



**ISPRA**

Istituto Superiore per la Protezione  
e la Ricerca Ambientale

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE  
DELL'ISPRA  
2015-2017**

## INDICE

- <b>PREMESSA</b>	<b>pag.4</b>
<b><i>L'istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale</i></b>	pag. 5
<b>1. I soggetti</b>	pag.6
1.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione	pag.6
1.2 I Referenti	pag.7
1.3 I Dirigenti	pag.9
1.4 I Formatori	pag.10
1.5 Il Personale	pag.10
<b>2. Consuntivo dell'attività svolta nel 2014</b>	pag.12
2.1 La gestione del rischio	pag.12
2.2 La formazione	pag.14
2.3 Il whistleblower	pag.16
2.4 Ulteriori misure attuate non presenti nel cronoprogramma 2014	pag.16
<b>3. Programmazione attività 2015</b>	pag.17
3.1 La gestione del rischio	pag.17
3.2 Ulteriori misure per la riduzione del rischio di corruzione	pag.19
3.2.1 Data Base attività ISPRA	pag.19
3.2.2 Osservatorio dei procedimenti	pag.19

	disciplinari	
	3.2.3 Struttura di supporto RPC	pag.20
<b>4.</b>	<b>Il trattamento del rischio: le misure obbligatorie</b>	pag.21
4.1	La trasparenza	pag.21
4.2	Il codice di comportamento	pag.22
4.3	La rotazione del personale	pag.23
4.4	L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	pag.24
4.5	Attività ed incarichi extraistituzionali	pag.25
4.6	Incompatibilità e inconferibilità	pag.26
4.7	Attività successiva alla cessazione del rapporto	pag.28
4.8	Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione	pag.30
4.9	Patti di integrità negli affidamenti	pag.31
4.10	Segnalazione di illeciti e tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	pag.32
4.11	La formazione	pag.33
	4.11.1 La formazione specifica	pag.34
	4.11.2 La formazione generale	pag.35
	4.11.3 Il Piano di formazione 2014-2017	pag.36
4.12	Azioni di sensibilizzazione	pag.37

**5. Cronoprogramma e ciclo della performance** pag.38

**6. Programmazione 2016-2017** pag. 41

### **Allegati**

**All.1** *Cronoprogramma degli adempimenti 2014 integrato dall'esito degli stessi al 31 dicembre 2014*

**All. 2** *Mappatura dei processi ISPRA*

**All. 3** *Piano di formazione in materia di prevenzione dalla corruzione 2014-2017*

**All. 4** *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*

## PREMESSA

Il presente piano triennale per la prevenzione della corruzione, di seguito denominato "PTPC", è adottato ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 8, della l. 190/2012, e sulla base delle direttive fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)

L'Istituto, in conseguenza dei compiti attribuiti dalla legge n. 133/2008, ha una organizzazione complessa che si caratterizza per la presenza di strutture deputate alle attività di controllo ambientale e di strutture deputate all'attività di ricerca.

Il presente Piano tiene conto della struttura organizzativa vigente, ferma restando la necessità di una sua revisione non appena l'organizzazione dell'Istituto sarà rimodulata sulla base del nuovo Statuto dell'ISPRA approvato con DM 9 dicembre 2013 n.0000356, anche attraverso l'adozione dei regolamenti organizzativi di attuazione dello stesso.

Anche la struttura organizzativa di supporto al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, di seguito denominato RPC, finalizzata anche a promuovere e realizzare l'integrazione con la trasparenza, la qualità e il ciclo della performance, sarà definita in quella circostanza.

In questa fase il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione si è avvalso, per lo svolgimento delle azioni conseguenti alla legge 190/2012, della collaborazione di singole unità di personale.

Nel seguito si traccia un breve profilo dell'Istituto che può essere approfondito consultando il sito [www.isprambiente.gov.it](http://www.isprambiente.gov.it)

## ***L'istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale***

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

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

La natura delle attività condotte dall'Istituto è duplice:

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

Per quanto riguarda l'attuale assetto organizzativo dell'Istituto, in mancanza di uno Statuto, si precisa che ci si è basati sull'articolazione dei tre enti in esso confluiti, pur perseguendo e sviluppando una linea di attività coerente e continuativa rispetto a quanto già in essere e mirando ad assicurare una gestione omogenea soprattutto nei settori funzionali quali: procedimenti amministrativi, finanziari e contabili; comunicazione e informazione in rete; attività di carattere giuridico-legale; formazione; standard tecnici ed economici relativi alle attività tecniche e scientifiche dell'Istituto.

## **1. I SOGGETTI**

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

Con Disposizione del Presidente n. 6/P del 20/11/2013 è stato designato quale RPC il dott. Marco La Commare.

La figura del RPC prevista dalla legge n. 190/2012 risponde all'esigenza di individuare nell'ambito di ciascuna amministrazione un unico riferimento per la gestione delle attività di prevenzione della corruzione e un unico responsabile per gli illeciti che potrebbero verificarsi.

In particolare il RPC:

- Elabora la proposta di PTPC, che deve essere adottato dall'organo politico entro il 31 gennaio di ogni anno;
- Cura la trasmissione del PTPC, in via telematica, al Dipartimento della Funzione Pubblica e la pubblicazione sul sito internet istituto;
- Verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità;
- Propone la modifica del PTPC in caso di accertamento di significative variazioni o di mutamenti dell'organizzazione dell'Istituto;
- Aggiorna il PTPC anche alla luce del cronoprogramma inserito nel PTPC stesso;
- Verifica, d'intesa con i Dirigenti responsabili delle unità operative in cui maggiore è il rischio di corruzione, i possibili criteri per la rotazione degli incarichi;
- Individua, di concerto con i Dirigenti responsabili delle singole unità operative, il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità e predispone d'intesa con il responsabile della formazione un apposito piano;

- Presenta al Presidente la relazione sull'attuazione del PTPC dell'anno di riferimento e ne cura la pubblicazione sul sito web dell'Istituto, entro il 31 dicembre di ogni anno.

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

## **1.2 I Referenti**

In considerazione della dimensione (circa 1300 unità di personale tecnico amministrativo, ricercatori e tecnologi) e della articolazione dell'Istituto sul territorio nazionale, a supporto del Responsabile, è stato adottato un modello di coordinamento "a rete" il cui nodo centrale è il RPC e i Referenti costituiscono i nodi periferici.

A tal fine sono stati individuati, con nota del RPC n. 2/RPC del 13 dicembre 2013 i "Referenti territoriali" e specificamente:

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

e con nota n. 10/RPC del 23 gennaio 2014 sono stati designati i "Referenti *ratione materiae*", come di seguito elencati:

Responsabile DIR-VAL	Avv. Diana Aponte
----------------------	-------------------

Responsabile DIR-QUA	Ing. Giuseppe Mangialavori
Responsabile della Trasparenza	Dott. Francesco Pirrone
Responsabile DIR-INF	Ing. Paolo Marsili
Responsabile Emergenze in mare	Dott. Ezio Amato

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

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

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

- svolgono attività informativa nei confronti del RPC, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività dell'Istituto, e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento, anche con riguardo agli obblighi di rotazione del personale;
- curano l'applicazione di circolari, indirizzi, protocolli condivisi e ne monitorano il rispetto, segnalando eventuali criticità ed anomalie;

- contribuiscono nell'ambito dei gruppi di lavoro tematici ad evidenziare i processi a maggior rischio di corruzione;
- sono parte attiva nel processo di miglioramento da intraprendere, formulando proposte e integrazioni al piano annuale;
- collaborano con il RPC alla definizione del fabbisogno formativo dei dipendenti, in tema di etica e prevenzione della corruzione;
- collaborano alla definizione delle procedure di rotazione del personale, con riferimento ai settori maggiormente a rischio.

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

Inoltre attraverso la designazione dei Referenti *ratione materiae* si realizza una integrazione dei contenuti del presente piano con la performance e la trasparenza, consentendo di uniformare linguaggi, metodi e favorendo l'utilizzo delle competenze specifiche e la sinergia delle decisioni.

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

### **1.3 I Dirigenti**

Per dirigenti si intendono i responsabili di unità organizzativa di primo o secondo livello che oltre ad essere chiamati a svolgere attività informativa nei confronti del RPC, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.) assicurano le seguenti attività:

- partecipano al processo di gestione del rischio;

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

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

#### **1.4 I Formatori**

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

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

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

## 1.5 *Il Personale*

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

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

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

## **2. Consuntivo dell'attività svolta nel 2014**

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

Per tale motivo il PTPC è stato strutturato come documento di programmazione, con l'indicazione di misure, responsabili, adempimenti e tempistica.

Nell'all. 1 si riporta il cronoprogramma degli adempimenti previsti per il 2014 integrato dall'esito degli stessi al 31 dicembre 2014.

Di seguito si forniscono rispetto alla soprarichiamata tabella alcune informazioni di dettaglio su misure ritenute di maggiore rilevanza nella definizione della strategia della prevenzione della corruzione.

### **2.1 La gestione del rischio**

Nel corso del 2014 si è proceduto a definire una griglia contenente la richiesta di precise indicazioni utili per una mappatura completa di tutte i processi dell'Istituto, propedeutica all'attuazione della misura generale di gestione del rischio a tutti i 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.

Pertanto, dopo aver concordato in una riunione, tenutasi il 16/1/2014 dall'RPC con tutti i Responsabili di Unità organizzative, il *modus operandi*, si è provveduto in data 21/1/2014 ad inviare la nota n. 9/RPC con la quale si invitavano tutti i Responsabili di Unità organizzative a predisporre e trasmettere al RPC entro il 30 marzo 2014, una scheda nella quale fossero descritti i processi relativi alle attività di competenza e le fasi di ciascun processo, indicando anche il responsabile per ciascuna fase.

Il carattere prevalentemente tecnico-scientifico delle attività svolte da questo Istituto ha richiesto, a valle del ricevimento delle schede compilate, l'effettuazione di una fase di incontri del RPC e dei referenti *ratione materiae* con i singoli Dirigenti Responsabili di Unità organizzative per dare omogeneità all'intero prodotto.

Ciò anche in considerazione del fatto che per la prima volta si è effettuata un'operazione di mappatura dei processi interni, conforme alle indicazioni contenute nella l. n. 190/2012 e nel PNA, peraltro in un Istituto le cui attività hanno un carattere prevalentemente tecnico-scientifico.

Conseguentemente questa fase di verifica è stata più lunga e complessa di quanto programmato e non è stato possibile rispettare la tempistica indicata nel cronoprogramma delle fasi del ciclo di gestione del rischio formulato nel PTPC 2014-2016. Per comprendere a pieno la complessità della fase richiamata basti pensare che sono state tenute oltre 15 riunioni alle quali hanno partecipato il personale supporto, i referenti, i dirigenti o responsabili di singoli servizi e nei casi dei dipartimenti tutti i dirigenti a vario titolo coinvolti.

In sostanza, nel dare concreta attuazione alla fase di gestione del rischio è emersa la necessità di inserire una fase ulteriore, quella di razionalizzazione dei processi mappati, sia sotto il profilo di una omogenea individuazione dei

processi che della loro esatta collocazione nelle aree obbligatorie previste nel PNA.

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 a quelle previste nel PNA e precisamente:

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

Il risultato della mappatura dei processi che si è concluso nel mese di dicembre 2014 è riportato nella schede di cui all'All. 2.

L'intento di includere la mappatura all'interno del presente nuovo PTPC, ha anche lo scopo di sottoporre per una formale approvazione, da parte dell'organo politico dell'Istituto, la mappa dei processi presenti in ISPRA, sottolineandone il tal modo il valore di precipuo strumento conoscitivo.

## **2.2 La formazione**

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

1. la diffusione e lo sviluppo della cultura della integrità, nella declinazione di contributo alla creazione di un habitat ostile ai fenomeni di corruzione e in generale di pratiche e comportamenti contrari al buon andamento dell'Amministrazione;
2. l'acquisizione e l'implementazione di conoscenze in materia di gestione del rischio che consentano l'alimentazione del nuovo modello gestionale.

Allo scopo di assicurare adeguati livelli di formazione, il RPC ha richiesto l'attivazione, in occasione della prima variazione di Bilancio, di un apposito capitolo di spesa nel Bilancio dell'Istituto dedicato alla formazione per la prevenzione della corruzione.

L'attività formativa specifica è consistita nella frequentazione dei corsi organizzati dalla Scuola Nazionale Pubblica Amministrazione (SNA) per RPC, Referenti e Dirigenti e nella divulgazione dell'iniziativa promossa dal FORMEZ e relativa ad una serie di seminari webinar su vari tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione, con invito ai dirigenti a promuoverne la partecipazione dei dipendenti.

Inoltre è stata promossa la partecipazione ai seminari tematici tenuti presso la SNA in tema di affidamento dei lavori, servizi e forniture nonché in tema di acquisizione e progressione del personale per i dipendenti che lavorano in dette aree.

Per quanto riguarda la formazione generalistica è stata realizzata la Giornata Anticorruzione, Trasparenza e Legalità al fine di condividere gli strumenti di prevenzione adottati e di creare una base minima omogenea di conoscenza che riduca il rischio di commettere, inconsapevolmente, un azione illecita.

Come ulteriore misura di sensibilizzazione è stata istituita la “*giornata dell’ascolto*” come canale di comunicazione per la formulazione di osservazioni, proposte, contributi da parte anche di soggetti esterni, quali rappresentanti di categorie di utenti, cittadini e dipendenti, al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione.

### **2.3 Whistleblower**

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

La complessità nel realizzare uno strumento che consenta una reale ed efficace tutela sta certamente influenzando sui temi della sua realizzazione, pertanto nel transitorio si è diffuso in maniera capillare il comunicato dell’ANAC sulla procedura di segnalazione degli illeciti all’Autorità.

### **2.4 Ulteriori misure attuate non inserite nel cronoprogramma 2014**

Avviso al personale per richiamare l’attenzione sul rispetto dell’art. 4 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici concernente regali, compensi e altre attività, sottolineando il divieto di accettare regali che superino la soglia del modico valore stabilito in via orientativa in 150€.

Avviso al personale con il quale si è richiamata l'attenzione sul divieto di svolgere, durante l'orario di lavoro, attività di carattere commerciale, finanziario, bancario, assicurativo o fiscale.

In data 14/4/2014 è stato adottato, con Disposizione del Direttore Generale il codice di comportamento dell'Istituto. Merita di essere segnalata la procedura partecipata utilizzata per la integrazione della proposta iniziale predisposta dal RPC, che a tutti gli effetti ha rappresentato un primo tangibile esempio di formale coinvolgimento di tutte le componenti dell'amministrazione nella predisposizione di un documento ufficiale.

### **3. Programmazione attività 2015**

In via prioritaria si ritiene necessario affrontare il tema della *gestione del rischio* a partire da una formale adozione degli organi di vertice dell'Istituto della mappatura elaborata nel corso del 2014, e di cui si è dato atto nel paragrafo 2.1, secondo le ulteriori fasi già indicate nel precedente Piano Triennale coerenti con le indicazioni del PNA, individuando poi ulteriori misure da attuare per favorire lo sviluppo di una cultura basata sull'etica e sulla consapevolezza dei comportamenti etici nell'ambito della pubblica amministrazione.

#### **3.1 LA GESTIONE DEL RISCHIO**

La gestione del rischio è centrale nell'attività di prevenzione della corruzione.

In fase di prima applicazione della legge n. 190/2012, si è dato avvio al processo con riferimento a due delle aree qualificate dal PNA come aree di rischio obbligatorie:

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

A tale proposito si dà atto che le misure previste per queste due aree e riportate nel PTPC 2014-2016 sono state tutte compiutamente attuate ed è stato effettuato il monitoraggio da parte del RPC, acquisendo i dati relativi che nel prosieguo potranno essere oggetto di verifiche estemporanee.

Nel corso del 2014, come sopra esposto, è stata realizzata invece la mappatura di tutti i processi dell'Istituto (vedi all. 2).

Ciò consentirà di procedere nel percorso di attuazione della gestione del rischio, a partire dalla formale adozione da parte degli organi di vertice dell'Istituto della mappatura elaborata.

Seguiranno le successive fasi del processo di gestione del rischio così come delineate nel PNA:

a) valutazione del rischio:

- a1) identificazione, per ciascun processo mappato, del possibile rischio di corruzione;
- a2) valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce per determinare il livello di rischio, secondo i valori numerici forniti dalla tabella allegata al PNA;

a3) definizione, attraverso l'analisi e il raffronto con altri rischi, delle priorità e delle urgenze di trattamento

b) trattamento del rischio: individuazione e valutazione delle misure per neutralizzare il rischio.

Si ritiene che, per la sua complessità, questo processo necessiti dell'intero anno per potersi concludere in maniera esauriente, con il coinvolgimento di tutti i Responsabili delle Unità dell'Istituto.

## ***3.2 Ulteriori misure per la riduzione del rischio di corruzione***

### ***3.2.1 Data Base attività ISPRA***

Nel corso del 2015 si ritiene opportuno realizzare un data base nel quale siano descritte tutte le attività svolte dall'Istituto con l'indicazione del personale impegnato per ciascuna di esse, che possa essere un riferimento utile sia per favorire una gestione sempre più organica e condivisa dell'Istituto che per favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti rispetto agli obiettivi dell'Istituto nella convinzione che un processo di partecipazione e di coinvolgimento contribuisce a rendere i comportamenti più attenti e conformi ai principi di buon andamento della amministrazione.

### **3.2.2 Osservatorio dei procedimenti disciplinari**

Nel corso del 2014 durante la fase di attuazione del precedente Piano è venuto in evidenza che il punto nodale di una nuova strategia di prevenzione della corruzione debba essere quello di una più capillare diffusione della cultura della legalità.

A fronte di questo convincimento, si ritiene centrale il ruolo che può svolgere la formazione e soprattutto una formazione "mirata" ad evitare quei comportamenti contrari non solo a norme codificate ma anche al più generale senso dell'etica.

In tal senso nel corso del 2015 sarà istituito un "Osservatorio dei procedimenti disciplinari" quale ulteriore misura per il raggiungimento del fine precipuo di riduzione del rischio di corruzione in quanto strumento utile a catalogare e analizzare sistematicamente quali siano i comportamenti sanzionati che maggiormente vengono reiterati e di conseguenza intervenire con percorsi di formazione sui temi più rilevanti.

### **3.2.3 Struttura di supporto al RPC**

In questa fase di verifica del primo PTPC sebbene si sia riscontrato un raggiungimento della maggior parte degli obiettivi individuati nel PTPC 2014-2016, purtuttavia si ritiene che sia facile incorrere nel rischio di soggiacere alla sola logica del "mero adempimento". Necessario quest'ultimo, ma da non considerarsi quale unico elemento di forza nella prevenzione della corruzione che, come sopra affermato, si ritiene debba essere supportato in maniera rilevante da una imponente operazione culturale e formativa per la programmazione e attuazione della quale è necessario dotare il RPC di una

adeguata struttura di supporto. In tal senso sarà avanzata una precipua proposta ai vertici dell'Istituto.

#### **4. *Il trattamento del rischio: le misure obbligatorie***

**In considerazione di quanto già attuato nel corso del 2014 e descritto nei capitoli precedenti, l'operazione di gestione del rischio che si concluderà a dicembre 2015 sicuramente introdurrà nuove misure da adottare al fine di evitare/limitare il verificarsi dell'evento rilevato. Ma a latere di queste misure specifiche si ritiene di dover curare l'attuazione in maniera sempre più attenta e mirata delle misure obbligatorie**

##### ***4.1 La Trasparenza***

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

L'istituto in adempimento all'art. 11, comma 2, del D.Lvo n. 150/2009 che dispone l'obbligo per ogni pubblica amministrazione di adottare un programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), da aggiornarsi con cadenza annuale, ed in coerenza con le disposizioni di CIVIT/ANAC, in data 28 dicembre 2010 ha istituito una apposita Task Force con ordine di servizio n.106, che ha proceduto all'elaborazione del primo Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011/2013 di ISPRA, adottato con disposizione direttoriale n. 288/DG del 31 gennaio 2011. Detto Programma è stato sottoposto al vaglio del Ministero dello sviluppo economico - Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti e sulla base delle indicazioni giunte dal predetto Consiglio, si è provveduto all'aggiornamento dello stesso in data 19 settembre 2011 (disp n.688/DG).

Successivamente in data 26 settembre 2012 il Direttore Generale procedeva alla nomina del Responsabile per la trasparenza nella persona del dott. Francesco Pirrone e, su sua proposta, in data 31 luglio 2013 con

disposizione 1989/DG si procedeva all'adozione del nuovo Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013/2015 di ISPRA.

Il PTTI è allegato al presente PTPC di cui è parte integrante (all. 4).

- ***Misura***: definizione e successiva attuazione e monitoraggio del Piano per la Trasparenza 2015-2017
- ***Responsabile della misura***: Responsabile per la Trasparenza
- ***Termine di adozione misura***: misura permanente, nel rispetto dei termini di legge per i singoli adempimenti.

#### **4.2 Il codice di comportamento**

L'Istituto ha adottato, con disposizione del Direttore Generale, in data 14 aprile 2014 il codice di comportamento dell'ISPRA.

Il codice, che nelle premesse fa espresso richiamo al codice generale di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con Decreto del Presidente della Repubblica n.62 del 18 aprile 2013, enuncia o enfatizza alcune misure comportamentali ritenute di maggior sensibilità per l'istituto ed integra al proprio interno lo schema di " Codice di condotta dell'istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale a tutela della qualità dell'ambiente di lavoro e contro le discriminazioni dirette e indirette, le molestie sessuali e morali e il mobbing" predisposto dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) - sottoposto allo stesso tempo a procedura partecipata - nonché il regolamento ICT-ISPRA contenente "linee guida per il corretto utilizzo delle risorse informatiche dell'ISPRA: misure per la prevenzione e il monitoraggio degli usi impropri".

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

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

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

### **4.3 La rotazione del personale**

L'organizzazione dell'Istituto è in corso di predisposizione essendo stato approvato lo Statuto dell'Istituto con decreto interministeriale n.356 del 9 dicembre 2013, attualmente in corso di registrazione.

Nella predisposizione del regolamento di organizzazione dovrà essere riportato il principio della rotazione degli incarichi, anche dirigenziali, laddove le condizioni professionali lo rendano compatibile con la continuità dell'azione amministrativa, prevedendo che il RPC concordi periodicamente, con i Dirigenti responsabili delle Aree a rischio, la rotazione dei dipendenti che sono coinvolti nell'istruttoria o nel rilascio dei relativi provvedimenti, mantenendo la presenza delle necessarie competenze per il funzionamento delle strutture.

Detta misura pur rivestendo un carattere obbligatorio, è da ritenere sospesa in attesa della imminente riorganizzazione dell'Istituto, che comporterà il conferimento *ex-novo* di tutti gli incarichi peraltro in gran parte profondamente diversi rispetto agli attuali.

Sarà inoltre garantita la rotazione anche della funzione di RPC.

- ***Misura: Proposta rotazione dipendenti che curano i procedimenti nei settori a maggior rischio di rotazione***
- ***Responsabile della misura: Dirigenti, RPC***
- ***Termine di adozione misura: sospesa***

#### ***4.4 L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse***

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 sancisce un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali in caso di conflitto di interesse, anche solo potenziale. A carico dei medesimi soggetti è, inoltre, previsto un potere di segnalazione.

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

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

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

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

A tal fine in data 30 gennaio con nota prot. n.16/RPC sono stati sensibilizzati tutti i dirigenti dell'istituto invitati, peraltro, ad effettuare analogha informativa al proprio personale.

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

#### **4.5 Attività ed incarichi extra istituzionali**

In attuazione di quanto disposto dalla legge n. 190/2012, che ha modificato il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 d.lgs. n. 165/2001, sono state individuate, con la tempistica riportata nel cronoprogramma generale, le azioni di seguito elencate:

- a) puntuale ricognizione degli adempimenti derivanti dal nuovo testo dell'art. 53 d.lgs. 165/2001 e pianificazione di ottemperanza degli stessi;
- b) adozione di un regolamento nel quale siano 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 e anche con riferimento agli incarichi gratuiti;
- c) informativa ai dipendenti sui contenuti del regolamento e sugli obblighi a carico degli stessi ivi compreso quello di comunicare formalmente all'amministrazione l'attribuzione di qualsiasi incarico;

Il regolamento in argomento è, al momento della stesura del presente Piano, in via di sottoposizione al Consiglio di Amministrazione per la sua definitiva approvazione.

- **Misura**: adempimento di cui alla lett.c
- **Responsabile della misura**: Direttore del Dipartimento Servizi Generali e Gestione del Personale gente Responsabile Servizio Stato giuridico del personale
- **Termine di adozione misura**: immediatamente dopo l'approvazione del C.d.A.

#### **4.6 Incompatibilità ed inconferibilità**

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

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

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

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

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

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

Nello specifico:

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

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

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

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

Il RPC segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della

concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

- **Misura: acquisizione dichiarazione ai sensi del DPR n. 445/2000 e s.m.i e verifica a campione presso il casellario giudiziario**
- **Responsabile della misura: Dirigente Responsabile Servizio Stato giuridico del personale**
- **Termine di adozione misura: a decorrere dalla data di trasmissione della nota prot.4/RPC (10 gennaio 2014); misura permanente**

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

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

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

Ai fini dell'applicazione della norma, il RPC ha impartito precise direttive agli uffici competenti come di seguito riportate:

- a) nei contratti di assunzione del personale dovrà essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente (nota del 23/01/2014 n.11/RPC), con l'espresso avvertimento che si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, D.Lvo. n.165/2001;
- b) all'atto della cessazione del servizio a qualunque titolo, nella relativa disposizione direttoriale di cessazione sarà inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente (nota del 27/01/2014 n.11/RPC) con l'espresso avvertimento che si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, D.Lvo. n.165/2001;
- c) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, dovrà essere inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio

successivo alla cessazione del rapporto(nota del 17/01/2014 n.7/RPC);

d) nonché l'espresso avvertimento che i soggetti per i quali dovesse emergere la situazione di cui al punto precedente sono esclusi dalle procedure di affidamento.

- ***Misura***: inserimento clausole come sopra
- ***Responsabile della misura***: Dirigente Responsabile Servizio Stato giuridico del personale, Responsabile Servizio Gare e Appalti, Responsabile del Servizio Trattamento Economico
- ***Termine di adozione misura***: a decorrere dalla data di trasmissione della nota di trasmissione da parte del RPC.; misura permanente

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

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

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

- a. acquisizione, nelle situazioni sopra illustrate, della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle

condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445 del 2000 in merito alla insussistenza della condizione ostativa prevista dalla norma;

- b. individuazione delle modalità più idonee, da comunicare al RPC, per effettuare controlli a campione sulle dichiarazioni rese;
- c. previsione espressa di nullità dell'incarico/assegnazione/designazione e dell'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 18 del d.lgs. 39/2013, in caso di violazione delle prescrizioni normative.

I responsabili delle misure operano verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni. Qualora venga accertata la non veridicità delle dichiarazioni rese, ne dovrà essere data tempestiva comunicazione al RPC. I dipendenti interessati saranno soggetti a responsabilità disciplinare oltre che alla segnalazione ai competenti organi giudiziari.

- ***Misura***: inserimento clausole come sopra
- ***Responsabile della misura***: Dirigenti, Direttore Generale
- **Termine di adozione misura**: a decorrere dalla nota di trasmissione da parte del RPC; misura permanente

#### **4.9 Patti di integrità negli affidamenti**

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

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

- **Termine di adozione della misura: novembre 2014; misura permanente**

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

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

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

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

Il dipendente che denuncia condotte illecite o fatti rilevanti connessi a rischi, comportamenti, irregolarità a danno dell'interesse pubblico, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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

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

Nel caso in cui, a seguito di una segnalazione, scaturisca un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo

consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata. L'identità può essere rivelata nel caso in cui sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in collaborazione con il responsabile dei servizi informatici dell'Istituto, adotta entro il mese di marzo 2015 un sistema volto a tutelare la riservatezza dei dipendenti che inviano segnalazioni di condotte illecite o fatti rilevanti connessi a rischi, comportamenti, irregolarità a danno dell'interesse pubblico.

- **Misura: implementazione sistema di tutela della riservatezza**
- **Responsabile della misura: Dirigente responsabile del Servizio Sistemi Informativi e Infrastrutture**
- **Termine di adozione della misura: marzo 2015**

#### **4.11 La Formazione**

L'Istituto riconosce un ruolo centrale al tema della formazione quale metodo privilegiato per la diffusione della cultura della legalità. In questo quadro evidenzia la necessità di proseguire lungo percorsi volti ad ottenere i seguenti obiettivi:

1. la diffusione e lo sviluppo della cultura della integrità, nella declinazione di contributo alla creazione di un habitat ostile ai fenomeni di corruzione e in generale di pratiche e comportamenti contrari al buon andamento dell'Amministrazione;
2. l'acquisizione e l'implementazione di conoscenze in materia di gestione del rischio che consentano l'alimentazione del nuovo modello gestionale.

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

#### **4.11.1 Formazione specifica**

Con riguardo al secondo degli obiettivi sopra evidenziati, le azioni formative da intraprendere sono di livello specifico, ossia di natura tecnico-professionale, e in tal senso tese allo sviluppo delle competenze professionali necessarie all'attuazione delle strategie per l'anticorruzione. Tali azioni sono indirizzate su più ambiti di intervento, differenziati a seconda del ruolo assegnato al destinatario nel sistema interno dell'anticorruzione, così come delineato nel capitolo 1 "Soggetti" del presente piano.

Vengono identificati quali destinatari di idonei percorsi di formazione specialistica i seguenti soggetti:

1. il RPC ai fini dell'approfondimento delle tecniche di risk management applicate alla prevenzione dei casi di corruzione;
2. i Referenti per la prevenzione con riguardo all'attivazione del modello reticolare di azione;
3. i dirigenti e i funzionari addetti alle due aree di rischio obbligatorie già individuate nel precedente Piano;
4. la rete dei formatori come individuati nella sezione soggetti;
5. Altri dirigenti eventualmente individuati.

In tal senso, il canale preferenziale è costituito dall'offerta formativa della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, fermo restando, laddove ritenuto necessario, l'individuazione di altri soggetti esterni qualificati.

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

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

***Termine della misura:*** giugno 2015

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

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

***Termine della misura:*** giugno 2015

***Misura:*** Realizzazione di uno o più seminari formativi al personale del Servizio sulla gestione delle presenze/ del personale

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

***Termine della misura:*** giugno 2015

#### **4.11.2 Formazione generale**

Con riguardo all'obiettivo della diffusione e dello sviluppo della cultura della legalità, l'intento è il coinvolgimento della più ampia platea di lavoratori dell'Istituto, quale che sia la forma contrattuale, facendo rientrare dunque nel

novero dei destinatari accanto al personale di ruolo, il personale a tempo determinato, i collaboratori coordinati e continuativi, gli assegnisti di ricerca.

Tenuto conto delle risorse finanziarie esistenti, la formazione c.d. generalistica sarà sviluppata sostanzialmente attraverso i seguenti canali:

1. la rete dei formatori interni;
  2. l'organizzazione di una o più giornate all'interno dell'Istituto dedicate alla cultura della legalità coincidenti con le giornate della legalità previste dal PTTI;
  3. la partecipazione a giornate seminariali svolte all'esterno e aventi ad oggetto tematiche afferenti il contrasto alla corruzione.
- 
- ***Misura: Realizzazione di uno o più seminari formativi al personale ISPRA su reclutamento e progressioni del personale***
  - ***Responsabile della misura: Responsabile del Servizio reclutamento, organizzazione e stato giuridico del personale***
  - ***Termine della misura: giugno 2015***
- 
- ***Misura: Realizzazione di uno o più seminari formativi al personale ISPRA sulla gestione delle presenze/ del personale***
  - ***Responsabile della misura: Responsabile del Servizio trattamento economico del personale***
  - ***Termine della misura: giugno 2015***

#### **4.11.3 Il Piano di formazione 2014-2017**

Fermo restando l'individuazione dei soggetti destinatari della formazione specialistica come sopra riportati e il coinvolgimento di tutto il personale nelle iniziative seminariali e nelle giornate dedicate alle tematiche dell'etica, per il primo anno di validità del Piano, i fabbisogni formativi ulteriori sono stati individuati dal RPC e dai dirigenti dell'Istituto nel marzo 2014, come previsto nel PTPC 2014-2016.

Il Piano di formazione elaborato, allegato al presente PTPC (all.3), proseguirà nella propria attuazione nel corso degli anni 2015-2017, subordinatamente alle risorse che si renderanno disponibili, per la parte ancora da attuare.

Nell'ambito della relazione annuale predisposta dal RPC sarà effettuata la valutazione dell'efficacia delle azioni formative.

- ***Misura:* attuazione Piano Formazione**
- ***Responsabile della misura:* RPC, Dirigenti**
- ***Termine di adozione della misura:* 31 dicembre 2017**

#### **4.12 Azioni di sensibilizzazione**

Il RPC stabilisce con cadenza almeno mensile canali di ascolto in chiave propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti, cittadini e dipendenti rispetto all'azione dell'amministrazione e dell'ente, anche al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione.

Dette giornate sono adeguatamente pubblicizzate mediante il sito web dell'Istituto

- **Misura**: giornate dell'ascolto
- **Responsabile della misura**: RPC
- **Termine di attuazione**: attuata il 2 febbraio 2014; misura permanente

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

Il presente P.T.P.C., nelle sezioni che precedono, individua per ciascuna misura da implementare il responsabile dell'implementazione e il termine per l'implementazione stessa. A tal fine il P.T.P.C. è strutturato come documento di programmazione, con l'indicazione di misure, responsabili, adempimenti e tempistica.

Ai fini dell'integrazione con il ciclo della *performance* le misure presenti nel Piano sono state oggetto di specifica comunicazione alla Direzione Generale dell'Istituto (prot. n.41/RPC del 27 gennaio 2015).

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

Anche la *performance* individuale del RPC deve essere valutata in relazione alla specifica funzione affidatagli, a tal fine inserendo nel P.P. i relativi obiettivi.

Ciò naturalmente anche al fine di consentire un'adeguata remunerazione mediante il trattamento accessorio della funzione svolta.

**Cronoprogramma adempimenti****2015**

Soggetti	Adempimento
Direttore Generale	Approvazione mappa dei processi definita nel 2014
Responsabile della prevenzione della corruzione, rete dei Referenti, Dirigenti	Identificazione del rischio per i processi mappati nel PTPC 2014-2016
Responsabile della prevenzione della corruzione, rete dei Referenti, Dirigenti	Valutazione e ponderazione del rischio per i processi mappati nel PTPC 2014-2016
Responsabile della prevenzione della corruzione, rete dei Referenti, Dirigenti	Individuazione delle misure per il trattamento del rischio per i processi mappati nel PTPC 2014-2016
Ufficio Procedimenti Disciplinari	Implementazione di un Osservatorio dei provvedimenti disciplinari
Responsabile del servizio gare e appalti	Realizzazione di uno o più seminari formativo al personale del Servizio e al personale amministrativo che segue all'intero di ciascuna struttura ISPRA l'attività negoziale
Responsabile del servizio reclutamento, organizzazione e stato giuridico del personale	Realizzazione di uno o più seminari formativi al personale del Servizio e al personale ISPRA su reclutamento e progressioni del personale
Responsabile del trattamento economico del personale	Realizzazione di uno o più seminari formativi al personale del Servizio e al personale ISPRA sulla gestione presenze/assenze del personale

**Cronoprogramma adempimenti****2015**

Soggetti	Adempimento
Direzione Generale	Definizione e implementazione di un Data Base dinamico nel quale sono descritte tutte le attività svolte dall'Istituto

	Definizione modalità di condivisione e aggiornamento del Data Base
	integrazione con le indicazioni relative al personale impegnato per ciascuna attività
Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Predisposizione della relazione sull'attuazione del piano anticorruzione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Proposta per l'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Realizzazione della giornata anticorruzione e trasparenza
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Dirigenti	Proposta rotazione dipendenti che curano i procedimenti nei settori a maggior rischio di rotazione.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Pubblicazione sul sito internet istituzionale del Piano approvato e trasmissione al Dip. Funzione Pubblica

## **6. Programmazione 2016-2017**

Nelle pagine che precedono sono state illustrate le attività che si intendono perseguire nel corso del 2015 per limitare il rischio del verificarsi di eventi corruttivi.

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

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

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