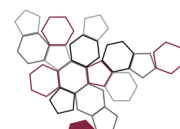




ISPRA

Istituto Superiore per la Protezione
e la Ricerca Ambientale



**Sistema Nazionale
per la Protezione
dell'Ambiente**

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023-2025

CONTRIBUTO AL PIAO 2023

**SINTESI CONSUNTIVO 2022 – PROGRAMMAZIONE MISURE OBBLIGATORIE 2023-
2025 E RACCORDO CON CICLO DELLA PERFORMANCE**

INDICE

- 1 Contesto normativo del PTPCT
 - 2 Scopo e struttura del PTPCT
 3. Programmazione attività 2023-2025
 - 3.1 Mappatura dei processi - Identificazione dei rischi - Misure obbligatorie 2023
 - 3.2 Programma di Formazione Anticorruzione (PFA)
 - 3.3 Trasparenza
 - 3.4 Rotazione
 - 3.5 Codice di comportamento
 - 3.6 Whistleblowing
 - 3.7 Supporto e consulenza alle strutture
 4. Sintesi attività svolta nel 2022
 - 4.1 Formazione
 - 4.2 Monitoraggio trasparenza 2022
 - 4.3 Accesso civico
 - 4.4 Monitoraggio misure obbligatorie 2022 (ex PTPCT 2022-2024)
 5. PTPCT e ciclo della performance
- Allegato 1: Scheda adempimenti misure obbligatorie 2023 (PTPCT 2023-2025)

1. Contesto normativo del PTPCT

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. *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* sulla base delle indicazioni contenute nel PNA di cui alla Delibera n. 72 dell'11/09/2013 e degli aggiornamenti susseguitesi negli anni a partire dal 2015.

Inoltre, recepisce le istanze del legislatore relativamente all'esigenza di considerare la Trasparenza come lo strumento principe per attuare una idonea strategia di prevenzione della corruzione curando e regolamentando, con riferimento allo specifico conteso dell'Istituto, l'attuazione del D.lgs n. 33/2013 e s.m.i. *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*.

In attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), introdotto dal decreto legge 80 del 9 giugno 2021, ed in conformità a quanto previsto dalla legge 190/2012, l'ANAC ha adottato il PNA 2022. Il Piano, che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni coinvolte nella realizzazione degli impegni assunti con il PNRR, contiene le misure atte al rafforzamento dell'integrità pubblica e una programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione. Il documento è costituito da una parte dedicata alle indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO a supporto della pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ed una parte speciale dedicata alla materia dei contratti pubblici.

Inoltre, con l'introduzione del DM 132 del 30 giugno 2022 *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione”* il Legislatore ha voluto fornire alle amministrazioni coinvolte, un ulteriore supporto alla predisposizione del documento programmatico, definendone i contenuti e le modalità di realizzazione, allo scopo di perseguire l'obiettivo principale di *valore pubblico* e giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, e contrasto alla corruzione.

2. Scopo e struttura del PTPCT

Nell'ambito della Linee Prioritarie di Attività dell'Istituto è stata inserita la linea *LPA.2023.12 - Efficientamento dell'Istituto*, che prevede la necessità di *garantire il presidio delle azioni atte a favorire.... Omissis, le politiche della prevenzione dei fenomeni corruttivi e del potenziamento della trasparenza*.

Il Piano, pertanto, individua le azioni più idonee al perseguimento degli obiettivi normativi e della linea prioritaria di attività definita da questa Amministrazione.

L'aggiornamento per l'anno 2023 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, anche se non esplicitamente richiamati.

Pertanto, le attività di trattamento dei rischi di corruzione previste per il 2023-2025, illustrate nel presente documento, si pongono in continuità con le azioni programmate nei PTPCT degli anni precedenti.

Il PTPCT è composto da una parte generale descrittiva e riepilogativa delle attività svolte nel corso del 2022 con riferimento alle misure più rilevanti nella strategia di prevenzione della corruzione, segue il capitolo sulla programmazione triennale 2023-2025 e, quello più specifico relativo alla programmazione annuale 2023.

3. Programmazione attività 2023-2025

Il PNA 2022, ha posto l'accento sull'importanza della predisposizione di una efficace programmazione delle misure organizzative, in grado di contribuire alla riduzione del rischio di insorgenza dei fenomeni corruttivi, ma anche di *maladministration* che impediscono l'effettivo conseguimento del valore pubblico, obiettivo cardine della PA.

Come la stessa ANAC ha evidenziato nel PNA 2022, il significato di valore pubblico va ricercato nel senso ampio del termine, ovvero inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, stakeholder, dei destinatari di una politica o un servizio. In tal senso è necessario perseguire la realizzazione di questo valore mettendo in atto una strategia di prevenzione della corruzione che trasversalmente coinvolga tutte le attività volte al raggiungimento della *mission* istituzionale.

Il valore pubblico è quindi il filo rosso di congiunzione tra le misure di prevenzione della corruzione e l'organizzazione dell'Istituto per migliorare la qualità interna. Di fatto una ottimale e funzionale programmazione delle misure, che scaturisce da un'analisi degli esiti del monitoraggio dell'anno precedente, permette di conformare queste ultime alle necessità dell'Istituto e di disegnare una strategia mirata, in grado di ridurre al minimo il potenziale rischio di infiltrazioni illecite durante lo svolgimento delle attività, nonché quei comportamenti che possono determinare disfunzioni amministrative che non realizzano il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione.

3.1 Mappatura dei processi - Identificazione dei rischi – Misure obbligatorie 2023

L'Istituto ha realizzato, nel 2013-2014 (PTPCT 2014-2016), la prima fase di mappatura dei processi e valutazione del rischio con riferimento a due delle quattro Aree identificate dal PNA come obbligatorie:

- Area acquisizione e progressione del personale
- Area affidamento lavori, servizi e forniture

Successivamente e in linea di continuità con quanto avviato nel 2013, nel corso del 2014 (PTPCT 2015-2017) è stata realizzata una mappatura completa di tutti i processi dell'Istituto, propedeutica all'applicazione delle fasi di identificazione e valutazione del rischio a tutti gli altri processi non

rientranti nelle aree obbligatorie “acquisizione e progressione del personale” e “affidamento di lavori, servizi e forniture” già assoggettate a tale processo nel PTPC 2014-2016.

Da questo lavoro di analisi e sistematizzazione è emersa anche un'altra necessità funzionale alle successive fasi di individuazione degli eventi rischiosi e delle misure di prevenzione, e cioè l'individuazione di *aree di rischio ulteriori*.

Area 1	Acquisizione e progressione del personale
Area 2	Gestione del personale
Area 3	Sistemi di gestione
Area 4	Contratti pubblici
Area 5	Gestione beni
Area 6	Amministrazione e bilancio
Area 7	Giuridico-legale
Area 8	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato
Area 9	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato
Area 10	Area ampliamento delle conoscenze e delle competenze
Area 11	Diffusione e divulgazione delle conoscenze

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

Nel corso del 2015 ci si è concentrati nel sottoporre alla fase valutazione del rischio i processi afferenti alle altre due aree obbligatorie già indicate nel PNA: * area 8 “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato”; * area 9 “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato”.

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

Va opportunamente segnalato che durante l'approfondimento di queste fasi è risultato che in molti processi sono già presenti misure finalizzate a prevenire il potenziale rischio di eventi corruttivi.

Nel 2018, la mutata struttura organizzativa dell'Istituto, ha richiesto un aggiornamento della mappatura dei processi. Ciò ha rappresentato l'occasione per intervenire sul criterio organizzativo alla base dell'intero ciclo di gestione del rischio, a partire dalla mappatura stessa.

Avendo verificato che l'impostazione centrata sulle *Aree di Rischio* rendeva difficile qualsiasi modifica e/o aggiornamento, si è deciso di 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 assegnati a ciascuna di esse, realizzando, peraltro, quell'approccio flessibile e contestualizzato, suggerito dall'Autorità nell'All. 1 al PNA 2019.

È stato comunque mantenuto 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.

Questa nuova impostazione ha consentito di conseguire una molteplicità di obiettivi:

- identificazione univoca dei responsabili di ciascun processo/sottoprocesso;
- identificazione degli esecutori di ciascun processo/sottoprocesso;
- individuazione specifica delle misure per tutti i processi/sottoprocessi;
- semplificazione dell'aggiornamento della *mappatura dei processi* in funzione di successive modifiche/aggiornamenti della struttura organizzativa.

Per quanto riguarda la *Valutazione del Rischio*, tenendo conto delle ultime indicazioni contenute nel PNA 2019 relativamente al superamento dell'All. 5 al PNA 2013 quale riferimento metodologico nella valutazione dell'esposizione al rischio di corruzione, è stata utilizzata una metodologia di tipo misto, *quantitativo-valutativo*. Più specificamente, con riferimento a ciascuno comportamento a rischio ipotizzato come realizzabile all'interno di un determinato processo, è stato individuato un livello numerico che indica l'importanza dell'impatto e un livello numerico che indica la probabilità del verificarsi dell'evento. Il valore derivante dalla moltiplicazione dei due fattori rappresenterà il livello di rischio come individuato nella tabella sottostante.

Tabella classificazione del rischio

Livello di rischio	Classificazione del rischio
R = 1	Rischio MOLTO BASSO
R da 2 a 3	Rischio MEDIO Il rischio è sostanzialmente controllato; la pesatura ha evidenziato un adeguato livello di prevenzione e delle misure organizzative già poste in essere.
R da 4 a 6	Rischio ALTO Il rischio è parzialmente non controllato. Il sistema preventivo deve essere implementato, secondo la priorità riscontrata anche con riferimento a singoli sotto processi appartenenti ad un processo non risultato a rischio. Fondamentale il controllo nel tempo dell'effettività della prevenzione.
R da 7 a 9	Rischio ALTISSIMO Il rischio è sostanzialmente non controllato. L'Istituto deve adottare misure preventive idonee, valutando la possibilità di intervenire anche in fase di organizzazione istituzionale.

Per quanto attiene alla fase di *Trattamento del Rischio* l'attenzione, soprattutto nella fase di confronto con i Responsabili, è stata rivolta alla maggiore contestualizzazione possibile, analizzando, con riferimento a ciascun processo/sottoprocesso, i singoli passaggi/azioni, rilevando per ciascuno di essi l'esistenza o meno di controlli o regolamentazioni anche indirette e valutando la possibilità di realizzare ulteriori strumenti di controllo e abbattimento dei livelli di rischio.

I file sono consultabili al link <http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione>.

In esito a tale attività, in considerazione dell'impossibilità di una loro generale valutazione in relazione all'esiguità del personale della struttura, sono state preliminarmente elaborate le schede di valutazione del rischio relativamente alle strutture Dipartimento per la valutazione, i controlli e la sostenibilità ambientale, Dipartimento del Personale e degli Affari Generali, Centro nazionale per la rete nazionale dei Laboratori, Servizio per la Gestione dei Processi in quanto ritenute potenzialmente più esposte al rischio.

Nello specifico merita osservare che per ciascuna delle strutture valutate il livello di rischio raggiunge in sporadici casi il livello 4 e, dato più significativo, nella maggior parte dei casi sono già in essere misure (regolamenti interni -condivisione delle informazioni tra diversi soggetti - doppio livello di verifica dei superiori gerarchici, ecc...) che consentono di controllare le singole fasi dei processi e, anche laddove questi ultimi siano classificati come "discrezionali", di esercitare un controllo per ridurre al minimo la possibilità che si verifichi un evento corruttivo.

In termini programmatici, nel corso del triennio di interesse di questo Piano, riprendendo i risultati dell'ultima mappatura effettuata, si procederà ad una verifica della rispondenza sia dei processi, alla

situazione attuale, che delle misure a suo tempo individuate in termini di effettiva applicazione e di attualità delle stesse.

Parallelamente, si porrà allo studio una metodologia che consenta l'aggiornamento tempestivo dei processi, laddove necessario, e il monitoraggio sulle misure individuate.

Nel 2023 si inizierà questo percorso analizzando le strutture organizzative nelle quale si riscontrano i processi che hanno riportato un livello di rischio maggiormente significativo quali, ad esempio, i pareri e le ispezioni e ogni altro tipo di istruttoria, che costituiscono un'attività di rilievo dell'Istituto e che per loro natura risultano essere attività ad alto rischio.

Come negli anni precedenti, si pongono a carico dei dirigenti alcune misure ritenute fondamentali per prevenire e ridurre il potenziale rischio che si verifichino eventi corruttivi. Dette misure, parte integrante di questo Piano, sono riportate nell'All. 1. e saranno oggetto di verifica annuale i cui risultati, come per quelle 2022, saranno illustrati nel prossimo Piano e contribuiranno al raggiungimento dell'obiettivo di performance.

3.2 Programma di Formazione Anticorruzione (PFA)

L'attività formativa, che si concretizza nel Piano Formazione Anticorruzione (PFA, quale parte integrante del Piano di Formazione dell'Istituto), è una delle misure anticorruzione adottate al fine di prevenire e contrastare fenomeni corruttivi in senso stretto, ma anche di *maladministration* poiché rappresenta, al contempo, uno strumento funzionale a generare consapevolezza sulla natura dell'illecito e su una gestione non indirizzata al raggiungimento dell'interesse pubblico in favore del buon andamento dell'azione amministrativa e permette, inoltre, di innalzare il livello di conoscenza su tematiche generali e specifiche, perseguendo in tal modo il raggiungimento del fine ultimo, generare valore pubblico.

In termini programmatici, nel corso del prossimo triennio si punterà, pertanto, a promuovere una programmazione di eventi formativi che, sulla scia degli anni passati, interessi sia le materie proprie dell'anticorruzione, che le tematiche a carattere tecnico-specifico, coinvolgendo il maggior numero di personale possibile.

Tale impostazione riflette la strategia formativa adottata dall'Istituto con lo scopo di favorire e/o approfondire l'acquisizione di tematiche quali l'etica e la legalità applicate al proprio contesto lavorativo-professionale.

In linea di continuità con il PFA 2022, per il triennio 2023-2025, la formazione sarà improntata sulle tematiche indicate nella tabella che segue.

ATTIVITA' FORMATIVE PRIORITARIE 2023-2025	NUMERO DIPENDENTI
Gare e appalti	RUP+ Personale amministrativo
Whistleblowing	Tutto il personale
Obblighi di trasparenza	Dirigenti+responsabili pubblicazione dati/settore anticorruzione
Atti e procedimenti amministrativi	Personale amministrativo
Mappatura dei processi	Dirigenti/responsabili/settore anticorruzione
Rotazione del personale	Dirigenti/resp. servizio-sezione-settore-area
La funzione dei responsabili e dei referenti dell'anticorruzione-SNA	Dirigenti

Nello specifico, nel **2023**, in vista delle numerose attività che deriveranno dalla realizzazione dei progetti legati al PNRR, la formazione dovrà svolgere un'importante supporto per un'ottimale espletamento delle procedure per la realizzazione di detti progetti. Quindi si punterà a promuovere una formazione specifica sui temi legati alle gare ed appalti, percorso avviato nel 2021, oggi ancor più materia di particolare sensibilità.

Verrà inoltre data priorità a percorsi formativi su tematiche che possano garantire un supporto alla predisposizione e redazione degli atti amministrativi e dare un contributo a migliorare o conformare alla normativa di riferimento i procedimenti amministrativi in essere nell'Istituto.

Proseguirà la formazione specifica erogata dalla SNA rivolta ai dirigenti relativamente al corso *“La funzione dei responsabili e dei referenti dell'anticorruzione”*, portando a conclusione il percorso formativo per coloro che hanno già acquisito il livello base, e inserendo il personale dirigenziale di nuova acquisizione.

I corsi sono monitorati attraverso l'acquisizione di report da parte delle società erogatrici e degli attestati da queste rilasciati.

L'elenco contenente sia i nominativi dei partecipanti che degli astenuti verrà poi trasmesso ai relativi Responsabili per le valutazioni connesse con l'erogazione di strumenti premiali.

Nella tabella sottostante sono riportati i corsi che saranno avviati nel **2023** e per i quali è richiesta la partecipazione obbligatoria del personale appartenente alla categoria dei *destinatari* individuati.

FORMAZIONE 2023	DESTINATARI
Gare e appalti	RUP+ Personale amministrativo
Whistleblowing	Tutto il personale
Obblighi di trasparenza	Dirigenti+responsabili pubblicazione dati settore anticorruzione
Atti e procedimenti amministrativi	Personale amministrativo
La funzione dei responsabili e dei referenti dell'anticorruzione-SNA	Dirigenti

Inoltre, resta confermata, senza soluzione di continuità con gli anni precedenti, la formazione specifica che gli stessi dirigenti dovranno svolgere nei confronti del proprio personale, su tematiche e problematiche proprie dell'anticorruzione.

Questa misura, inserita già da qualche anno come misura *ulteriore* si è rivelata utile in quanto consente di analizzare le attività e i comportamenti alla luce di elementi che altrimenti potrebbero non essere rilevati, fornendo utili momenti di confronto interno e l'acquisizione di una nuova e maggiore consapevolezza sui temi di interesse di questo Piano applicati al proprio contesto lavorativo.

Sempre con l'intento di favorire un comportamento consapevole, sarà realizzato un evento dedicato all'analisi del concetto di *maladministration*, per evitare che attività e comportamenti che non rientrano nelle fattispecie dei reati penali, possono inficiare, a volte inconsapevolmente, il buon andamento amministrativo.

Nel corso del 2023 sarà anche avviato un percorso per promuovere una maggiore coinvolgimento dei dipendenti nella gestione organizzativa dell'Istituto, nella convinzione che la motivazione, e il senso di appartenenza siano elementi che, da una parte dissuadono dal porre in essere comportamenti illeciti o contrari alle norme di comportamento, dall'altra stimolano il livello di attenzione nei confronti di chi, invece, tali comportamenti li pone in essere.

A tal fine sarà predisposto un questionario su questioni gestionali e organizzative che verrà diffuso esclusivamente in forma cartacea e ne sarà richiesta la restituzione attraverso l'inserimento in raccoglitori che verranno posizionati in diverse zone dell'Istituto, in modo così da assicurare l'assoluta anonimità del compilatore.

I questionari compilati saranno esaminati da un gruppo di dipendenti rappresentativi delle diverse realtà e gli esiti che emergeranno saranno trasmessi ai vertici dell'Istituto quale contributo al miglioramento dell'efficienza istituzionale e, quindi, in ultima analisi al raggiungimento del *valore pubblico* sotteso a qualsiasi strategia.

3.3 Trasparenza

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 2022 i monitoraggi svolti abbiano registrato una crescente *compliance*, è stato rilevato il persistere di alcune difformità.

A fronte di tali evidenze, nel corso del prossimo triennio si intende avviare già nel **2023**, un percorso di confronto, con i Responsabili della pubblicazione dei dati afferenti a ciascuna sottosezione, per verificare sia che l'imputazione della responsabilità coincida ancora con l'effettiva detenzione del/i dato/i sia che i termini individuati per la pubblicazione corrispondano a quelli di effettiva disponibilità dei dati.

All'aggiornamento della scheda delle responsabilità seguirà quello di aggiornamento della procedura finora seguita per i monitoraggi. Il report risultante dal monitoraggio mensile, laddove rileverà la mancata o non conforme pubblicazione di qualche dato, sarà immediatamente inviato al Responsabile del dato di interesse richiedendone la tempestiva pubblicazione e/o aggiornamento dello stesso e di comunicare, contestualmente, al RPCT l'avvenuta pubblicazione e le motivazioni che avevano determinato l'inadempimento.

Il persistere dello stesso, senza alcun riscontro, comporterà la segnalazione al Direttore Generale e le irrogazioni delle sanzioni.

L'obiettivo che si intende perseguire è quello di favorire il dialogo collaborativo e supportare le strutture organizzative nell'espletamento degli obblighi, rendendo più chiari e possibilmente più semplici gli adempimenti richiesti, ma anche di migliorare *la compliance*.

Per rendere completo questo percorso di ottimizzazione, si avvierà, anche, una puntuale verifica e aggiornamento della struttura della Sezione *Amministrazione Trasparente*, rimuovendo i dati che, per trascorsi limite di legge, non necessitano di pubblicazione (diritto all'oblio).

3.4 Rotazione

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.

Come rilevato più volte dalla stessa ANAC, la misura di rotazione ordinaria riscontra particolari complessità di applicazione in quanto si riflette sull'andamento di tutta l'organizzazione.

In Istituto, fermo restando i casi in cui la specificità delle attività non permette una puntuale attuazione del principio di rotazione degli incarichi di responsabilità, tale adempimento è comunque

garantito dall'adozione di specifiche e trasparenti procedure, che rispettano i criteri individuati nel regolamento *ISPRA per il conferimento degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali*, adottato con Disposizione n. 63/CA del 15/05/2020, che definisce le procedure, i criteri e le tempistiche da adottare per il conferimento degli incarichi, da realizzarsi in coerenza alla struttura organizzativa dell'Istituto.

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, pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente, utile anche alla verifica dei dati, funzionale a mantenere il livello di attenzione su questa importante misura.

3.5 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.

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”.

A dicembre 2022 è stato approvato dal Consiglio dei Ministri lo schema di Decreto che apporta modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici. Dette modifiche saranno recepite entro il 30 giugno 2023 con apposito Decreto del Presidente della Repubblica.

A partire dalla Pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del citato DPR sarà richiesto alle strutture competenti di rendere coerente il Codice di Comportamento ISPRA con le nuove disposizioni, attraverso l'avvio di un'istruttoria che coinvolga tutti gli attori interessati e il RPCT.

Anche per il triennio di riferimento rimarrà alta l'attenzione sul rispetto del codice di comportamento oggetto di verifiche e monitoraggio costanti in capo ai dirigenti per il proprio personale.

3.6 Whistleblowing

Lo schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1937, recentemente approvato dall'ANAC, rafforza i poteri dell'Autorità in materia di tutela del whistleblower quale, estensione del diritto di libertà di espressione, riconosciuto a livello internazionale.

Pur avendo l'Istituto sviluppato un apposito Sistema Informatico (Whistle.I) a chiavi criptate ed avendo definito una procedura relativa all'istruttoria delle segnalazioni orientate a garantire il massimo livello di anonimato, il sistema è stato utilizzato soltanto nei primi anni e per segnalazioni di situazioni che all'esito dell'istruttoria sono risultate non rilevanti.

Nel corso del 2022 non sono pervenute segnalazioni quindi, in linea generale, 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.

Ciononostante, il programma di formazione, illustrato nel paragrafo 3.2 è stato progettato proprio per consentire l'acquisizione da parte di tutti i dipendenti degli elementi utili a sviluppare la consapevolezza di quali sono e come potrebbero verificarsi i comportamenti illeciti o comunque contrari all'etica e al buon funzionamento delle istituzioni.

Nel 2023 tutto il personale sarà sottoposto a formazione su questo specifico tema, cui seguirà un evento interni per illustrare nel dettaglio il funzionamento del Sistema Whistle.I.

Seguiranno nel corso del triennio incontri ed eventi formativi e di confronto.

3.7 Supporto e consulenza alle strutture

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, ma siano il risultato di un processo di accrescimento della cultura della legalità. .

4. Sintesi attività svolta nel 2022

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 2022 e i risultati del monitoraggio effettuato sul rispetto delle misure previste nel PTPCT 2022-2024.

Nel seguito si dà atto dell'attività svolta dal RPCT e struttura di supporto e degli esiti della verifica effettuata in merito agli adempimenti richiesti nel PTPCT 2022-2024.

4.1 Formazione

La strategia formativa 2022 si è sviluppata con l'obiettivo di coinvolgere il maggior numero di personale possibile al fine di diffondere ampiamente alcuni principi fondanti dell'anticorruzione.

In tale ottica, *in corso d'opera*, si è preferito modificare la programmazione rappresentata nel PFA 2022/2024 e attivare prioritariamente il corso di formazione sul *codice di comportamento dei dipendenti pubblici* per tutto il personale, anziché attuarlo in due sessioni distinte e suddivise tra il 2022 e 2023.

Tutto ciò per consentire una uniformità di crescita sufficientemente generalizzata e più o meno contemporanea di tutti i dipendenti, così da favorire una maggiore dialettica tra il personale stesso, come fattore per sviluppare una maggiore consapevolezza. Tutto ciò tenuto anche conto che nel corso del 2022 l'Istituto ha effettuato un rilevante numero di nuove assunzioni di personale.

Il corso ha raggiunto un'ampia adesione quantificabile in **972** unità rispetto al totale del personale iscritto (1189).

Conseguentemente, la formazione inerente il *Whistleblowing* e gli *appalti pubblici* è stata rinviata al 2023, tenuto conto che il corso sul ruolo del *RUP negli appalti pubblici*, attivato nel 2021 si è concluso nei primi mesi dell'anno. In un primo momento il corso era rivolto al personale in possesso dei requisiti per lo svolgimento del ruolo di RUP individuati con disposizione DG 2989/2020; successivamente è stato esteso anche al personale amministrativo individuato dai dirigenti, che svolge funzioni di supporto al RUP stesso. L'estensione del corso si è resa necessaria per il fatto che tale personale è coinvolto nel processo di definizione e sviluppo delle gare di acquisto di beni e servizi, pertanto indispensabile per la buona gestione dei processi di gara. Il corso si sarebbe dovuto concludere a fine 2021, ma viste le numerose adesioni alla frequenza del webinar, nella prima parte del 2022 si è proceduto a integrare n. 2 sessioni. Il totale degli iscritti corrisponde a 197 unità di cui 136 tra Responsabili di struttura e dirigenti, 61 unità di personale amministrativo, per un totale partecipanti pari **169 (85.8%)**.

Nel corso dell'anno sono stati realizzati, inoltre, due corsi riguardanti la tematica del *conflitto di interesse*: uno rivolto al personale responsabile di struttura, svolto in modalità webinar, in due distinte sessioni alle quali sono state iscritte n. 180 unità di personale, la cui partecipazione è stata pari al 71% (128 unità). Parallelamente è stato realizzato in house, dal dirigente del Servizio per la Pianificazione

e Gestione Giuridica del Personale, un corso formativo dal titolo *La compatibilità degli incarichi extraistituzionali per il personale del pubblico impiego* al quale ha potuto accedere tutto il personale interessato.

Come programmato nel PTPCT 2022-2024, nel corso del 2022 è proseguita la formazione obbligatoria rivolta al **personale dirigenziale** relativamente al corso di formazione “I responsabili e referenti dell’anticorruzione” livello base e avanzato erogato dalla SNA.

La quasi totalità dei dirigenti ha completato il percorso acquisendo entrambi i livelli previsti e, nel 2023, si punterà a concludere la formazione per n . 5 dirigenti che ad oggi non hanno concluso tale formazione.

E' importante evidenziare che tra questi ultimi, 2 unità hanno acquisito l'incarico nei mesi conclusivi dell'anno 2022.

Di seguito si riporta la situazione generale della formazione specialistica dei Dirigenti al 31/12/2022.

Totale Dirigenti I II fascia	Formazione completa (base e avanzato)	Formazione base	Nessuna formazione
n. 25	n. 20	n. 1	n.4

A seguito di importanti aggiornamenti normativi in materia che hanno interessato il 2022, il RPCT ed il settore di supporto hanno partecipato a diversi corsi di formazione necessari al buon all’espletamento delle funzioni di competenza.

Di seguito si riportano i corsi svolti da RPCT e Settore Anticorruzione:

TITOLO DEL CORSO	PARTECIPANTI
La prevenzione della corruzione all’interno del PIAO	n. 4
ANAC - Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza	n. 4
Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici	n. 4
Tecniche mappatura processi x predisposizione PTPCT	4 4
I siti web nelle amministrazioni e società pubbliche, organizzazione delle sezioni, contenuti e modalità di pubblicazione	n. 3

4.2 Monitoraggio trasparenza 2022

La L. 190/2012 e s.m.i. e successivamente il D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. hanno stabilito gli obblighi di pubblicazione di alcuni dati relativi alla vita delle Pubbliche Amministrazioni, e non solo, fornendo indicazioni specifiche in merito alle modalità dalla loro pubblicazione, in una sezione specifica dei siti istituzionali denominata *Amministrazione Trasparente*.

Nei Piani degli anni precedenti si è dato atto delle vicende che hanno interessato la misura della Trasparenza nonché la procedura da seguire per la trasmissione dei dati soggetti a pubblicazione e quella relativa alla pubblicazione stessa e il diagramma esemplificativo dello schema di flusso dei dati soggetti all'obbligo di pubblicazione.

L'attività di monitoraggio consiste nella verifica, sul sito dell'Istituto, che tutte le informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione siano effettivamente presenti e che la pubblicazione sia avvenuta nei tempi previsti dalla normativa vigente e rispettando il formato richiesto.

L'illustrazione delle modalità seguite per effettuare i monitoraggi è rinvenibile nel PTPCT 2020-2022.

Sulla linea di quanto già iniziato negli anni precedenti, anche nel corso del 2022 la struttura ha lavorato molto per favorire una maggiore collaborazione con tutte le strutture dell'Istituto interessate dall'obbligo e ciò ha permesso di facilitare le incombenze dei soggetti obbligati proponendo interventi atti a rimuovere le eventuali difficoltà e/o difformità riscontrate.

I dati che hanno una maggiore difficoltà ad essere verificati sono quelli contenuti nella sottosezione Gare e Contratti, in quanto è necessario avere contezza, a monte, di tutta l'attività svolta dai RUP.

Per questo motivo è stato istituito il Catalogo RUP (catalogorup@isprambiente.it), una sorta di Banca Dati dei CIG/SMARTCIG acquisiti nel corso dell'anno e relative informazioni, che consente di riscontrare i dati presenti nella sottosezione sopra richiamata.

Poiché, si è però notato che non sempre questi dati venivano inviati si è proceduto a confrontare i dati posseduti con quelli forniti da ANAC. Ciò ha consentito di rilevare che un considerevole numero di SmartCIG/CIGSimog non era stato comunicato.

Nelle tabelle che seguono sono riportati i dati rilevati a seguito del procedimento sopraesposto relativi al 2022, operando un confronto con la situazione riscontrata nel 2021 (Tabelle 1 e 3).

Si evidenzia il persistere di un andamento altalenante nel corso dell'anno, crescente nell'ultimo quadrimestre, probabilmente anche a seguito dei solleciti effettuati a fine anno.

Per questo motivo, tenuto conto anche del fatto che l'esito della verifica sulla comunicazione e sulla pubblicazione dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria concorre anche al raggiungimento dell'obiettivo in sede di performance, si è ritenuto di agevolare l'adempimento effettuando una verifica preliminare e invitando gli stessi interessati ad effettuare le integrazioni.

A tal fine, sono stati elaborati report intermedi relativi a ciascun RUP, contenenti tutti gli SmartCIG/CIGSimog acquisiti fino al terzo trimestre (30 settembre 2022) corredati dall'indicazione relativa all'avvenuta pubblicazione e comunicazione al CatalogoRUP, chiedendo di verificare la rispondenza dei dati con l'effettività dell'attività svolta e di procedere, in caso di mancata pubblicazione, alla stessa, dandone comunicazione al Settore Anticorruzione.

Le verifiche effettuate a seguito del sollecito hanno rilevato un significativo, seppur non soddisfacente, numero di *adempimenti tardivi* (tabelle 2 e 4). Inoltre, si nota una maggiore attenzione per gli SMARTCIG che per i SIMOG.

Ne deriva che sarà importante nel corso del prossimo anno aumentare gli interventi e migliorare il dialogo con i soggetti onerati così da richiamare l'attenzione sugli adempimenti e sviluppare un controllo/adempimento fondato sulla collaborazione e non sulla sanzione.

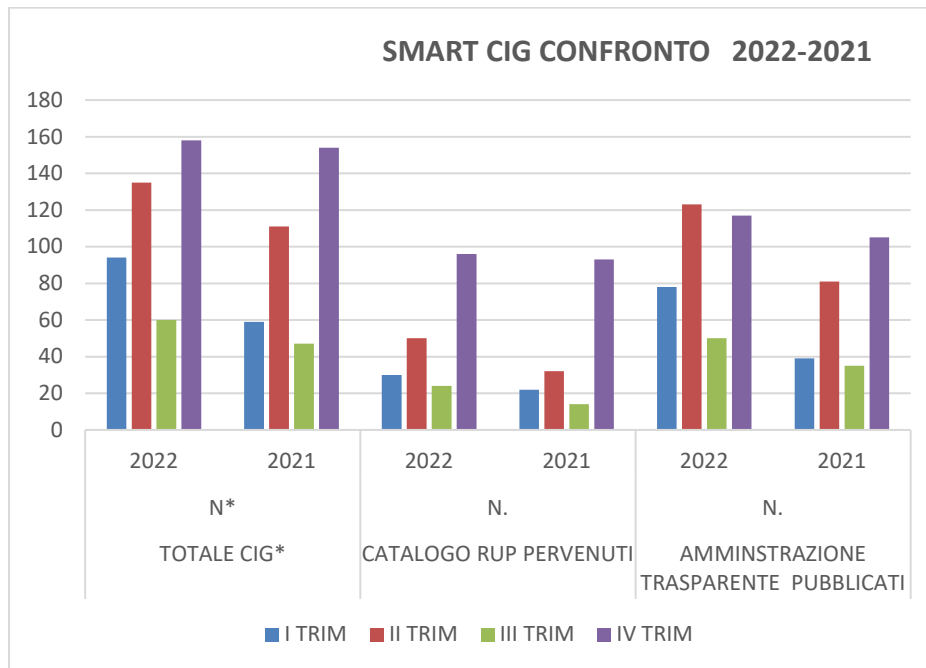
TAB. 1

SMART CIG 2022										
	<u>TOTALE CIG*</u>		<u>CATALOGO RUP PERVENUTI</u>				<u>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE PUBBLICATI</u>			
6	N*		N.		%		N.		%	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
I TRIM	94	59	30	22	31,91%	37,29%	78	39	70,21%	66,10%
II TRIM	135	111	50	32	37,04%	28,83%	123	81	68,15%	72,97%
III TRIM	60	47	24	14	40,00%	29,79%	50	35	61,67%	74,47%
IV TRIM	158	154	96	93	60,76%	60,39%	115	105	74,05	68,18%

* Fonte Anac

TAB. 2

	<u>TOT.ACQUISITI</u>	<u>TOT.PUBBLICATI</u>	<u>DI CUI PUBBLICAZIONI TARDIVE</u>
	N.	N.	N.
I TRIM.	94	78	6
II TRIM.	135	123	15
III TRIM.	60	50	11



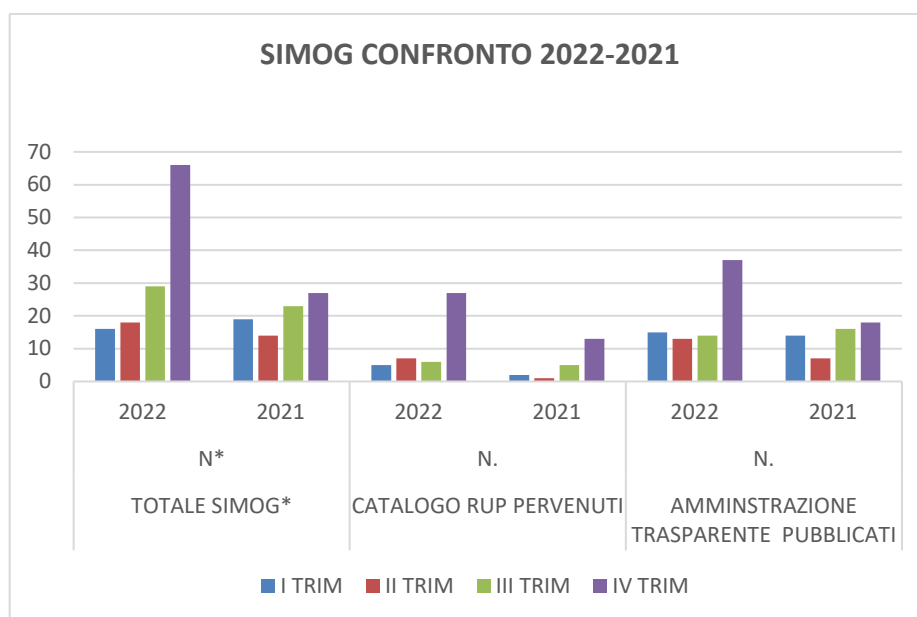
TAB. 3

CIG SIMOG 2022										
	<u>TOTALE SIMOG*</u>		<u>CATALOGO RUP PERVENUTI</u>				<u>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE PUBBLICATI</u>			
	N*		N.		%		N.		%	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
I TRIM	16	19	5	2	31,25%	10,53%	15	14	87,50%	73,68%
II TRIM	16	14	7	1	38,89%	7,14%	11	7	72,22%	50,00%
III TRIM	23	23	6	5	20,69%	21,74%	10	16	41,38%	69,57%
IV TRIM	66	27	27	13	40,91%	48,15%	37	18	56,06%	66,67%

* Fonte Anac

TAB. 4

	<u>TOT.ACQUISITI</u>	<u>TOT.PUBBLICATI</u>	<u>DI CUI</u> <u>PUBBLICAZIONI TARDIVE</u>
	N.	N.	N.
I TRIM.	16	15	0
II TRIM.	16	11	2
III TRIM.	23	10	4



I risultati ottenuti saranno oggetto di riflessione al fine di individuare ulteriori interventi che possano rendere l'adempimento una operazione di routine per il RUP e per i suoi collaboratori.

4.3 Accesso civico

Con l'introduzione del D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 recante la "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" che ha modificato il D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 in tema di "*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*", è stata prevista una nuova forma di accesso (oltre all'istituto dell'accesso agli atti disciplinato dalla legge n.241/1990 e all'accesso alle informazioni ambientali di cui al D.Lgs. n. 195/2005) ovvero accesso civico ai documenti, alle informazioni e ai dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni. Tale decreto prevede tra l'altro, all'articolo 5, comma 1, l'obbligo da parte delle pubbliche amministrazioni di pubblicare sul proprio sito web istituzionale tutti i documenti, informazioni o dati in proprio possesso, e ciò comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui la prevista pubblicazione sia stata omessa.

Le Linee Guida ANAC - Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 e le Circolari del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017 e n. 1/2019 hanno previsto poi la realizzazione e pubblicazione di un c.d. "Registro degli accessi" che tra i suoi fini ha quello di consentire ai cittadini di "tracciare" le istanze, la loro relativa trattazione e rendere disponibili gli elementi conoscitivi più rilevanti dell'istanza presentata.

L'ANAC, nella già menzionata Delibera, ha raccomandato la realizzazione di una raccolta organizzata di tutte le richieste di accesso da far confluire nel suddetto registro degli accessi, auspicando che le pubbliche amministrazioni procedessero poi alla pubblicazione sui propri siti, senza prevederne un obbligo diretto di adozione.

Il Registro dell'Istituto è consultabile nella sezione Amministrazione trasparente dell'Istituto - sottosezione Accesso Civico al seguente link: [Registro accessi — Italiano \(isprambiente.gov.it\)](https://isprambiente.gov.it/registro-accessi).

Le istanze di accesso ai documenti, dati e informazioni ambientali possono essere rivolte all'Ispra tramite gli appositi indirizzi di posta elettronica e posta certificata: urp@isprambiente.it - urp.ispra@ispra.legalmail.it. ovvero all'indirizzo di posta elettronica del protocollo protocollo.ispra@ispra.legalmail.it.

L'Istituto si è dotata di moduli on line per facilitare gli utenti nella compilazione delle istanze di accesso ai documenti, alle informazioni ambientali, accesso civico semplice e civico generalizzato, rinvenibili sul sito istituzionale [Modulistica - Richieste di accesso ed informazioni — Italiano \(isprambiente.gov.it\)](https://isprambiente.gov.it/modulistica).

Nel primo semestre dell'anno 2022, sono state presentate n. 328 istanze di accesso ai documenti, dati e informazioni ambientali di cui, in particolare, n. 231 richieste di accesso documentale e le restanti n. 97 richieste di accesso civico semplice e generalizzato/informazioni ambientali. Nel secondo semestre, allo stato, sono pervenute all'Istituto orientativamente n. 40 istanze di accesso documentale e n. 210 richieste di accesso civico semplice e generalizzato/informazioni ambientali.

4.4 Monitoraggio misure obbligatorie 2022 (ex PTPCT 2022-2024)

L'attività di monitoraggio riguarda sia l'attuazione dei disposti di cui alla L. 190/2012 e s.m.i., che si concretizzano per l'Istituto nelle misure obbligatorie individuate nei PTPCT, che quello degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n 33/2013 e s.m.i.. di cui si darà atto nel successivo paragrafo dedicato alla Trasparenza.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure è considerato tra le attività di maggior peso nella lotta alla riduzione e prevenzione dei fenomeni di corruzione e di *maladministration* in quanto consente di individuare gli inadempimenti, ma anche le eventuali disfunzioni organizzative e, di conseguenza, proporre interventi che rimuovano possibili difficoltà.

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.

Per i motivi sopraesposti, si ritiene che nonostante questa attività abbia raggiunto un buon livello sotto il profilo procedurale, tuttavia si debba perseguire un obiettivo di continuo miglioramento sia in termini di semplificazione dell'attività che di affidabilità dei risultati.

Le misure sottoposte a verifica di attuazione a fine anno sono quelle individuate come obbligatorie dal PTPCT.

Per il 2022 si fa riferimento alle misure obbligatorie del PTPCT 2022-2024.

Al fine di valutarne l'ottemperanza, il 12 Dicembre 2022 sono state trasmesse ai dirigenti le note corredate da una scheda personalizzata, riepilogativa delle singole misure poste a suo carico, ed è stato chiesto a ciascun dirigente di attestarne l'avvenuto assolvimento, le modalità e altri dati correlati e funzionali a comprendere l'attività svolta esplicitando eventuali situazioni critiche rilevate.

In termini generali, è stato riscontrato un buon livello di collaborazione, la quasi totalità delle attestazioni è pervenuta nei termini previsti e solo in pochi casi quanto riportato non restituiva una rispondenza puntuale a quanto richiesto.

Nel seguito si riportano gli esiti delle verifiche.

Codice di comportamento

La misura prevedeva in capo ai dirigenti di effettuare la vigilanza sul rispetto del codice di comportamento:

Dall'analisi delle attestazioni pervenute è emerso che nel corso del 2022 è stata svolta un'ampia e condivisa attività di vigilanza e monitoraggio da parte dei responsabili di struttura, relativamente alla disciplina del Codice di comportamento, degli incarichi extraistituzionali e alla materia del conflitto di interesse, promuovendo anche incontri periodici.

Conseguentemente, il rispetto delle normative di riferimento sono state puntualmente garantite grazie a costanti controlli effettuati sull'utilizzo degli istituti contrattuali a disposizione del personale.

Sono stati rilevati solamente due casi di violazione del Codice. Entrambe le violazioni sono riconducibili alla reiterata inosservanza dell'art. 12 Codice di Comportamento ISPRA "*Tenuta del cartellino*". Le violazioni, segnalate agli uffici competenti, hanno comportato, in un caso il trasferimento d'ufficio, collocando il dipendente in altro Dipartimento; per l'altro caso si sono verificate condizioni tali da dover procedere al licenziamento del dipendente.

Rotazione degli incarichi

La misura prevedeva l'aggiornamento periodico, 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 e di dare riscontro sull'applicazione del principio di rotazione nel conferimento/rinnovo degli incarichi di responsabilità.

Le diverse articolazioni della struttura organizzativa che si sono determinate sono state pubblicate nella Sezione Amministrazione Trasparente, sul sito istituzionale; provvedendo inoltre ad aggiornare il **registro degli incarichi**, anch'esso disponibile sul sito permettendo di rilevare anche all'esterno, e con la massima trasparenza, gli incarichi conferiti con i relativi atti formali di riferimento.

Nel corso del 2022 numerosi sono stati gli incarichi conferiti a seguito dei pensionamenti che si sono verificati nell'anno; le assegnazioni e i conferimenti di incarico sono avvenuti in linea con la normativa di riferimento sulla rotazione degli incarichi e sul rinnovo degli incarichi di responsabilità,

tranne nei casi in cui le specifiche competenze richieste non erano rinvenibili in altri dipendenti. In alcuni casi, invece, si è preferito procedere al rinnovo dell'incarico, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi di risultato, al fine di dare continuità all'attività, in vista della imminente riorganizzazione d'Istituto, che comporterà cambiamenti sostanziali. Nello specifico sono stati conferiti n. 18 nuovi incarichi secondo le procedure di legge, n. 16 incarichi sono stati riconfermati previa verifica degli obiettivi raggiunti. Infine sono stati rinnovati n. 24 incarichi di responsabile di convenzione per i quali il principio di rotazione non è stato applicabile per la specificità delle competenze richieste dall'attività.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

La misura pone l'obbligo ai dirigenti di comunicare eventuali casi di conflitto di interesse riscontrati nello svolgimento delle attività di adozione di pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e provvedimento finale e di provvedere ad informare i propri collaboratori nonché a vigilare sull'obbligo di segnalazione di potenziali casi di conflitto di interesse.

Secondo quanto evidenziato non sono pervenute comunicazioni né si sono riscontrati casi non segnalati.

Tutto il personale dirigenziale, in collaborazione con i responsabili di Sezione e Area, ha svolto una proficua attività di formazione e informazione in materia, con particolare attenzione alle procedure di gara e all'acquisto di beni e servizi.

Attività e incarichi extraistituzionali

La misura, in capo al Direttore del Dipartimento del Personale e degli Affari Generali e al Dirigente del Servizio per la Pianificazione e la Gestione Giuridica del Personale, prevedeva lo svolgimento dell'attività di vigilanza e informativa al personale relativamente allo svolgimento delle attività e incarichi extraistituzionali.

Da quanto riscontrato, l'assolvimento della misura si è realizzato attraverso azioni di formazione e informazione al personale sulla disciplina delle incompatibilità e al procedimento del rilascio delle autorizzazioni. E' stata posta particolare attenzione alla verifica dei requisiti che consentono il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi extraistituzionali.

Incompatibilità e inconferibilità

La misura, sottoposta alla responsabilità del Dirigente del Servizio per la Pianificazione e la Gestione Giuridica del Personale, prevedeva l'acquisizione delle dichiarazioni ai sensi del DPR n. 445/2000 e s.m.i. di assenza di cause di *inconferibilità* e *incompatibilità* ex D.lgs n. 39/2013 e s.m.i. e la pubblicazione delle stesse sul sito istituzionale, nonché l'effettuazione di verifiche a campione presso il casellario giudiziario ed eventuale segnalazione al RPCT.

Come per gli anni precedenti, l'attuazione della misura è garantita con l'acquisizione delle dichiarazioni di *incompatibilità* e *inconferibilità* sottoposte alla firma del personale in sede di attivazione del contratto individuale di lavoro, e la tempestiva pubblicazione nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)

La misura, in capo al Dirigente del Servizio per la Pianificazione e la Gestione giuridica del Personale, al Dirigente del Servizio Appalti e Contratti Pubblici e al Dirigente del Servizio Gestione Economica Personale, prevedeva lo svolgimento dell'attività di vigilanza sull'inserimento delle clausole nei contratti di assunzione del personale, nelle disposizioni direttoriali di cessazione dal servizio, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti.

L'assolvimento dell'obbligo si è prontamente realizzato, e perdura negli anni, attraverso l'inserimento di specifiche clausole nei provvedimenti concernenti la cessazione dal servizio del personale e la sua assunzione presso altre strutture nel triennio immediatamente successivo al pensionamento; così anche per le clausole di salvaguardia, riguardanti la conoscenza del codice di comportamento, nonché per la sottoscrizione dei patti di integrità con riferimento ai contratti di affidamento.

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

La misura, in capo ai dirigenti, prevedeva l'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, la 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 e l'effettuazione di verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese ed eventuale segnalazione al RPCT.

Dai riscontri pervenuti, l'azione preventiva al contrasto del fenomeno di corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazione agli uffici è stata ampiamente garantita attraverso un'attenta vigilanza e verifica della rispondenza e completezza degli atti necessari all'espletamento delle procedure, avendo cura di verificare l'inserimento delle clausole di nullità degli atti in caso di dichiarazione mendace. Per tutte le istanze sono state prontamente acquisite le dichiarazioni sostitutive di certificazione di cui al DPR 445/2000.

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

La misura, in capo ai dirigenti, prevedeva di assicurare la tutela della riservatezza dei soggetti segnalanti e l'assolvimento dell'attività di vigilanza sull'adozione di misure ritorsive che possono generarsi a seguito della segnalazione.

Nel corso del 2022 l'attività di vigilanza svolta sulla misura non ha dato riscontro di alcuna segnalazione di comportamenti illeciti o irregolarità da parte dei dipendenti, pertanto non si sono riscontrati casi in cui fosse necessario attivare procedure di tutela della riservatezza del segnalante.

La misura è stata inoltre oggetto di formazione interna.

Formazione – Informazione

La misura prevedeva il contributo al Piano di Formazione 2022 e lo svolgimento di formazione interna ai propri collaboratori su tematiche attinenti le attività di competenza, nonché la partecipazione degli stessi dirigenti al corso SNA *“La funzione dei responsabili e referenti dell'anticorruzione”*.

Dalle schede è emerso che nel corso del 2022 i dirigenti hanno garantito un'attività formativa/informativa rivolta ai propri collaboratori. Durante le riunioni periodiche di Dipartimento e/o Servizio sono state discusse principalmente tematiche di carattere generale sul concetto di anticorruzione e percezione del rischio corruttivo calate nelle attività specifiche di competenza, sugli obblighi di trasparenza e sono stati effettuati approfondimenti delle linee guida redatte dall'ANAC. In collaborazione con i responsabili di struttura sono stati oggetto di condivisione i temi riguardanti la corretta applicazione del principio di rotazione degli incarichi e la normativa che regola il codice di comportamento dei pubblici dipendenti, in linea di continuità con la formazione obbligatoria erogata a tutto il personale. Sono state anche affrontate tematiche di maggior specificità riguardanti il sistema operativo del risk manager, la norma ISO 31000 e il nuovo fascicolo virtuale (FVOE).

In ordine alla frequenza del corso SNA, la misura risulta adempiuta.

5. PTPCT e ciclo della Performance

Il presente Piano è strutturato come atto di programmazione, con l'indicazione di misure obbligatorie che ciascun responsabile è tenuto a porre in essere nel termine previsto.

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

Al fine di dare attuazione alle indicazioni del PNA e creare una sinergia con il ciclo della performance, in fase di programmazione si definisce l'obiettivo strategico “Ottemperare agli adempimenti derivanti dalle misure obbligatorie anticorruzione e trasparenza”.

Le misure obbligatorie (All. 1) fungono, così, da indicatori specifici che consentono al RPCT di misurare il raggiungimento dell'obiettivo strategico.

La valutazione avviene attraverso l'analisi dei report elaborati al 31/12 di ogni anno e relativi:

- allo stato di attuazione delle misure dell'anno appena concluso;
- ai monitoraggi sulla pubblicazione dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs.n. 33/2013;
- all’ottemperanza alla richiesta di comunicazione dati al catalogo RUP.

I risultati della valutazione sono trasmessi all'Unità competente in materia di performance per gli adempimenti conseguenti.