedura di richiesta e assicurando all'utenza standard comuni anche per l'accesso alle informazioni ambientali che sono il vero core business del SNPA.

Inoltre, la Rete garantisce l'uniformità dell'interpretazione normativa, della modulistica e delle informazioni fornite, agevola il rilascio di risposte univoche e coerenti nel rispetto delle differenze territoriali e organizzative.

Nell'anno 2020 sono pervenute sulla piattaforma SI-URP n. 240 istanze di accesso, presentate tramite la compilazione dei moduli on line.

In particolare, sono state avanzate n. 166 richieste di accesso civico sulle tematiche ambientali e le restanti n. n. 74 richieste riguardano l'accesso documentale.

3.4 Whistleblowing

Per quanto attiene al Whistleblowing, nel corso del 2020 non sono pervenute segnalazioni.

In realtà, tranne il primo anno di avvio del sistema, si riconferma il trend degli anni precedenti, che fa desumere l'assenza di comportamenti non conformi a norme penali e/o etiche nello svolgimento delle attività istituzionali.

3.5 Esiti vigilanza su misure obbligatorie (PTPCT 2020-2022)

Al fine di prevenire e contrastare qualsiasi forma di illecito, anche potenziale, durante lo svolgimento delle attività di competenza di ciascun dipendente, il PTPCT prevede l'onere di adempimento delle misure obbligatorie per il trattamento del rischio.

Per quanto riguarda gli esiti dell'attività di vigilanza 2020 sull'adempimento delle misure individuate analiticamente nel PTPCT 2020-2022, è stato richiesto ai Responsabili interessati, con e-mail inviate il 21.12.2020, di attestare l'avvenuto assolvimento e dare comunicazione di eventuali situazioni critiche rilevate.

Rispetto ai riscontri pervenuti lo scorso anno, che si aggiravano intorno al 67%, del totale atteso, il riscontro è stato pari al 100%.

L'analisi critica dei riscontri, però, ha evidenziato un gran numero di risposte poco contestualizzate e/o circostanziate e solo in alcuni casi l'elaborazione della risposta è risultata adeguata ed esauriente.

Dalle attestazioni, emerge, comunque che non sono state riscontrate particolari criticità, o violazioni della normativa di riferimento, se non in pochi casi per i quali è stato segnalato il ricorso a procedimenti disciplinari e, in un caso, alla sanzione verbale, come conseguenza di mancata osservanza del *codice di comportamento* dei pubblici dipendenti.

Nel corso del 2020 non ci sono stati considerevoli situazioni di rinnovo degli incarichi ma laddove ciò si è verificato, risultano essere state adottate idonee procedure di assegnazione nel rispetto del principio di *rotazione*.

Non sono stati segnalati casi di *conflitto di interesse* nell'esercizio delle proprie funzioni durante attività procedurali, nonché casi di *incompatibilità e inconferibilità*, né *segnalazioni di illeciti*.

In tema di *incarichi extraistituzionali*, il Servizio responsabile ha provveduto all'aggiornamento della banca dati del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Inoltre sono state opportunamente inserite *clausole* nei provvedimenti concernenti la cessazione dal servizio del personale e la sua assunzione presso altre strutture nel triennio immediatamente successivo al pensionamento; così le *clausole di salvaguardia*, nei contratti di affidamento, di conoscenza del codice di comportamento e dei patti di integrità.

Al fine di **operare** il raccordo richiesto dal legislatore, tra misure di prevenzione della corruzione e misurazione della performance, il report relativo agli esiti del monitoraggio sulle misure

obbligatorie ai sensi del PTPTC 2020-2022, con il dettaglio per ciascuna Unità Organizzativa, sarà trasmesso alla struttura di supporto all'OIV, per il seguito di competenza, a valle dell'approvazione del presente Piano.

4. Rotazione

Come rilevato, dagli esiti dei monitoraggi di ANAC riportati anche nei PNA che si sono succeduti nel tempo, la misura della rotazione è sicuramente quella più complessa e delicata da attuare in quanto si riflette sull'andamento di tutta l'organizzazione.

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)* era espressamente previsto che:

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

Inoltre, la Disposizione n. 1473/2016 del Direttore Generale, stabiliva un parametro quantitativo di riferimento di almeno il 20%.

Nel PTPTC 2019-2021, ritenendo la citata Disposizione ormai superata anche in ragione di quanto previsto in materia dai successivi PNA 2016 e 2018, veniva espressamente prevista una misura specifica in base alla quale tutti i nuovi conferimenti di responsabilità (non solo di rango dirigenziale) avrebbero dovuto avvenire in aderenza al generale dettato normativo sulla “rotazione degli incarichi”, in ragione della marcata rilevanza di questa azione in riferimento al tema della prevenzione da fenomeni di *mala administration*.

A tal fine nel PTPCT 2020-2022 era stata inserita una misura obbligatoria che prevedeva la necessità di adottare un nuovo *Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali* contenente i criteri e le modalità di attuazione della rotazione.

Si era inoltre ritenuto opportuno che fosse realizzato un monitoraggio degli incarichi conferiti ai propri dirigenti e anche al personale non dirigente cui sono affidati incarichi di coordinamento di uffici e altre strutture, corredato dall’indicazione della durata degli incarichi, una sorta di “*Registro degli Incarichi*” da tener costantemente aggiornato per consentire una più immediata e facilmente verificabile applicazione della Rotazione in fase di assegnazione degli incarichi.

Nel corso del 2020 con Disposizione n. 63/CA del 15/5/2020 è stato emanato il nuovo *Regolamento ISPRA per il conferimento degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali*.

Il Regolamento prende in considerazione modalità e termini della rotazione ordinaria e di quella relativa a strutture afferenti alle aree di rischio individuate nello stesso Regolamento e prevede anche le misure alternative alla rotazione.

Il Regolamento è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente dell'ISPRA e consultabile al seguente link <https://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/atti-amministrativi-general>.

5. Programmazione attività

5.1 Gestione del Rischio

Nel paragrafo 3.5, nel quale è stato relazionato sulle attività svolte nel 2020 rispetto a questo tema, si è dato atto che il previsto completamento dell'analisi delle schede, ha subito invece una sospensione a causa degli eventi connessi al COVID19 che hanno reso più complicato interagire e ri-organizzarsi utilizzando piattaforme on line, soprattutto tenendo conto della delicatezza di questa fase, come sopra illustrato.

Nel corso del prossimo triennio si intende completare questa fase di confronto e cioè procedere con il riesame dell'intera fase di Gestione del Rischio, a partire dalla mappatura dei processi, per le Unità Organizzative che ancora non sono state oggetto di analisi.

Inoltre si procederà con lo studio relativo alla possibilità di realizzare una classificazione delle misure e in particolare, alla possibilità di individuare specifici indicatori di attuazione delle stesse.

5.2 Formazione-Informazione-Comunicazione 2021-2023

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 2021 si punterà, oltre che sull'acquisto di formazione a catalogo, anche sulla formazione interna organizzata dagli stessi Dirigenti, sulla scia di quanto già proficuamente avviato negli anni scorsi.

Il Piano di Formazione Anticorruzione per l'anno 2021-2023 sarà definito dalla struttura competente in materia in collaborazione con il RPCT tenendo conto delle esigenze rappresentate dai responsabili di struttura in considerazione dell'attinenza delle attività svolte da ciascuno dei propri collaboratori poiché anche il miglioramento delle capacità e conoscenze nel proprio ambito di attività, rientra, come più volte chiarito dall'ANAC, nella prevenzione della corruzione, poiché riduce gli spazi per una partecipazione, anche involontaria, alla realizzazione di illeciti.

Come riportato nel paragrafo che precede, molti dirigenti hanno completato la formazione presso la SNA del corso: "La funzione dei responsabili e dei referenti dell'anticorruzione", base e avanzato.

Nel corso del 2021 concluderanno il ciclo di formazione i n. 4 dirigenti che hanno già frequentato il corso base, mentre inizieranno il percorso formativo n 7 dirigenti di cui n. 5 neo incaricati.

| Corso | n. Dirigenti |
|---|--|
| La funzione dei responsabili e dei referenti dell'anticorruzione" (<i>Corso base</i>) - SNA | n. 7 Dirigenti prima e seconda fascia |
| La funzione dei responsabili e dei referenti dell'anticorruzione" (<i>Corso avanzato</i>) - SNA | n.11 Dirigenti prima e seconda fascia |

In termini generali, sarà di primaria importanza perseguire l'obiettivo di incrementare, in funzione delle risorse che si renderanno disponibili, le attività di formazione, ampliando la platea dei dipendenti.

A tal fine, per il triennio a venire, tenuto conto che le risorse economiche sono sempre limitate e lo stesso problema investe anche le risorse professionali interne da dedicare ad attività formativa frontale, sarà sviluppato un progetto di formazione on line, utilizzando una piattaforma gestita dall'ISPRA, e docenti interni o esterni in funzione delle tematiche, ampliando la platea dei temi fino ad oggi trattati, includendo anche quelli legati a etica e comportamento.

Pertanto, nel 2021 si svilupperà, in collaborazione con la struttura competente, l'intero progetto che sarà attuato presumibilmente nel corso del 2022 e del 2023. Nel progetto saranno individuate e definite le modalità di realizzazione degli eventi formativi, i temi oggetto di detti eventi, il calendario e la tipologia dei docenti e dei discenti per quei temi che richiedono l'identificazione di un target specifico di discenti.

Se gli esiti di questo progetto saranno positivi in termini di audience e di riscontri nella qualità delle attività e dei comportamenti, il progetto potrà diventare un punto fermo del Piano di formazione anticorruzione.

A fini **formativi/informativi** al personale relativamente ad attività, norme e procedure proseguirà lo sviluppo e l'aggiornamento della sezione riservata al Settore Anticorruzione nella pagina intranet dell'Istituto dedicata.

Inoltre, da qualche anno è stata inserita come misura obbligatoria lo svolgimento di eventi formativi da parte dei dirigenti stessi ai propri collaboratori e aventi per oggetto temi inerenti all'anticorruzione ma con specifico riferimento a una o più attività di competenza ritenute a potenziale rischio corruttivo.

La stessa misura sarà riproposta negli stessi termini anche per il triennio a venire, senza soluzione di continuità con gli anni precedenti, in quanto si ritiene che questa misura consenta di analizzare le attività e i comportamenti alla luce di elementi che altrimenti potrebbero non essere rilevati.

Quindi possono diventare utili momenti di confronto interno e acquisizione di una nuova o maggiore consapevolezza sui temi di interesse di questo Piano applicati al proprio contesto lavorativo.

5.3 Monitoraggio 2021-2023

L'attività di monitoraggio riguarda sia l'attuazione dei disposti di cui alla L. 190/2012 e s.m.i. che quello degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n 33/2013 e s.m.i..

È un'attività molto importante perché consente di individuare gli inadempimenti, ma anche le eventuali disfunzioni organizzative e, di conseguenza, proporre interventi che rimuovano possibili difficoltà. Inoltre, costituisce una fase di verifica della programmazione strategica per la prevenzione della corruzione.

Perciò stesso è molto impegnativa in quanto, oltre alla mera fase di rilevamento, che richiede la previa definizione di idonee procedure al fine di garantirne autorevolezza e oggettività, vi è anche una fase di analisi ponderata dei risultati e di interazione con le strutture per verificare le cause che hanno determinato l'inadempimento.

È un'attività che richiede, inoltre, di essere svolta in maniera costante e sistematica. Interessa tutte le misure obbligatorie per l'Istituto e consente, tenuto conto della verifica dei risultati raggiunti e

del livello di efficacia di ogni singola misura, in particolar modo di quelle a carattere permanente, di porre in essere eventuali rimodulazioni delle attività programmate e, se necessario, delle misure stesse.

L'importanza e la delicatezza di questa attività che, sulla base delle procedure già definite, è rilevabile anche dalla descrizione delle attività svolte nei paragrafi precedenti, proseguirà in maniera sistematica sia con riferimento alla verifica di ottemperanza delle misure ai sensi della L. n. 190/2012 e s.m.i. che con riferimento agli obblighi di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

Inoltre, è bene ricordare che gli esiti dell'attività di monitoraggio si coniugano con gli obiettivi di performance e consentono di realizzare quell'anello di congiunzione auspicato dalla normativa.

5.4 Rotazione 2021-2023

La rotazione del personale è considerata, dal legislatore, quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La ratio alla base della norma è quella di evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito.

Come rilevato, dagli esiti dei monitoraggi di ANAC riportati anche nei PNA che si sono succeduti nel tempo, la misura della rotazione ordinaria è sicuramente quella più complessa e delicata da attuare in quanto si riflette sull'andamento di tutta l'organizzazione.

L'orientamento dell'ANAC sul punto è molto chiaro ed è stato ripreso e ribadito nei PNA e relativi aggiornamenti e da ultimo anche nel PNA 2019 e rimette *“l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della l. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (PNA 2016 § 7.2.2.)” (Del. 1074/2018 Aggiornamento al PNA 2018 par. 10),*

Nel PTPCT 2019-2021 era stato rilevato che la previsione di una generica percentuale di rotazione (20%), quale criterio individuato nella Disposizione n. 1473/2016 DG fosse da superare.

Conseguentemente l'Istituto ha adottato con Disposizione n. 63/CA del 15/5/2020 il *Regolamento ISPRA per il conferimento degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali* che sostituisce il precedente.

Le procedure per il conferimento dei nuovi incarichi dovranno quindi soddisfare i criteri fissati nel regolamento e tener conto degli incarichi precedentemente attribuiti consultando il Registro degli incarichi di recente realizzazione.

5.5 Trasparenza 2021-2023

A valle del lavoro svolto negli anni precedenti, la Sezione *Amministrazione Trasparente* è attualmente sottoposta ad un monitoraggio continuo che ha dato ottimi risultati in termini di rispetto dell'adempimento e qualità dei dati trasmessi e che continuerà in maniera sistematica consentendo di attivare le idonee azioni in caso di rilevato inadempimento.

Sebbene nel 2020 i monitoraggi svolti hanno registrato una maggiore *compliance*, è stato rilevato il persistere di alcune difformità. A fronte di tali evidenze, nel corso del prossimo triennio si intende

avviare un percorso di confronto e di verifica con i Responsabili della pubblicazione dei dati di ciascuna sottosezione della sezione Amministrazione Trasparente.

Saranno prioritariamente esaminate quelle sottosezioni per la quali si è registrato nel corso del 2020 una persistente difformità dal dettato normativo o un reiterato inadempimento e, tra queste, quelle che rientrano nelle aree a maggior rischio di corruzione.

L'avvio di questo confronto, che si auspica inneschi un virtuoso dialogo tra le parti durevole nel tempo, dovrebbe conseguire il risultato di rendere più attivamente partecipato e meno gravoso l'adempimento oltre che ad avere le singole sottosezioni sempre aggiornate e conformi alle modifiche normative. Ne costituisce un esempio la sottosezione gare e contratti per le quali la normativa in continua evoluzione rende necessari aggiornamenti tempestivi anche della Sezione Amministrazione Trasparente, laddove possibile.

5.6 Codice di comportamento 2021-2023

L'Istituto ha adottato, in data 14 aprile 2014, con Disposizione del Direttore Generale n. 2436, il Codice di Comportamento dell'ISPRA.

Nel corso del 2020, con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 l'ANAC ha emanato le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche".

Per gli anni che seguono si ritiene opportuno promuovere da parte delle strutture competenti una analisi ed eventuale revisione del Codice di Comportamento ISPRA al fine di renderlo coerente con le nuove indicazioni.

5.7 Whistleblowing 2021-2023

In tema di Whistleblowing, come rilevato nei paragrafi precedenti, non sono state ricevute segnalazioni.

Tuttavia, appare opportuno sviluppare il tema e sensibilizzare sui comportamenti ritorsivi.

E di questo si terrà conto nell'ambito del progetto di formazione di cui sopra.

5.8 Supporto e consulenza alle strutture 2021-2023

Non residuale è poi l'attività di supporto alle UU.OO. per l'adempimento degli obblighi sia in materia di trasparenza che di prevenzione della corruzione, in quanto essa si sostanzia non solo nel fornire un contributo all'adempimento, ma anche nella attività di comunicazione capillare e di sensibilizzazione nei confronti di questo tema, per evitare che l'attuazione delle misure previste non si esauriscano in un mero adempimento.

In particolar modo, i monitoraggi richiedono anche una puntuale analisi delle cause che determinano inadempimenti o adempimenti non del tutto conformi alla richiesta normativa ed anche la conseguente individuazione e successiva attuazione delle azioni utili a eliminarle.

Per questo motivo più volte l'ANAC ha sottolineato la necessità di dotare la struttura di supporto del RPCT di adeguate professionalità sia numericamente che qualitativamente e competenze multidisciplinari.

Al momento la struttura non è ancora stata compiutamente incrementata e questo si riflette sulla realizzazione di molte attività.

Nel corso di questo triennio si auspica una adeguata integrazione delle risorse umane.

6. Le misure obbligatorie per il trattamento del rischio

6.1. Codice di Comportamento

L'Istituto ha adottato, in data 14 aprile 2014, con Disposizione del Direttore Generale n. 2436, 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 1: Vigilanza sul rispetto del codice di comportamento ex DPR n. 62/2013 e s.m.i. e del codice di comportamento ISPRA e segnalazione al RPCT di eventuali ipotesi di violazione rilevate e/o sanzionate

Responsabile della misura: Dirigenti, UPD

Termine di adozione misura: Misura permanente

6.2 Rotazione degli incarichi

Come rappresentato nei capitoli precedenti, l'Istituto ha dato avvio al recepimento di questa misura con l'adozione della Disposizione n. 1473/2016 DG.

Successivamente, i vertici hanno ritenuto di procedere ad un aggiornamento attraverso la definizione del *Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali* adottato con Disposizione n. 63/CA del 15/5/2020, dando seguito alla misura prevista nel PTPCT 2020-2022 e realizzando il “*Registro degli Incarichi*” che dovrà essere aggiornato in tempo reale poiché costituisce il necessario supporto per un'agevole e trasparente applicazione della misura di rotazione degli incarichi in fase di assegnazione degli stessi.

Per esplicitare la sua finalità, il Registro deve essere necessariamente pubblico e consultabile e comunque dovrà essere trasmesso al RPCT alla fine di ciascun anno.

Misura 1: Aggiornamento periodico e trasmissione al 31/12 di ogni anno del Registro degli incarichi conferiti ai dirigenti ed al restante personale cui sono affidati incarichi di coordinamento di uffici e altre strutture

Responsabile della misura: Dirigente AGP-DIR, Dirigente del Servizio AGP-GIU

Termine di adozione misura: permanente

Misura 2: Rotazione nel conferimento/rinnovo degli incarichi di responsabilità

Responsabile della misura: CdA, Direttore Generale, Dirigenti

Termine di adozione misura: Permanente

6.3 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 e s.m.i. introduce nella legge sul procedimento amministrativo (n. 241/1970) l'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 1: Segnalazione dell'eventuale conflitto di interesse

Responsabile della misura:

- responsabile del procedimento;
- titolare dell'ufficio competente ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e provvedimento finale.

Termine di adozione misura: Immediato e permanente

Misura 2: Informazione e vigilanza sull'obbligo di segnalazione di potenziale conflitto di interesse

Responsabile della misura: Dirigenti

Termine di adozione misura: Immediato e permanente

6.4 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 e costante aggiornamento con la normativa di settore** 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

6.5 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 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:

- all'atto del conferimento dell'incarico: dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità;
- 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 15 gg. dalla contestazione.

Misura 1: 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 2: 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 3: Pubblicazione dichiarazioni su sito istituzionale

Misura 4: Verifica a campione presso il casellario giudiziario ed eventuale segnalazione al RPCT

Responsabile delle misure 1, 2, 3, 4: Dirigente Servizio Pianificazione e Gestione Giuridica del Personale

Termine di adozione misure 1, 2, 3, 4: Misura permanente

6.6 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 RPCT ha impartito precise direttive agli uffici competenti, già descritte nel PTPC 2015-2017, sulle quali si pone ora un obbligo di vigilanza.

Misura: Vigilanza sull'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

6.7 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 RPCT 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 1: Acquisizione della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 DPR 445 del 2000 in merito alla insussistenza della condizione ostativa prevista dalla norma

Misura 2: vigilanza sull'inserimento della clausola di nullità dell'incarico/assegnazione/designazione e dell'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 18 D. Lgs. 39/2013 e s.m.i., in caso di violazione delle prescrizioni normative

Misura 3: Verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese ed eventuale segnalazione al RPCT

Responsabile delle misure 1, 2 e 3: Dirigenti

Termine di adozione misure 1, 2 e 3: Immediato e permanente

6.8 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: Vigilanza sull'inserimento delle clausole di salvaguardia

Responsabile della misura: Dirigente del Servizio Appalti e Contratti Pubblici

Termine di adozione della misura: Misura permanente

6.9 Segnalazione di illeciti e tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – Whistleblowing

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 [<http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione/segnalazioni-di-attivita-illecite-da-parte-dei-dipendenti/segnalazioni-di-attivita-illecite-da-parte-dei-dipendenti?searchterm=whistle>], 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.

Misura1 : Tutela della riservatezza

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

Termine di adozione della misura: Da giugno 2015, permanente

Misura 2: Vigilanza su adozione misure ritorsive nei confronti del segnalante

Responsabile della misura: UPD, Dirigenti

Termine di adozione della misura: Permanente

6.10 Formazione e informazione

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 2020 si punterà, oltre che sull'acquisto di formazione a catalogo, anche sulla formazione interna organizzata dagli stessi Dirigenti, sulla scia di quanto già proficuamente avviato negli anni scorsi.

Il Piano di Formazione Anticorruzione per l'anno 2021 sarà definito in collaborazione con il RPCT tenendo conto delle esigenze tempestivamente rappresentate dai responsabili di struttura che, entro la fine di febbraio, trasmettono i nominativi da sottoporre a formazione e la tematica specifica su cui ritengono necessario approfondire.

Sarà cura dell'Unità Organizzativa competente dare attuazione allo stesso, considerando la SNA quale soggetto formatore privilegiato ai sensi del comma 11 art. 1 L. 190/2012 e s.m.i.

Si richiama l'attenzione sul fatto che l'esigenza formativa deve essere attinente alle attività svolte e che anche il miglioramento delle capacità e conoscenze nel proprio ambito di attività, rientra, come più volte chiarito dall'ANAC, nella prevenzione della corruzione, poiché riduce gli spazi per una involontaria partecipazione alla realizzazione di illeciti.

Si tenderà a promuovere e sviluppare iniziative di formazione svolte da personale dello stesso Istituto, particolarmente esperto in 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.

Si introduce, a tal fine, l'obbligo di inserire, all'interno degli atti di conferimento degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali e di assunzione, la seguente clausola: *“Il PTPCT contiene la strategia di prevenzione della corruzione dell'ISPRA e individua **misure obbligatorie** a carico dei diversi soggetti in funzione degli ambiti di responsabilità e di competenza. La mancata attuazione delle stesse determina imputazioni di responsabilità. Il Piano è visionabile al seguente link e viene aggiornato annualmente.*

Misura 1:

Definizione Piano di Formazione 2021

Responsabile della misura: Dirigente Servizio per la Pianificazione e la Gestione giuridica del Personale e Dirigenti

Termini della misura: entro febbraio 2021

Misura 2:

Formazione interna (svolta da dirigente o su delegato qualificato) su tematiche attinenti la prevenzione della corruzione rilevanti nel contesto operativo di competenza e trasmissione al RPCT di una nota descrittiva degli incontri svolti, dei temi trattati e delle eventuali problematiche rilevate.

Responsabile della misura: Dirigenti

Termini della misura: entro dicembre 2021

Misura 3:

Corso base e avanzato SNA "La funzione dei responsabili e dei referenti dell'anticorruzione"

Responsabile della misura: Dirigenti generali e non generali

Termini della misura: entro dicembre 2021

Misura 4: Attuazione del Piano di Formazione anticorruzione per il 2021, considerando la SNA quale soggetto formatore privilegiato

Responsabile della misura: Dirigente Servizio per la Pianificazione e la Gestione giuridica del Personale

Termini della misura: entro dicembre 2021

6.11 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

6.12 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

6.13 Trasparenza

Come illustrato nel par. 3.3 che precede, è stata effettuata dal RPCT una informativa specifica sugli obblighi di pubblicazione derivanti dal D.Lgs. n. 33 e s.m.i., sia individuando le responsabilità dei dirigenti in funzione delle rispettive competenze che definendo una specifica procedura per l'adempimento e una distinta procedura per l'effettuazione del monitoraggio sugli adempimenti.

Misura: Adempimento obblighi di trasmissione e pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Responsabile della misura: Direttore Generale, Dirigenti, RUP

Termine della misura: Permanente, con cadenze previste nella tab. 1 allegata alla nota 4725/PREV-CORR del 11/6/2018.

7. 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, ai fini dell'integrazione con il ciclo della *performance*, le misure contenute nei Piani a valle dell'adozione del PTPCT da parte del CdA, saranno trasmesse, dalla struttura di supporto all'OIV per il recepito nel Piano della Performance 2021-2023 quali obiettivi specifici di valutazione 2021 nell'ambito del più generale obiettivo strategico “*Ottemperare agli adempimenti derivanti dalle misure obbligatorie anticorruzione e trasparenza*”.

Anche il report consuntivo sulla attuazione delle misure anno 2020 (PTPCT 2020-2022) saranno trasmesse alla stessa struttura per consentirne la valutazione ai fini del raggiungimento degli obiettivi 2020.