

STAZIONE ZOOLOGICA ANTON DOHRN
***Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e
della Trasparenza 2018-2020***



Approvato con delibera
C.d.A. n. XXX del. XX/XX/2018

Indice

1	INTRODUZIONE	4
1.1	Entrata in vigore, validità ed aggiornamenti	4
1.2	Obiettivi	5
1.3	Struttura del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza	6
1.4	Destinatari del piano	6
1.5	Obbligatorietà	6
2	QUADRO NORMATIVO	7
3	DESCRIZIONE DEI REATI	8
4	ASPETTI METODOLOGICI PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO	9
4.1	Pianificazione	9
4.2	Analisi dei rischi	9
4.3	Progettazione del sistema di trattamento del rischio	10
4.4	Stesura ed approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza	11
4.5	Monitoraggio	11
5	ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	12
6	ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	15
7	LE MISURE DI CARATTERE GENERALE	19
7.1	Introduzione	19
7.2	Sistema di controlli	19
7.3	Rotazione del personale	20
7.4	Le misure di trasparenza	20
7.5	Il codice di comportamento	21
7.6	Il sistema disciplinare	21
7.7	Il whistleblowing	23
7.8	Referenti per la prevenzione	24
7.9	La formazione e la comunicazione	25
7.10	Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	26
7.11	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	28
7.12	Conferimento e autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali	28
7.13	Le ulteriori misure di prevenzione	29
8	IL REGOLAMENTO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	29
8.1	Identificazione	29

8.2	Le funzioni ed i compiti	29
8.3	Poteri e mezzi	30
9	PARTE SPECIALE A: L'ANALISI DEL RISCHIO.....	31
9.1	La misurazione del rischio.....	32
10	PARTE SPECIALE B: LE MISURE SPECIFICHE DI FRONTEGGIAMENTO DEL RISCHIO	36
11	PARTE SPECIALE C: I CONTROLLI DEL RPCT	38
12	Programma per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI)	40
12.1	Premessa	40
12.2	I soggetti responsabili	40
12.3	Informazioni soggette alla pubblicazione	41

BOLLA

1 INTRODUZIONE

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (d'ora in avanti PTPCT) è stato predisposto per dare attuazione alle disposizioni contenute nella Legge 190 del 2012, nel Piano Nazionale Anticorruzione (nel seguito - per brevità espositiva - PNA) e nelle determinazioni dell'ANAC.

Il PTPCT costituisce uno degli strumenti organizzativi e di controllo, adottati dalla Stazione Zoologica Anton Dohrn di Napoli (d'ora in avanti SZN), per prevenire la commissione della corruzione.

In data 01/10/2015, il Consiglio di Amministrazione di SZN ha provveduto alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in esecuzione dell'art. 1 comma 7 della Legge 190/2012.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (d'ora in avanti RPCT) è stato individuato nella figura dell'Ing. Fabrizio Vecchi.

L'iter che ha portato alla predisposizione del PTPCT di SZN si è articolato in quattro fasi costituite da:

- 1) pianificazione;
- 2) analisi dei rischi di corruzione;
- 3) progettazione del sistema di trattamento del rischio;
- 4) stesura del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La descrizione delle fasi è riportata nel paragrafo 4 relativo alla descrizione della metodologia per la predisposizione del Piano.

Il D.Lgs 218/2016, entrato in vigore il 10.12.2016, impone l'aggiornamento degli statuti e dei regolamenti degli Enti Pubblici di Ricerca entro sei mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. SZN ha modificato il proprio Statuto e sta procedendo con la revisione dei regolamenti. Inoltre, è importante evidenziare che sono in corso la ridefinizione dell'intero modello organizzativo dell'Ente, la dematerializzazione dei processi amministrativi, l'implementazione di una piattaforma online per la gestione dei processi di selezione del personale e di una piattaforma per la gestione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale che consentirà di responsabilizzare tutti i fornitori di contenuti della sezione. A causa dei cambiamenti che l'Ente subirà nei prossimi mesi, il presente Piano sarà oggetto di aggiornamento nel corso del 2018.

1.1 Entrata in vigore, validità ed aggiornamenti

La bozza del Piano è stata via email dal RPC a tutto il personale dell'Ente in data 26 aprile 2018. Le proposte di revisione sono state integrate nel Piano che è stato definitivamente approvato dal CdA in data 9 maggio 2018.

Il Piano ha una validità triennale e sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012.

L'aggiornamento annuale del Piano tiene conto dei seguenti fattori:

- i cambiamenti normativi e regolamentari che modificano le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione dell'Ente;
- i cambiamenti normativi e regolamentari che riguardano i reati considerati nel presente documento o che impongono ulteriori adempimenti;
- le modifiche intervenute nel PNA, i nuovi indirizzi e le direttive che dovessero emergere nel contesto di riferimento per quanto riguarda l'implementazione della Legge 190/2012;
- l'emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in fase di predisposizione del PTPCT;
- le modifiche intervenute nelle misure predisposte dall'Ente per prevenire il rischio di corruzione.

Come previsto dal comma 10 dell'art. 1 della Legge 190, il RPCT provvederà, inoltre, a proporre la modifica del Piano ogniqualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute.

Il RPCT potrà, inoltre, proporre delle modifiche al presente documento qualora ritenga che delle circostanze esterne o interne all'Ente possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

L'aggiornamento segue la stessa procedura applicata per la prima adozione del PTPCT.

1.2 Obiettivi

L'attuazione del Piano risponde alla volontà di SZN di promuovere lo sviluppo di condizioni di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte dall'Ente.

A tal fine, la definizione di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione, costituisce un'attività fondamentale per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento dell'Ente, tutelare la sua reputazione e la credibilità della sua azione nei confronti di molteplici interlocutori.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel Piano da parte di tutti i soggetti che operano per conto di SZN intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati dall'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

Rientrano, inoltre, tra gli obiettivi del Piano le seguenti finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della SZN, una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone l'Ente ad un grave rischio economico e reputazionale, oltre che produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette il reato;
- evidenziare che i comportamenti illeciti compiuti nelle aree a rischio e, più in generale, in qualsiasi attività o procedimento di SZN sono fortemente condannati, poiché l'Ente considera tali comportamenti contrari ai suoi interessi istituzionali, irrispettosi dei principi etico-sociali oltre che delle disposizioni di legge;
- identificare nell'ambito delle attività e dei procedimenti realizzati da SZN, i processi e le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- definire, per le attività più esposte al rischio di corruzione, dei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio in questione;
- prevedere degli obblighi di informazione nei confronti del RPCT da parte dei referenti interni, in modo da permettere al RPCT di monitorare i processi sensibili e di agevolarlo nel verificare l'efficace attuazione del piano;
- favorire il monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti previsti dalla legge o dai regolamenti da parte dei soggetti sui quali ricade la responsabilità dei procedimenti medesimi;
- sensibilizzare tutti i soggetti che operano per conto dell'Ente ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- assicurare la presenza di adeguati meccanismi per monitorare la correttezza dei rapporti tra l'Ente e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di conflitti d'interesse;
- coordinare le misure di prevenzione della corruzione con le misure in materia di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2012;

- coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli interni che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

1.3 Struttura del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si compone di:

- 1) una parte generale, che comprende:
 - la descrizione del quadro normativo di riferimento;
 - l'analisi dei reati esaminati nel presente Piano;
 - la descrizione della metodologia seguita per lo sviluppo del piano;
 - l'analisi del contesto esterno;
 - l'analisi del contesto interno;
 - l'individuazione delle misure di carattere generale valide per tutti i processi che caratterizzano l'attività di SZN;
 - il regolamento del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- 2) una parte speciale, nella quale sono descritti invece:
 - i processi, i sub-processi e le attività a rischio e il livello di esposizione al rischio;
 - le misure di prevenzione da implementare;
 - i controlli che deve svolgere il RPCT.

1.4 Destinatari del piano

Coerentemente con le previsioni della Legge 190/2012 e del PNA, sono identificati come destinatari del PTPCT i soggetti che operano per conto di SZN, ovvero:

- 1) Il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale;
- 2) i Responsabili delle funzioni in cui si articola l'organizzazione di SZN;
- 3) gli altri dipendenti dell'Ente;
- 4) i collaboratori a vario titolo.

Le disposizioni del Piano sono portate a conoscenza dei componenti del Collegio dei Revisori dei Conti e dell'Organismo Indipendente di Vigilanza che, per le loro attribuzioni, svolgono verifiche sul sistema di controllo interno.

1.5 Obbligatorietà

I Soggetti indicati nel paragrafo 1.4. sono tenuti all'osservanza delle norme e delle disposizioni contenute nel Piano.

2 QUADRO NORMATIVO

Si riporta, di seguito, un elenco non esaustivo dei principali provvedimenti esaminati per la stesura del PTPCT:

- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, così come modificata dal D.Lgs. 97/2016;
- il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato in data 11 settembre 2013 con la delibera dell'ANAC n. 72/2013 ed i relativi allegati;
- la circolare n. 1 predisposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 25 gennaio 2013;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D.Lgs. 97/2016;
- il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, " Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;
- il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";
- la Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici";
- la Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- la Determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili";
- la Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 "Piano Nazionale Anticorruzione 2016";
- la Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, co. 2 del D.Lgs. 33/2013";
- la Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016".

3 DESCRIZIONE DEI REATI

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisce uno degli strumenti adottati dall'Ente per favorire il contrasto della corruzione e promuovere la legalità dell'azione di SZN, allo scopo di prevenire delle situazioni che possono provocare un malfunzionamento dell'Ente medesimo.

Il PTPCT è stato redatto allo scopo di favorire la prevenzione di una pluralità di reati. Nel corso dell'analisi dei rischi è stata considerata un'accezione ampia di corruzione che comprende l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale e, più in generale, tutte quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, emerge un malfunzionamento di SZN a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite all'Ente ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Sebbene nel corso dell'analisi del rischio siano stati considerati tutti i delitti verso la P.A., date le attività svolte dall'Ente, nel corso del progetto l'attenzione si è focalizzata in particolare sulle seguenti fattispecie di delitti:

1. corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
2. corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
3. corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
4. corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
5. istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
6. peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi dell'Unione Europea e di funzionari dell'Unione Europea e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.);
7. concussione (art. 317 c.p.);
8. indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
9. peculato (art. 314 c.p.);
10. peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
11. malversazione a danno di privati (art. 315 c.p.);
12. indebita percezione di erogazione a danno dello Stato (art. 316-ter c.p.);
13. abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
14. utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni d'ufficio (art. 325 c.p.);
15. rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (art. 326 c.p.);
16. rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.);
17. interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (art. 331 c.p.);
18. usurpazioni di funzioni pubbliche (art. 347 c.p.);
19. turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
20. turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.);
21. frode nelle pubbliche forniture (art. 356-bis c.p.);
22. inadempimento di contratti di pubbliche forniture (art. 355-bis c.p.).

4 ASPETTI METODOLOGICI PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO

Come evidenziato nel paragrafo introduttivo, il progetto di predisposizione del Piano si è articolato in quattro fasi costituite da:

- 1) pianificazione;
- 2) analisi dei rischi;
- 3) progettazione del sistema di trattamento del rischio;
- 4) stesura del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza avrà inizio l'attività di monitoraggio del Piano da parte del RPCT.

4.1 Pianificazione

Nella prima fase del progetto, sono stati individuati, in prima battuta, i Soggetti da coinvolgere nell'attività di predisposizione del Piano.

L'identificazione dei Soggetti che hanno preso parte alla stesura del PTPCT è avvenuta tenendo conto delle attività svolte da SZN e delle caratteristiche della struttura organizzativa.

Considerate le differenti attribuzioni dell'Ente, si è pensato di scomporre le attività in 2 aree costituite rispettivamente da:

- *processi diretti*, ossia quei processi che presentano un legame diretto con l'attività svolta dall'Ente;
- *processi di supporto*, che includono quei processi necessari per assicurare un corretto funzionamento dei processi diretti (es. approvvigionamento di beni, servizi e lavori, gestione del personale, ecc.).

4.2 Analisi dei rischi

La seconda fase del progetto, che ha riguardato l'analisi dei rischi, si è articolata in due fasi costituite rispettivamente da:

- 1) l'identificazione dei rischi di corruzione che caratterizzano i processi, i sub-processi e le attività dell'Ente;
- 2) la valutazione del grado di esposizione ai rischi.

Queste due attività preludono al trattamento del rischio, che costituisce la terza fase del processo di risk management, che sarà analizzata nel paragrafo seguente.

Per quanto riguarda l'attività di identificazione dei rischi, si è proceduto secondo l'iter seguente. Inizialmente, è stata condotta un'analisi dei processi descritti nel paragrafo precedente che è avvenuta tramite:

- l'esame della documentazione relativa alle modalità di svolgimento dei processi (es. regolamenti organizzativi e gestionali, ecc.);
- lo svolgimento di interviste con i Soggetti ai quali è affidata la responsabilità gestionale dei processi che caratterizzano l'attività di SZN.

In una seconda fase, sono stati identificati, per ciascun sub-processo, i seguenti elementi:

- 1) gli eventi rischiosi, ipotizzando, in base alle fonti informative disponibili, le fattispecie concrete attraverso le quali potrebbero aver luogo i delitti di corruzione.;
- 2) qualsiasi altra situazione che possa portare ad un malfunzionamento di SZN.

Lo svolgimento di quest'attività ha consentito di individuare i rischi inerenti alle attività realizzate dall'Ente. Si è proceduto successivamente alla valutazione dei rischi. Tale attività è stata condotta

allo scopo di far emergere le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione da monitorare attentamente e da presidiare mediante l'implementazione di nuove misure di trattamento del rischio. Per stimare il livello di esposizione al rischio, per ciascuna attività è stata valutata la probabilità che si possano realizzare i comportamenti delittuosi ipotizzati nella fase precedente e sono state considerate le conseguenze che i comportamenti illeciti potrebbero produrre.

La valutazione della probabilità e dell'impatto è stata effettuata come indicato nella tabella seguente.

VALORI DI PROBABILITÀ		VALORI DI IMPATTO	
Nessuna probabilità	0	Nessun impatto	0
Improbabile	1	Impatto marginale	1
Poco probabile	2	Impatto minore	2
Probabile	3	Impatto rilevante	3
Molto probabile	4	Impatto serio	4
Altamente probabile	5	Impatto grave	5

Tabella 1 - Valori probabilità e impatto.

L'Ente ha definito, tramite queste valutazioni, il livello di rischio di corruzione cosiddetto residuale, poiché l'esposizione al rischio è valutata considerando il livello di affidabilità delle misure di controllo già introdotte da SZN. Ciò ha determinato l'esigenza di tener conto dei controlli anti-corruzione già vigenti che, in senso lato, comprendono tutti gli strumenti, le azioni e i presidi che possono contribuire a ridurre la probabilità di accadimento del rischio oppure a contenerne l'impatto. Questa fase ha permesso al team di lavoro di analizzare le cause (es., mancanza di controlli, carenze organizzative, esercizio prolungato di certe attività) del potenziale verificarsi di eventi corruttivi.

La moltiplicazione tra il valore della probabilità e il valore dell'impatto ha permesso di definire il livello di esposizione al rischio per ciascuna attività del processo e di definire, conseguentemente, una graduatoria delle attività in funzione del livello di esposizione al rischio di corruzione di ciascuna. Tale graduatoria è stata utilizzata per definire le priorità e l'urgenza delle misure di trattamento.

La sintesi dei valori e del rating attribuito al rischio è specificata nella Tabella 2 - Valutazione del rischio.

VALORE NUMERICO DEL LIVELLO DI RISCHIO	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO
Minore di 1	REMOTO
Tra 1 e 4	BASSO
Tra 4 e 7	MEDIO/BASSO
Tra 7 e 9	MEDIO
Tra 9 e 12	MEDIO/ALTO
Tra 12 e 16	ALTO
Maggiore di 16	GRAVE

Tabella 2 - Valutazione del rischio.

L'analisi delle aree a rischio è riportata nella Parte Speciale A) del Piano.

4.3 Progettazione del sistema di trattamento del rischio

La terza fase ha riguardato la progettazione del sistema di trattamento dei rischi individuati nella fase precedente.

È stato confrontato il livello di rischio residuale con la soglia di rischio accettabile e, in quei casi in cui l'esposizione al rischio è risultata superiore rispetto alla soglia di accettabilità, sono state definite delle nuove misure di prevenzione, in modo da cercare di ridurre la probabilità di accadimento dell'evento rischioso, ostacolando e rendendo più difficoltoso il compimento del reato che è stato ipotizzato.

Nel sistema di trattamento del rischio possono essere fatte rientrare tutte quelle azioni che contribuiscono a ridurre la probabilità di manifestazione dei reati di corruzione oppure a limitarne l'impatto. Il sistema di trattamento dei rischi che è stato concepito da SZN quale elemento cardine del sistema di prevenzione della corruzione comprende una pluralità di elementi che per esigenze di schematizzazione possono essere distinti tra:

- 1) le misure di carattere generale o trasversale, che comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;
- 2) le misure specifiche che riguardano i singoli processi a rischio e sono finalizzati a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo.

La descrizione delle misure di carattere generale è riportata nel paragrafo 7, mentre l'analisi delle misure di prevenzione specifiche è riportata nella Parte speciale B) del Piano.

4.4 Stesura ed approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

La quarta fase del progetto ha riguardato la stesura della bozza di Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Al fine di favorire la diffusione dei principi e delle regole contenute nel presente documento e la conoscenza delle misure di prevenzione che devono essere attuate nel corso delle attività di SZN, in data 26 aprile 2018, la bozza del Piano è stata pubblicata sul sito istituzionale, sulla intranet e inviata per email a tutto il personale SZN. I feedback sono stati raccolti via email e utilizzati per revisionare il Piano stesso che è stato portato in approvazione del CdA il 9 maggio 2018.

4.5 Monitoraggio

Successivamente all'approvazione del Piano, ha avuto inizio l'attività di monitoraggio da parte del RPCT, con il supporto di un'unità di assistenza.

Il monitoraggio comprende un insieme di attività. A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano nel monitoraggio:

- 1) la verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione definite nel Piano;
- 2) l'analisi delle procedure, delle disposizioni e di qualsiasi altro documento che regola le modalità di attuazione delle attività a rischio;
- 3) l'esame delle informazioni ricevute dai referenti interni;
- 4) la verifica di segnalazioni relative al possibile compimento di reati di corruzione provenienti dal whistleblowing;
- 5) lo svolgimento di ispezioni e di attività investigative anche non previste nel Piano di monitoraggio annuale.

Il risultato dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT sarà oggetto della relazione annuale che il Responsabile dovrà redigere entro il 15 dicembre di ogni anno.

5 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il contesto di riferimento in cui opera SZN determina la tipologia dei rischi da prendere concretamente in considerazione. Mediante la considerazione del contesto di riferimento, si effettua una prima valutazione sintetica del proprio profilo di rischio. Questo al fine di rendere più concreta ed operativa la valutazione dei rischi condotta in modo analitico con riferimento a specifici pericoli. Mediante tale approccio l'Ente focalizza la propria attenzione solo sulle fattispecie di rischio che presentano una ragionevole verosimiglianza.

L'analisi di contesto esterno è stata elaborata attraverso l'utilizzo di dati oggettivi e soggettivi, disponibili in materia di sicurezza e legalità e, in particolare, di corruzione. L'obiettivo dell'analisi è quello di valutare l'incidenza del fenomeno e, coerentemente ai più avanzati standard internazionali in materia di risk management, favorire l'analisi e valutazione del rischio e il monitoraggio dell'efficacia del sistema regionale di prevenzione della corruzione.

Per quanto riguarda il tema generale della sicurezza e della legalità, la Regione Campania si configura come un contesto non troppo critico (Tabella 3 - Indicatori relativi al capitolo sicurezza - Rapporto BES):

- 1) tasso di omicidi: numero di omicidi sul totale della popolazione per 100.000;
- 2) tasso di furti in abitazione: numero di furti in abitazione sul totale delle famiglie per 1.000;
- 3) tasso di borseggi: numero di borseggi per 1.000 abitanti;
- 4) tasso di rapine: numero di rapine per 1.000 abitanti;
- 5) paura di stare per subire un reato in futuro: percentuale di persone di 14 anni e più che hanno avuto paura di stare per subire un reato negli ultimi 12 mesi sul totale delle persone di 14 anni e più;
- 6) presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive: percentuale di persone di 14 anni e più che vedono spesso elementi di degrado sociale ed ambientale nella zona in cui si vive sul totale delle persone di 14 anni e più.

	Tasso di omicidi (anno 2015)	Tasso di furti in abitazione (anno 2014)	Tasso di borseggi (anno 2014)	Tasso di rapine (anno 2014)	Paura di stare per subire un reato in futuro (anno 2016)	Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive (anno 2016)
Piemonte	0,5	22,2	10,0	2,0	2,7	12,4
Valle d'Aosta	0,8	9,0	2,0	0,1	4,9	6,5
Liguria	0,6	17,3	12,2	2,8	5,0	12,0
Lombardia	0,6	23,3	11,3	1,7	9,7	12,9
Trentino-Alto Adige	0,5	14,2	4,2	2,6	4,6	8,9
Bolzano	0,4	13,2	5,0	3,8	4,7	7,0
Trento	0,6	14,9	2,6	1,5	4,4	10,7
Veneto	0,3	20,7	9,2	0,5	7,5	6,8
Friuli-Venezia Giulia	0,7	16,5	4,3	0,5	4,5	4,2
Emilia-Romagna	0,5	31,9	10,2	1,5	8,5	11,1
Toscana	0,5	19,7	7,4	1,0	6,4	14,5
Umbria	0,9	23,7	4,9	1,2	5,1	10,1
Marche	0,3	21,1	4,7	0,2	6,6	6,0
Lazio	0,6	12,6	16,5	2,1	8,1	24,6
Abruzzo	0,5	17,7	3,7	0,5	5,0	12,9
Molise	0,3	9,6	1,7	0,9	4,4	7,1
Campania	1,8	9,0	3,9	3,1	5,2	13,0
Puglia	0,8	16,7	5,0	4,6	6,2	7,6
Basilicata	0,2	4,9	1,1	2,1	7,0	5,0
Calabria	1,9	9,7	0,9	1,9	4,8	14,0
Sicilia	1,0	13,3	2,9	1,3	4,5	9,8
Sardegna	1,1	9,4	2,2	0,6	3,9	9,5
Nord	0,5	22,2	9,6	1,3	7,3	10,8
Centro	0,5	16,6	11,3	1,4	7,1	18,0
Mezzogiorno	1,2	12,1	3,5	1,9	5,1	10,6
Italia	0,8	17,9	7,9	1,5	6,5	12,2

Elaborazioni a partire da: ISTAT (2016), *Rapporto BES 2016: il benessere equo e sostenibile in Italia*, disponibile su <http://www.istat.it/it/archivio/194029>.

Tabella 3 - Indicatori relativi al capitolo sicurezza - Rapporto BES 2016

I tassi relativi alle ripartizioni mostrano un'Italia a macchia di leopardo. Gli scippi si verificano di più al Sud, sebbene dal 2014 siano aumentati anche nelle Isole e nel Nord-ovest; i furti con destrezza (i borseggi) sono più frequenti al Centro e al Nord-ovest; i furti in abitazione e negli esercizi commerciali nel Nord e nel Centro, i furti di veicoli nel Mezzogiorno (sebbene in forte diminuzione negli ultimi anni) e al Centro. Le rapine in strada accadono di più al Sud e al Nord-ovest, in particolare in Campania (87,3 per 100 mila abitanti nel 2015, 30,4 il dato per l'Italia).

Per i furti in abitazione, gli scippi, i borseggi e le rapine in abitazione, tra il 2010 e il 2015 si è assistito a una forte diminuzione dei tassi in molte province del Mezzogiorno, al contrario delle province del

Centro e del Nord che hanno fatto rilevare ingenti aumenti. Per i borseggi, al Centro l'aumento ha raggiunto il 78% nel 2015.

In relazione alla paura di stare per subire un reato, nel 2016, questa è stata vissuta maggiormente da chi vive al Nord (7,3%) e al Centro (7,1%), mentre è più bassa al Sud (5,1%). Nel 2009, non vi erano invece particolari differenze a livello di ripartizione. Hanno avuto più occasioni di temere di subire reati le persone che vivono in Lombardia (9,7%), Emilia-Romagna (8,5%) e Veneto (7,5%) per quanto riguarda il Nord; nel Lazio (8,1%) e in Basilicata (7%) per il Centro e il Sud, mentre quelle che ne hanno avute meno sono gli abitanti del Piemonte (2,7%). Rispetto al 2009, si registra una diminuzione dell'indicatore con variazioni particolarmente significative in Campania (dall'8,2% del 2009 al 5,2% del 2016) e in Piemonte (dal 4,9% al 2,7%). Le prime tre posizioni nella graduatoria rimangono costanti: Lombardia, Emilia-Romagna, Lazio.

La frequenza con cui si osservano elementi di degrado sociale e ambientale nella zona in cui si vive - indicatore complessivamente in miglioramento - fa registrare i valori più alti nel Centro (18%), mentre il Nord e il Mezzogiorno si attestano su percentuali inferiori (rispettivamente 10,8% e 10,6%) rispetto alla quota nazionale. Dal 2009 il miglioramento è più forte al Nord e al Sud, mentre il Centro registra una relativa stabilità, dovuta soprattutto al Lazio (in questa regione una persona su quattro dichiara di osservare spesso elementi di degrado sociale e ambientale) e Toscana. Tra le regioni peggiora, invece, la Calabria e migliorano Puglia e Campania. Quest'ultima, in particolare, migliora su tutti gli indicatori di percezione considerati. Nel 2016, il valore di minimo si osserva nel Friuli-Venezia Giulia (4,2%), Basilicata (5%), Marche, Valle d'Aosta e Veneto (tutte con valori sotto il 7%).

Diffusione della criminalità in Campania

Nelle Relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) è confermato, anche per il 2015, un panorama criminale campano profondamente complesso e instabile, caratterizzato da un lato dall'operato di organizzazioni strutturate e dall'altro di gruppi minori con comportamenti criminali.

Sono, quindi, evidenziati i principali settori di attività della criminalità organizzata in Campania: "Tra i business criminali che hanno continuato a segnare l'ascesa di gruppi camorristici va in primo luogo segnalato il traffico di stupefacenti, nel cui ambito non solo resta fortissimo il coinvolgimento dei clan dell'area vesuviano-stabiese, dell'area metropolitana di Scampia e Secondigliano e di alcuni comuni a nord del capoluogo, ma dove sono apparsi rafforzati contatti con i trafficanti colombiani e africani, utilizzati per fornire varie regioni italiane".

Mentre tra le attività illecite più rappresentative permangono "l'usura e l'estorsione, il contrabbando dei tabacchi lavorati esteri ed il traffico di rifiuti, la contraffazione, la gestione illegale delle slot machine, dei video poker e del gioco on-line, oltre alla spiccata propensione ad infiltrarsi, specie fuori Regione e all'estero, in attività imprenditoriali collegate alla filiera dell'agroalimentare e della ristorazione". Non meno allarmante, da un punto di vista evolutivo, è l'opera di condizionamento culturale che le organizzazioni camorristiche possono continuare ad avere sulle fasce più deboli della popolazione, "ambendo a porsi quale punto di riferimento unitario ed alternativo allo Stato, soprattutto nelle aree economicamente e socialmente più deboli e quindi esposte alle insidie dei clan, che sfruttano la possibilità di offrire opportunità di guadagno, sebbene da fonte illecita, alle fasce più povere della popolazione, restando così elevata la capacità dei sodalizi di reclutare adepti".

Nelle Relazioni, infine, si sottolinea la capacità di modifica delle modalità operative delle organizzazioni camorristiche e la loro attitudine ad atteggiarsi a soggetto economico in grado di operare sul mercato legale per acquisire una posizione dominante, se non monopolistica, di attività economiche nonché la capacità di avvalersi di tecnologie all'avanguardia per la realizzazione dei traffici di armi, di stupefacenti, di rifiuti e per la contraffazione di documenti e di banconote, di

riproduzioni di merce contraffatta del tutto simile all'originale e nel caso del settore del gioco delle scommesse, riadattando le vecchie metodologie operative alle più complesse tecniche di gestione fraudolenta del gioco on line.

Osservando i principali dati statistici relativi alla criminalità organizzata campana, le Relazioni evidenziano la costante e incisiva azione svolta dalle forze di polizia che registra un sensibile incremento delle persone denunciate per reati di usura, estorsione, contraffazione, riciclaggio, spaccio e traffico di stupefacenti.

Si conferma il calo delle denunce per rapina e di associazione per delinquere e di tipo mafioso, mentre, una valutazione a parte va fatta per i dati relativi agli omicidi consumati, il cui aumento va letto in correlazione alla situazione di instabilità e conflittualità, in atto nella città di Napoli e nella provincia.

Fenomeno corruttivo in Italia

In relazione al fenomeno corruttivo, può essere svolta un'analisi prendendo a riferimento i dati oggettivi contenuti nelle denunce e nelle condanne.

Alcune delle fonti giudiziarie che possono essere prese in esame sono:

- i dati relativi alle denunce ed alle sentenze passate in giudicato dei reati di corruzione e concussione, forniti, rispettivamente, dalle 165 Procure e dal Casellario Giudiziale Centrale, registrati tra il 2006 ed il 2011, elaborati poi dall'ANAC;
- i dati relativi alle denunce ed alle condanne per i reati di corruzione e concussione, contenuti nelle Relazioni del SAeT (Servizio Anticorruzione e Trasparenza) al Parlamento, raccolti per mezzo dello SDI e riferibili al periodo 2004-2010;
- i dati relativi alle citazioni a giudizio ed alle condanne della Magistratura contabile, dal 2007 al 2016, riepilogate nelle varie appendici annuali alle Relazioni estese dal Procuratore Generale della Corte dei Conti in occasione della cerimonia di Inaugurazione dell'Anno giudiziario.

Dall'analisi dei dati sopra citati si può evidenziare che il fenomeno corruttivo in Italia è in buona sostanza stabile. L'analisi della corruzione e della concussione in Italia conduce a riscontrare una differente distribuzione del fenomeno tra le varie Regioni italiane che risulta più grave al Centro-Sud e nelle Isole. Per ciò che concerne, invece, il numero dei condannati per corruzione esso è diminuito notevolmente, mentre quello dei condannati per concussione si è triplicato. Anche con riferimento a questi ultimi dati è rilevante la differente distribuzione delle condanne tra le diverse Regioni italiane. Il numero dei condannati per concussione è raddoppiato nelle regioni del Nord, ha registrato un andamento oscillante nel Centro ed è aumentato considerevolmente nel Sud e nelle Isole dove ha assunto i valori più elevati. Il numero dei condannati per corruzione, invece, è diminuito in tutte le macro-aree.

Relativamente alle aree maggiormente a rischio, si confermano quelle individuate dal Piano Nazionale Anticorruzione, ossia:

- i processi organizzativi concernenti l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- i processi organizzativi attinenti l'acquisizione e la progressione del personale;
- i processi organizzativi relativi alla gestione finanziaria.

6 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La Stazione Zoologica Anton Dohrn (SZN) è stata fondata nel 1872 e approvata in quanto Ente morale con regio decreto il 21 ottobre 1923. L'Ente è stato riconosciuto, con la Legge del 20 novembre 1982

n. 886, “Istituto Scientifico Speciale” dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, sottoposto alla vigilanza del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (MIUR) ed è dotato di autonomia scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile, riconosciuta dall’articolo 8 della legge 168/89. Successivamente, con il DPR 5 agosto 1991, la SZN è stata riconosciuta Ente di Ricerca a carattere non strumentale, confermando il ruolo di vigilanza del MIUR. Nel 2009, il D.Lgs. n. 213¹ ha decretato il riordino dei dodici Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal MIUR.

Con il D.Lgs. 218/2016, la SZN gode di autonomia statutaria e adotta propri regolamenti nel rispetto delle sue finalità e nell’esercizio dell’autonomia scientifica, finanziaria, organizzativa, patrimoniale e contabile.

Lo Statuto della SZN (in vigore dal 20 ottobre 2017) contempla quattro organi: Presidente, Consiglio di Amministrazione, Consiglio Scientifico e Collegio dei Revisori dei Conti.

Finalità istituzionale della Stazione Zoologica è la ricerca sui processi fondamentali della biologia, con specifico riferimento agli organismi marini e alla loro biodiversità, in stretto legame con lo studio della loro evoluzione e della dinamica degli ecosistemi marini, attraverso un approccio integrato e interdisciplinare. Lo studio delle applicazioni biotecnologiche conseguenti è parte della missione dell’Ente.

La Stazione Zoologica svolge, inoltre, ricerche nel campo delle scienze del mare e biomediche attraverso collaborazioni con istituzioni di ricerca e con imprese ai fini dello sviluppo delle conoscenze e della loro applicazione alla tutela dell’ambiente e al miglioramento della qualità della vita. La capacità di sviluppare attività di ricerca e contemporaneamente fornire servizi scientifici specializzati ad alto impatto tecnologico e con approccio multidisciplinare rappresenta il principale punto di forza della Stazione Zoologica Anton Dohrn.

Oltre alle specifiche attività di ricerca pura e applicata, la missione della Stazione Zoologica - coerentemente con la sua tradizione - è tutt’oggi quella di:

- 1) favorire e realizzare programmi di alta formazione,
- 2) promuovere la diffusione della cultura scientifica,
- 3) fornire consulenza qualificata ad enti pubblici e privati,
- 4) realizzare e gestire infrastrutture di ricerca a livello internazionale.

Un processo di riorganizzazione funzionale è stato intrapreso nel biennio 2015-2016 allo scopo di razionalizzare le strutture operative per favorire la sinergia e l’efficienza delle stesse e dell’intero Istituto. Il percorso di ridefinizione delle funzioni delle singole strutture ha subito un’importante accelerazione con l’approvazione del nuovo Regolamento di Organizzazione Funzionamento (ROF) da parte del MIUR (Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca) in data 18 Dicembre 2014 e in via definitiva in data 30 luglio 2015. Nel 2018, l’organizzazione subirà un’ulteriore modifica in seguito alla revisione dello Statuto, del ROF e del regolamento di amministrazione, contabilità e finanza richiesti dal D.Lgs. 218/2016.

La SZN è, come già evidenziato, governata da quattro ‘organi di vertice’ e attualmente organizzata, come definito all’interno dello Statuto dell’ente, in “Sezioni” e “Servizi Generali”. Le Sezioni, in particolare, rappresentano le unità organizzative presso le quali si svolgono tutte le attività scientifiche e tecnologiche dell’Ente.

¹ Con tale decreto si è data attuazione alla delega per il riordino degli enti di ricerca prevista dall’articolo 1 della legge 165/2007 (come modificato dall’art. 27 della L. 69/2009).

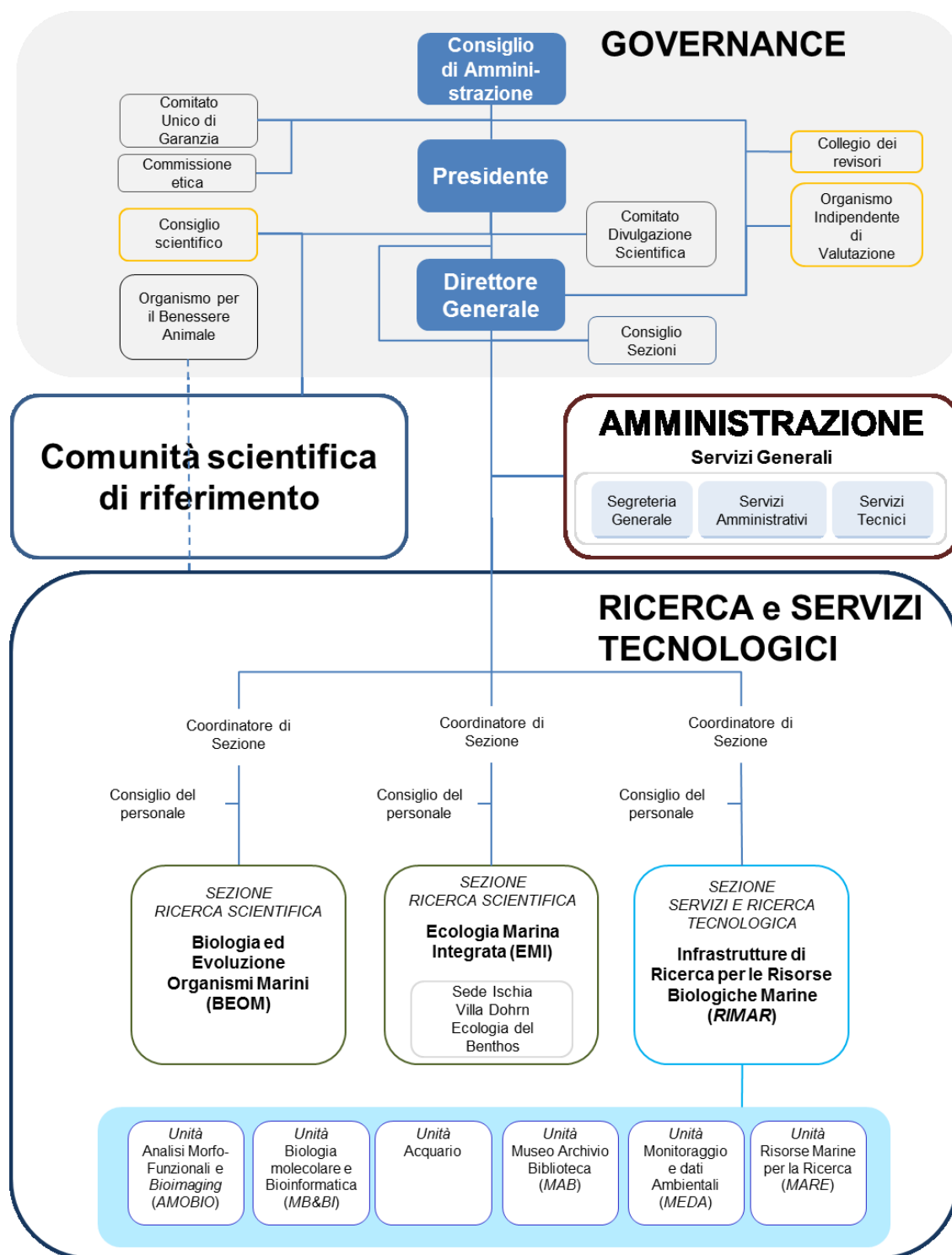


Figura 1. Organigramma della Stazione Zoologica Anton Dohrn (ROF 2015).

Al momento, si riconoscono 2 Sezioni di Ricerca Scientifica:

- 1) Ecologia Marina Integrata (EMI) che include la sede di Ischia della SZN “Villa Dohrn” (Ecologia del Benthos);
- 2) Biologia ed Evoluzione Organismi Marini (BEOM);

e una Sezione di Servizi e Ricerca Tecnologica chiamata Infrastrutture di Ricerca per le Risorse Biologiche Marine (RIMAR) che include, a sua volta, 6 diverse Unità:

- 1) Museo, Archivio e Biblioteca (MAB);
- 2) Monitoraggio e Dati Ambientali (MEDA);
- 3) Risorse Marine per la Ricerca (MaRE);
- 4) Biologia molecolare e Bioinformatica (MB&BI);
- 5) Analisi Morfo-Funzionali e Bioimaging (AMOBIO);
- 6) Acquario.

Nonostante l'esiguità del numero di risorse umane, la SZN è stata in grado di raggiungere ottimi risultati sia in ambito scientifico (prima classificata fra gli EPR nel settore Bio05 secondo la valutazione ANVUR-VQR 2011-2014) che di sviluppo delle attività e di mantenere alta la ricaduta scientifica anche in ambiti diversi dalla comunità accademica di riferimento.

Al 31/12/2017, le risorse umane della SZN ammontano a 114 unità di personale di ruolo a tempo indeterminato.

Nello specifico, circa il 43% sono ricercatori e tecnologici che svolgono attività di ricerca scientifica, circa il 41% sono tecnici di supporto all'attività di ricerca scientifica e il restante 16% occupa posizioni amministrative.

La revisione dell'assetto organizzativo

Il programma di modernizzazione della SZN, avviato nel 2015 con l'approvazione del ROF, si pone come obiettivo principale la creazione di una struttura di gestione delle strutture di ricerca coordinata, efficiente, flessibile e moderna. Durante il 2017, è stata aperta una nuova sede a Portici. Durante il 2018, saranno aperte altre sedi territoriali in Calabria, Sicilia e Lazio, sarà creata una nuova Sezione di Ricerca e saranno modificati Statuto e Regolamenti per tener conto delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 218/2016, dal Codice degli Appalti, dalla riforma della PA, dal Codice dell'Amministrazione Digitale, dalla normativa sulla trasparenza e sull'anticorruzione. Per questi motivi, durante il 2018 sarà rivisto l'intero assetto organizzativo.

La mappatura dei processi

Nel 2016, l'Ente ha avviato a cura della Direzione Generale un'iniziativa sperimentale di mappatura dei processi amministrativi, iniziando dall'identificazione dei procedimenti amministrativi utilizzati dall'Ente. Tale iniziativa continuata nel 2017 sarà completata nel corso del 2018.

Dati e informazioni utili ai fini della prevenzione della corruzione

Contenzioso innanzi al Giudice del lavoro

L'Ente non è stato coinvolto in contenziosi innanzi al Giudice del Lavoro

Procedimenti disciplinari

Nel corso del 2017, non sono stati avviati procedimenti disciplinari.

Richieste di accesso civico

Nel corso del 2017, non sono pervenute richieste di accesso civico.

Segnalazioni di condotte illecite (whistleblowing)

Nel 2016 l'Ente si è dotato di una piattaforma online per la raccolta e la gestione di segnalazioni di condotte illecite. Nel corso dell'anno 2017, non sono pervenute segnalazioni.

7 LE MISURE DI CARATTERE GENERALE

7.1 Introduzione

Le misure di carattere generale (trasversali) comprendono le azioni di prevenzione del rischio che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che definiscono le caratteristiche del contesto organizzativo, in cui operano le misure di controllo specifiche o particolari, che riguardano, invece, i singoli processi a rischio.

Le misure di carattere generale si riferiscono a:

- a) le azioni poste in essere per assicurare la trasparenza delle attività realizzate da SZN che contribuiscono a favorire la prevenzione della corruzione;
- b) l'informatizzazione dei processi;
- c) l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti;
- d) il monitoraggio sul rispetto dei termini;
- e) il sistema dei controlli;
- f) la rotazione del personale;
- g) il Codice etico;
- h) il sistema disciplinare;
- i) il whistleblowing;
- j) la nomina dei referenti per la prevenzione;
- k) la formazione e la comunicazione del Piano;
- l) la verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- m) verifica su incarichi assegnati a dipendenti pubblici successivi alla cessazione del rapporto di lavoro;
- n) il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali;
- o) il regolamento di funzionamento del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

7.2 Sistema di controlli

In ottemperanza a quanto previsto dalla legge, SZN intende identificare e definire le linee guida, nonché le attività programmatiche e propedeutiche, al fine di sviluppare il PTPCT, dando attuazione alla legge 190/2012 e alle Linee Guida dell'ANAC, con la finalità di definire, nel contrasto e nella prevenzione della corruzione, un sistema di controllo interno e di prevenzione, integrato con gli altri elementi già adottati dall'Ente cogliendo altresì l'opportunità fornita dalla Legge per introdurre nuove ed ulteriori misure e/o rafforzare quelle esistenti, con un'azione coordinata per l'attuazione di efficaci tecniche di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

La Legge 190/2012, fa riferimento ad un concetto ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la P.A. disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico. Con la conseguenza che la responsabilità a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza si concretizza al verificarsi del genere di delitto sopra indicato commesso anche in

danno dell'Ente, se il Responsabile non prova di aver predisposto un piano di prevenzione della corruzione adeguato a prevenire i rischi e di aver efficacemente vigilato sull'attuazione dello stesso. Al fine di ridurre la probabilità di commissione di rischi di corruzione l'Ente si è dotata delle misure di controllo descritte di seguito. Tali misure prevedono sia la creazione di nuovi presidi sia il rafforzamento di quelli già presenti.

7.3 Rotazione del personale

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un soggetto dell'Ente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

La rotazione è una tra le diverse misure che l'Ente ha a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione.

L'art. 1 del DLGS 165/2001 impone a tutte le amministrazioni pubbliche di adottare un sistema di rotazione del personale (previa informazione alle organizzazioni sindacali). Esiste, però, un'eccezione legata a difficoltà che riguardano le caratteristiche organizzative dell'ente pubblico. È richiesta adeguata motivazione all'interno del PTPC.

Si sono già evidenziati all'interno del testo i limiti dimensionali che caratterizzano l'attività gestionale della SZN. Durante il 2018, saranno reclutati funzionari a tempo determinato e sarà realizzata una riorganizzazione degli uffici amministrativi e una rotazione dei funzionari a capo dei vari uffici.

Esiste, data la difficoltà di superamento di tali limiti, la volontà di realizzare un'azione specifica. Si intende analizzare le buone pratiche adottate dagli istituti di ricerca di dimensioni simili, attraverso un'analisi di *benchmarking*.

Nello specifico, questi sono gli obiettivi che l'istituto intende raggiungere:

- agire affinché tutti gli incarichi di responsabilità abbiano una durata definita;
- garantire la rotazione dei responsabili quando effettivamente sia possibile;
- salvaguardare, nello stesso tempo, la continuità amministrativa;
- preservare dalla rotazione le figure così dette infungibili.

7.4 Le misure di trasparenza

La trasparenza costituisce uno dei principi più importanti che caratterizza la gestione di SZN e ispira le decisioni ed i comportamenti di tutti quei Soggetti che operano per conto dell'Ente.

L'adozione di tale principio e l'attuazione di un insieme di azioni per assicurare la trasparenza delle attività rappresentano delle misure fondamentali anche per prevenire la corruzione e, più in generale, qualsiasi situazione che possa provocare un malfunzionamento di SZN.

La pubblicazione costante e tempestiva di informazioni sulle attività più esposte al rischio di comportamenti corruttivi permette, infatti, di:

- favorire forme di controllo sull'attività di SZN da parte di soggetti interni ed esterni;
- garantire l'applicazione del principio di *accountability*;
- svolgere un'importante azione deterrente per potenziali condotte illegali o irregolari.

Tramite la pubblicazione di informazioni sul proprio sito Internet, l'Ente rende conto a tutti i suoi *stakeholders* delle modalità delle attività svolte, dei provvedimenti assunti e di una serie di altri aspetti che caratterizzano la sua gestione.

Per adempiere alle regole normative in vigore, SZN ha provveduto alla predisposizione di un Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità (parte integrante del presente Piano) e alla creazione nel proprio sito Internet di una sezione denominata "Amministrazione Trasparente" nella quale la società pubblica tutte le informazioni previste dal D.Lgs. 33/2013.

La figura di Responsabile della trasparenza, in aderenza a quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 e dal PNA 2017, coincide con la figura di Responsabile della prevenzione della corruzione.

7.5 Il codice di comportamento

Tra le misure di carattere generale adottate da SZN per prevenire la corruzione si annoverano le disposizioni contenute nel Codice di comportamento.

I principi e le regole di condotta contenute nel Codice di comportamento devono essere considerati parte integrante del PTPCT poiché arricchiscono il sistema di controllo preventivo creato da SZN per ridurre la probabilità di manifestazione dei reati di corruzione.

Al fine di prevenire tali reati è fatto obbligo per tutti i soggetti che a diverso titolo operano presso SZN di:

- rispettare i principi-guida e le regole previste nel Codice di comportamento;
- astenersi da condotte che possano determinare una violazione, anche soltanto parziale, dei principi e delle regole incluse nel codice medesimo;
- astenersi dal realizzare qualsiasi comportamento che possa determinare il configurarsi di uno dei reati previsti dal Titolo II, Capo I del codice penale o che possa creare un malfunzionamento di SZN;
- collaborare attivamente con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per favorire l'attuazione delle misure previste dal Piano.

In quanto parte integrante del Piano di Prevenzione della Corruzione, il monitoraggio del rispetto del Codice di comportamento rientra tra le attribuzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La SZN ha avviato la procedura di definizione del proprio codice di comportamento. La bozza è stata condivisa con tutto il personale e con le aziende che svolgono servizi presso la SZN. Attualmente, è in corso l'analisi dei commenti ricevuti e la conseguente revisione della bozza del codice di comportamento. In mancanza di un codice di comportamento specifico dell'Ente, si applica quanto previsto dal DPR. n.62 del 16 aprile 2013 e dagli altri riferimenti normativi sull'argomento².

7.6 Il sistema disciplinare

Il sistema disciplinare, vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme contenute nel PTPCT, è considerato nella prassi dell'Ente uno strumento che può contribuire a favorire l'attuazione del Piano. Per tale motivo SZN ha ritenuto opportuno inserire il sistema disciplinare tra le misure di carattere generale per la prevenzione della corruzione.

Il rispetto delle disposizioni previste dal presente Piano rientra tra i doveri di chi opera per conto dell'Ente. Ne consegue che una sua violazione può integrare dei comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. La violazione delle disposizioni contenute nel Piano, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Codice di comportamento può essere fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito

² D.Lgs. 165/2001 e CCNL 2006-09.

del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. La violazione dei suddetti documenti può dar luogo, inoltre, anche al configurarsi di responsabilità penale e civile dei dipendenti.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio di SZN. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dal contratto collettivo nazionale.

Per quanto riguarda il personale di SZN si prevede che:

- a) incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Piano (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una "lieve trasgressione dei regolamenti aziendali";
- b) incorre nel provvedimento della multa il dipendente che violi più volte le procedure interne o che ripeta, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano, sempre che tali azioni diano luogo a una "lieve trasgressione dei regolamenti aziendali";
- c) incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il dipendente che, nel violare le misure previste dal presente Piano o adottando, nell'espletamento di attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano stesso, arrechi danno alla Società o lo esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o per la sua reputazione. In questi casi dovrà ravvisarsi in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità delle risorse di SZN o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti da una "grave trasgressione dei regolamenti aziendali";
- d) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Piano e diretto in modo univoco al compimento di un reato, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "azioni che costituiscono delitto a termine di legge".

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Per quanto riguarda le misure a carico di soggetti terzi (collaboratori a vario titolo) la violazione delle regole di cui al presente Piano costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può portare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto.

A tal proposito nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione del Piano. In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati all'Ente in conseguenza della violazione delle misure previste dal Piano.

Nei casi di violazione di quanto previsto dal presente Piano, il potere disciplinare (potere di applicare sanzioni) è esercitato secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di legge e delle regole definite dall'Ente.

Ogni violazione del Piano e delle misure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commesse, deve essere immediatamente comunicata per iscritto al RPCT. Il dovere di segnalare la violazione del Piano grava su tutti i destinatari del Piano stesso.

7.7 Il whistleblowing

Il whistleblowing costituisce un meccanismo per l'individuazione di irregolarità o di reati di cui SZN intende avvalersi per rafforzare la sua azione di prevenzione della corruzione. Il whistleblowing è adottato per favorire la segnalazione di illeciti ed irregolarità da parte del personale di SZN.

Il comma 51 dell'art. 1 della Legge 190 ha introdotto una forma di tutela nei confronti del dipendente che segnali degli illeciti prevedendo che *"Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia"*.

Tutela del dipendente che segnala illeciti

Le linee guida dell'ANAC evidenziano, a loro volta, la necessità per gli Enti di adottare misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione.

Per favorire l'applicazione dello strumento del whistleblowing e delle misure a tutela del dipendente definite dalle linee guida dell'ANAC, SZN ha istituito un canale di comunicazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che consiste nell'utilizzo di una piattaforma online, che potrà essere utilizzato dai dipendenti per comunicare gli illeciti di cui vengono a conoscenza nel corso della loro attività e che garantisce l'anonimato della segnalazione.

La piattaforma è raggiungibile tramite il seguente indirizzo: <https://whistleblowing.szn.it/#/>

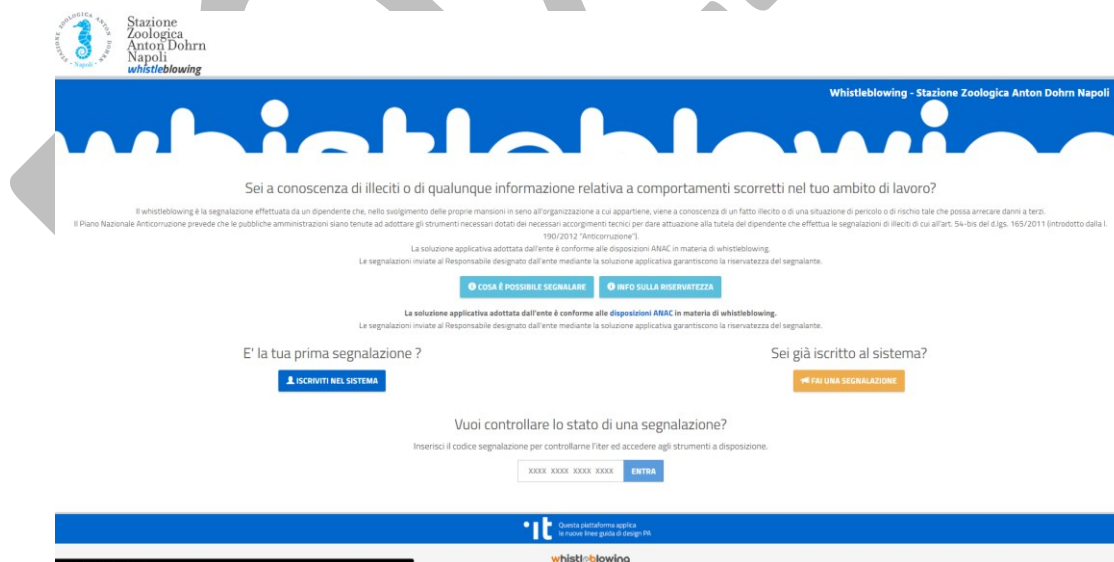


Figura 2. Schermata di apertura della piattaforma SZN di whistleblowing

Nel caso in cui gli illeciti o le irregolarità siano imputabili a comportamenti o decisioni assunte dal RPCT le comunicazioni dovranno essere inviate all'ANAC seguendo le istruzioni indicate nel seguente sitoweb:

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/Anticorruzione/SegnalIllecitoWhistleblower>.

Il RPCT s'impegna ad adottare tutti i provvedimenti necessari ed agire affinché l'identità del segnalante non sia rivelata.

L'identità può essere rivelata soltanto nei casi previsti dalle norme di legge ossia:

- con il consenso del segnalante;
- nei casi in cui la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dovrà prendere in esame anche eventuali segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che riceve la comunicazione, compiuti gli accertamenti necessari per valutare la fondatezza dei fatti denunciati, dovrà, laddove tali accertamenti dimostrino un possibile compimento di illeciti, svolgere tempestivamente le investigazioni necessarie per poter stabilire se il fatto denunciato si è ragionevolmente verificato.

Delle segnalazioni ricevute e degli eventuali illeciti accertati dovrà essere data informativa all'Organo Amministrativo e nella relazione annuale sull'attività svolta, fermo restando l'esigenza di assicurare la riservatezza di eventuali dati sensibili e di dati giudiziari.

7.8 Referenti per la prevenzione

Al fine di rafforzare il monitoraggio del Piano e favorire l'applicazione delle misure contenute nel presente documento, sono stati identificati i referenti per la prevenzione della corruzione, identificabili rispettivamente con i responsabili degli uffici:

- Affari Generali e Contabilità;
- Gestione Risorse Umane;
- Gestione Forniture dell'Ente;
- Segreteria di Presidenza;
- Segreteria di Direzione;
- Servizi Tecnici;

e i:

- Coordinatori di Sezione;
- Responsabili di Unità.

I referenti, ciascuno per la propria area di competenza, hanno il compito di:

- a) monitorare la predisposizione delle misure di prevenzione della corruzione previste nelle parti speciali del modello;
- b) favorire l'attuazione delle misure di cui al punto precedente e promuovere il rispetto delle disposizioni contenute nel piano;
- c) fornire, con il supporto del RPCT, spiegazioni e delucidazioni sul contenuto del Piano in modo da favorirne l'applicazione;
- d) svolgere un'attività informativa nei confronti del RPCT tramite le comunicazioni previste nella Parte speciale B), in cui portano a conoscenza del Responsabile l'andamento delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, lo stato di attuazione delle misure ed altre informazioni utili per favorire l'attività di monitoraggio da parte del Responsabile medesimo;

- e) segnalare tempestivamente al Responsabile situazioni che possono dar luogo ad un'accentuazione del rischio di corruzione o eventuali comportamenti illeciti di cui vengono a conoscenza nel corso della loro attività.

7.9 La formazione e la comunicazione

La formazione del personale costituisce un'altra importante componente del sistema di prevenzione della corruzione.

Tramite l'attività di formazione SZN intende assicurare la corretta e piena conoscenza delle regole contenute nel Piano da parte di tutti i Soggetti che operano nei processi esposti al rischio di corruzione.

In particolare l'attività di formazione è finalizzata a:

- assicurare lo svolgimento dell'attività da parte di soggetti consapevoli dei rischi connessi allo svolgimento del loro incarico che nell'assumere le decisioni inerenti la loro mansione operino sempre con cognizione di causa;
- favorire la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- contribuire alla diffusione di principi e di valori etici e di correttezza del comportamento amministrativo;
- creare una base omogenea minima di conoscenza, come presupposto per programmare in futuro la rotazione del personale;
- creare una competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- favorire la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa per ridurre la probabilità di compimento di azioni che possono creare un malfunzionamento della società;
- ridurre la possibilità che possano verificarsi delle prassi contrarie all'interpretazione delle norme applicabili.

All'attività di formazione parteciperanno i seguenti soggetti:

- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- i referenti per la prevenzione;
- i dipendenti dell'Ente che in base alle attività svolte possono essere destinatari delle regole previste nel Piano poiché operano in aree a rischio.

La formazione avrà ad oggetto:

- una parte istituzionale comune a tutti i destinatari sui temi dell'etica e della legalità, sulla normativa di riferimento, sul Piano ed il suo funzionamento;
- una parte speciale in relazione a specifici ambiti operativi, che, avendo quale riferimento la mappatura delle attività sensibili, sia volta a diffondere la conoscenza dei reati, le fattispecie configurabili e i presidi specifici delle aree di competenza del Personale.

È previsto lo svolgimento di attività formative in tutte quelle circostanze in cui intervengano dei fattori di cambiamento del Piano che determinano una modifica sostanziale dei suoi contenuti ed ogni qualvolta il RPCT lo ritenga opportuno per rafforzare l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione.

Al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano si prevede, inoltre, che:

- sarà inviata una nota informativa a tutto il personale di SZN, ai collaboratori a vario titolo, in cui si invita i suddetti soggetti a prendere visione di un estratto del Piano sul sito internet dell'Ente;

- al personale neo assunto, compresi i collaboratori a vario titolo, viene data informativa in merito ai contenuti del PTPCT, con la quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza per la prevenzione della corruzione. Tali soggetti saranno tenuti a rilasciare una dichiarazione sottoscritta ove si attesti la presa visione del Piano.

7.10 Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

Il D.Lgs. n. 39 del 2013, recente "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" ha disciplinato alcune specifiche ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali o assimilati, di incarichi di Amministratore Delegato, Presidente con deleghe gestionali dirette e di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente. Al contempo il medesimo D.Lgs. 39/2013 ha disciplinato specifiche cause di incompatibilità con riferimento agli incarichi dirigenziali o di vertice sopra indicati.

Inconfiribilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

All'interno degli Enti è necessario che sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del D.Lgs. 39/2013, e cioè "*l) per "incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico", gli incarichi di Presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico*", e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

In ottemperanza alle disposizioni di legge e alle linee guida dell'ANAC, l'Ente adotta le misure necessarie ad assicurare che:

- negli atti di attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità all'atto del conferimento dell'incarico.

Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali

All'interno degli Enti è necessario sia previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari degli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), sopra illustrato, e nei confronti di coloro che rivestono incarichi dirigenziali.

Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. 39/2013:

- art. 9, riguardante le "incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali" e, in particolare, il comma 2³;

³ D.Lgs. 39/2013, art. 9:

"... 2. Gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, gli incarichi di amministratore negli enti pubblici e di presidente e amministratore delegato negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con lo svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico."

- art. 11, relativo a “incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”, ed in particolare il comma 3⁴;
- art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”, ed in particolare i commi 1 e 3⁵;

Per gli incarichi dirigenziali si applica l’art. 12 dello stesso decreto relativo alle “incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

A tali fini, la SZN adotta le misure necessarie ad assicurare che:

- siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all’atto del conferimento dell’incarico e nel corso del rapporto.

L’art. 15 del D.Lgs. 39/2013 dispone che: “Il Responsabile del Piano anticorruzione di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, di seguito denominato “responsabile”, cura, anche attraverso le disposizioni del Piano anticorruzione, che nell’amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi. A tal fine il responsabile contesta all’interessato l’esistenza o l’insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità di cui al presente decreto”.

Inoltre, ai sensi del co. 2 dell’art. 15, il Responsabile segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.Lgs. 39/2013 all’ANAC, all’Autorità garante della concorrenza e del mercato nonché alla Corte dei Conti, per l’accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

⁴ D.Lgs. 39/2013, art. 11:

“... 3. Gli incarichi amministrativi di vertice nelle amministrazioni di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione nonché gli incarichi di amministratore di ente pubblico di livello provinciale o comunale sono incompatibili:

- a) con la carica di componente della giunta o del consiglio della provincia, del comune o della forma associativa tra comuni che ha conferito l’incarico;*
- b) con la carica di componente della giunta o del consiglio della provincia, del comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, ricompresi nella stessa regione dell’amministrazione locale che ha conferito l’incarico;*
- c) con la carica di componente di organi di indirizzo negli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione abitanti della stessa regione.”*

⁵ D.Lgs. 39/2013, art. 13:

“1. Gli incarichi di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale, regionale e locale, sono incompatibili con la carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e di commissario straordinario del Governo di cui all’articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, o di parlamentare.

... 3. Gli incarichi di presidente e amministratore delegato di ente di diritto privato in controllo pubblico di livello locale sono incompatibili con l’assunzione, nel corso dell’incarico, della carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia o di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione.”

Nell'ambito delle attività di accertamento assegnata al RPCT deve tenersi conto anche dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013, che impone a colui al quale l'incarico è conferito, di rilasciare una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità o incompatibilità individuate dallo stesso decreto.

7.11 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

La Legge 190/2012 ha introdotto il comma 16-ter all'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001. Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto nel suddetto comma, secondo cui *"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..."* l'Ente attua le seguenti misure:

- inserimento nelle varie forme di selezione del personale della condizione ostativa all'assunzione sopra menzionata;
- inserimento nei contratti o nelle lettere di incarico con i consulenti della condizione ostativa per l'incarico professionale sopra menzionata;
- dichiarazione di insussistenza per i soggetti interessati della suddetta causa ostativa;
- svolgimento di un'attività di vigilanza sul rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter del D.Lgs. 165/2001.

7.12 Conferimento e autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte di un dipendente o dirigente di SZN potrebbe realizzare situazioni di conflitto di interesse che potrebbero compromettere il buon andamento dell'azione dell'Ente, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi la Legge 190/2012 è intervenuta a modificare il regime di svolgimento degli incarichi extra istituzionali da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, in particolare prevedendo che le amministrazioni devono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali; infatti, l'art. 53, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge 190/2012, prevede che *"In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente"*.

Con la Circolare n. 1 del 5 Marzo 2015, il Direttore Generale:

- ha descritto i criteri generali per disciplinare i casi di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali;
- nell'ambito del processo di autorizzazione, ha realizzato una valutazione di tutti i casi di conflitto di interessi, reali e potenziali;
- ha previsto un processo per la gestione degli incarichi esterni, fornendo un modello di dichiarazione e richiesta per gli incarichi extraistituzionali.

Il dipendente dovrà comunicare all'amministrazione SZN anche l'attribuzione di incarichi gratuiti; l'amministrazione SZN non dovrà rilasciare, in tal caso, una formale autorizzazione, ma dovrà valutare comunque la sussistenza di ipotesi di conflitto di interesse, anche potenziale.

Il RPCT monitora l'applicazione della procedura ed effettua le relative verifiche.

7.13 Le ulteriori misure di prevenzione

Il sistema di controllo preventivo finalizzato a prevenire la corruzione comprende inoltre le seguenti misure:

- l'informatizzazione dei processi, che comprende tutte quelle attività finalizzate ad automatizzare la gestione dei processi di SZN sfruttando le opportunità offerte dalle tecnologie dell'informazione;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini delle misure previste dal Piano, che consiste nella verifica periodica da parte del RPCT sull'attuazione delle misure previste nel presente Piano al fine di monitorare il rispetto dei tempi programmati;
- un'attività informativa dai referenti verso il RPCT tramite comunicazioni in cui portano a conoscenza del Responsabile l'andamento delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, lo stato di attuazione delle misure ed altre informazioni utili per favorire l'attività di monitoraggio da parte del Responsabile medesimo.

8 IL REGOLAMENTO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisce una figura chiave del sistema di trattamento del rischio di corruzione. A tale figura la normativa assegna alcuni importanti compiti il cui corretto assolvimento permette di rafforzare l'efficacia del sistema di controllo preventivo.

Il presente regolamento, che costituisce parte integrante del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, è volto a disciplinare una serie di aspetti chiave, necessari per assicurare l'efficace svolgimento delle funzioni e dei compiti del RPCT.

8.1 Identificazione

Il CdA della SZN ha identificato (delibera num. 15 del 1 ottobre 2015) il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella figura dell'Ing. Fabrizio Vecchi.

8.2 Le funzioni ed i compiti

Le funzioni ed i compiti del RPCT previsti dalla Legge 190/2012 comprendono:

- a) l'elaborazione della proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'Organo amministrativo (art. 1, comma 8,);
- b) la definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8,);
- c) la verifica dell'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a). In particolare tale verifica comprende la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- d) la proposta di modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- e) l'individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c);
- f) la predisposizione entro il 15 dicembre di ogni anno di una relazione recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare sul sito Web dell'Ente.

Inoltre ai sensi del D.Lgs. 39/2013 rientrano tra i compiti del RPCT:

- a) la cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'Ente siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;
- b) la contestazione all'interessato dell'esistenza o dell'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità di cui al presente decreto;
- c) la segnalazione di casi di possibili violazioni 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.

Tra gli altri compiti del RPCT il cui svolgimento appare necessario per adempiere correttamente alle funzioni previste dalla normativa rientrano:

- a) la predisposizione entro il 15 dicembre di ciascun anno di un piano di attività da presentare all'Organo Amministrativo in cui sono riportate le attività da svolgere nell'esercizio successivo per valutare il corretto funzionamento, l'idoneità e l'osservanza del piano;
- b) la ricezione delle informazioni dai referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in merito al verificarsi di situazioni di rischio, all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, al manifestarsi di fatti di corruzione avvenuti o tentati e di qualsiasi altro evento che i referenti segnalano al RPCT;
- c) la ricezione delle segnalazioni da parte del personale dell'Ente o di soggetti esterni nell'ambito del meccanismo del whistleblowing descritto nel paragrafo 7.7;
- d) la ricezione della comunicazione in merito ad eventuali discriminazioni subite da parte del soggetto che ha segnalato degli illeciti;
- e) lo svolgimento di un'analisi per comprendere le ragioni/cause in base alle quali si sono verificati eventuali scostamenti tra gli obiettivi di performance riferibili al Piano di prevenzione della corruzione ed i risultati conseguiti;
- f) l'individuazione delle misure correttive da inserire nel Piano anche in coordinamento con i referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

8.3 Poteri e mezzi

Nello svolgimento dei compiti assegnati, il RPCT ha accesso senza limitazioni alle informazioni dell'Ente per le attività di indagine, analisi e controllo.

Il RPCT ha l'autorità di accedere a tutti gli atti dell'Ente, riservati e non, pertinenti con l'attività di controllo ed in particolare:

- alla documentazione prodotta da SZN nel corso dei processi strumentali e di supporto;
- alla documentazione relativa ai contratti attivi e passivi;
- alle informazioni e ai dati relativi al personale e più in generale qualunque tipo di informazione o dati anche se classificati "confidenziale", fermo restando il rispetto della normativa di legge in materia di "privacy";
- ai dati e alle transazioni contabili e finanziarie;
- alle procedure dell'Ente, ai regolamenti organizzativi e altra documentazione che disciplina il funzionamento dell'Ente;
- ai piani, budget, previsioni e più in generale piani e rendiconti economico-finanziari a breve, medio, lungo termine.

Nel caso di controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, il RPCT individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza degli stessi.

Il RPCT ha l'autorità di accedere fisicamente alle aree che sono oggetto di verifica, intervistando quindi direttamente il personale e, ove necessario, conducendo accertamenti dell'esistenza di determinate informazioni o del patrimonio dell'Ente.

La circolare n. 1 del Dipartimento della funzione pubblica stabilisce che considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo che deve essere svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, le amministrazioni devono assicurargli un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

A tal fine si prevede che il RPCT venga dotato dei seguenti mezzi:

- avvalersi del supporto delle professionalità interne all'Ente che svolgono attività di controllo interno;
- laddove le risorse e le professionalità interne non fossero sufficienti per svolgere le funzioni descritte nel paragrafo precedente, il RPCT potrà richiedere all'Organo Amministrativo di approvare, nei limiti della disponibilità di budget, una dotazione adeguata di risorse finanziarie, della quale il RPCT potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti. La proposta potrà avvenire in occasione della presentazione del piano delle verifiche annuali di cui al paragrafo precedente;
- disporre della facoltà, con autonomi poteri di rappresentanza, di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, nei limiti della disponibilità di budget indicata nel punto precedente. Il RPCT dovrà fornire all'Organo amministrativo, la rendicontazione analitica delle spese sostenute nell'esercizio precedente;
- qualora si rendesse necessario l'espletamento di attività aggiuntive rispetto a quanto previsto nel piano annuale, il RPCT potrà richiedere la convocazione del CdA per una revisione dei limiti di spesa.

I controlli sulle misure specifiche del piano che il RPCT dovrà svolgere sono indicati analiticamente nella Parte speciale C) del presente Piano.

9 PARTE SPECIALE A: L'ANALISI DEL RISCHIO

Come evidenziato nel paragrafo 4, l'attività di analisi del rischio si è sviluppata attraverso l'individuazione, all'interno delle aree gestionali di SZN, di processi e sub-processi sensibili.

Ai fini della valutazione dei rischi, sono stati considerati i fattori esterni, i fattori interni e gli strumenti, le azioni ed i presidi che possono contribuire a ridurre la probabilità di accadimento del rischio oppure a contenerne l'impatto.

L'attività di valutazione del rischio si è basata sull'analisi dei parametri previsti nell'allegato 5 del PNA 2013 e su di una valutazione qualitativa della rischiosità connessa alle diverse attività sensibili individuate, derivante da un esame della documentazione dell'Ente e dalle interviste svolte con vari soggetti. Da tale analisi è derivata l'esposizione dei processi e dei sub-processi al rischio di corruzione.

La legge 190/2012 individua le *aree ricorrenti del rischio*:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Tenendo presente le caratteristiche gestionali della SZN, non è stata inclusa nessuna area di rischio aggiuntiva. E' stata fatta un'analisi di tutte le attività che formano il processo decisionale delle singole aree. Si è chiarito quale siano i diversi responsabili che partecipano allo svolgimento delle attività. Si è associato un rischio alle singole attività all'interno dei processi (vedi l'*allegato 1* per la valutazione delle singole voci di probabilità e di impatto).

9.1 La misurazione del rischio

Le aree di rischio ricorrenti:

A) Area: acquisizione e progressione del personale

A.1. Reclutamento

	Fasi del processo	Rischio specifico	Attori coinvolti	Livello di rischio
I. Assegni di ricerca	Individuazione fabbisogno di personale	Individuazione di figure professionali non funzionali	Ricercatore/Resp. Sezione o Progetto	Medio/basso
	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Ricercatore/Resp. Sezione o Progetto	Medio/Basso
	Pubblicazione bandi	Publicità non idonea al profilo da selezionare	DG	Basso
	Nomina commissioni di valutazione	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/Dir Gen	Medio
	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	Medio/basso
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	DG	Basso

	Fasi del processo	Rischio specifico	Attori coinvolti	Livello di rischio
II. Personale a tempo determinato e indeterminato	Individuazione fabbisogno di personale	Individuazione di figure professionali non funzionali	Pres/CDA/Dir Gen	Medio
	Avvio procedura di selezione (scorrimento o nuovo bando)	Scelta specifica per agevolare uno specifico candidato	Pres/CDA	Medio/basso
	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Pres/CDA	Medio/basso
	Pubblicazione bandi	Publicità non idonea al profilo da selezionare	Uff Gest RU	Basso
	Nomina commissioni di valutazione	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/CDA	Medio/basso
	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	Medio/basso
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Uff Gest RU	Basso

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
III. Contratti d'opera	Individuazione fabbisogno personale di	Individuazione di figure professionali non funzionali	Resp progr	Medio/basso
	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Resp progr	Medio/basso
	Pubblicazione bandi	Pubblicità non idonea al profilo da selezionare	Aff Gen & Rag	Basso
	Nomina commissioni di valutazione	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/Dir Gen	Medio
	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	Medio/basso
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Aff Gen & Rag	Basso

A.2. Progressioni di carriera

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
I. Progressioni orizzontali e verticali	Individuazione fabbisogno personale di	Progressioni accordate illegittimamente	Pres/CDA	Basso
	Avvio procedura di selezione (scorimento o nuovo bando)	Scelta specifica per agevolare uno specifico candidato	Pres/CDA	Medio/basso
	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Pres/CDA	Medio/basso
	Pubblicazione bandi	Pubblicità non idonea al profilo da selezionare	Uff Gest RU	Basso
	Nomina commissioni di valutazione	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/CDA	Medio
	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	Medio/basso
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Uff Gest RU	Basso

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
II. Coordinatori di Sezione	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Presidente	Medio/basso
	Valutazione scientifica candidati	Valutazione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Consiglio Scientifico	Basso
	Selezioni finale (scelta in una terna di candidati idonei)	Scelta per agevolare uno specifico candidato	CDA	Medio/basso
	Conferimento incarico	Inosservanza delle regole procedurali	DG	Basso

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
II. Coordinatori di Unità	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Presidente	Medio/basso

Valutazione tecnico-scientifica candidati	Valutazione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Coordinatore di Servizio e Ricerca Tecnologica	Medio/basso
Selezioni finale (scelta in una terna di candidati idonei)	Scelta per agevolare uno specifico candidato	DG	Medio/basso
Conferimento incarico	Inosservanza delle regole procedurali	DG	Medio/basso

A.3. Conferimento di incarichi di collaborazione

	Fasi del processo	Rischio specifico	Attori coinvolti	Livello di rischio
I. Incarichi di collaborazione	Individuazione fabbisogno di personale	Individuazione di figure professionali non funzionali	Resp prog/Dir Gen	Medio/basso
	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Resp prog/Dir Gen	Medio/basso
	Pubblicazione bandi	Pubblicità non idonea al profilo da selezionare	Aff Gen & Rag	Basso
	Nomina commissioni di valutazione	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/Dir Gen	Medio
	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	Medio/basso
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Aff Gen & Rag	Basso

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

	Fasi del processo	Rischio specifico	Attori coinvolti	Livello di rischio
I. Forniture e servizi	Definizione dell'oggetto di affidamento	Descrizione di specifiche tecniche che restringano il mercato di riferimento	Resp procedimento	Medio/basso
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione della normativa in oggetto (affidamento con procedura negoziata)	Dir Gen/Aff Gen & Rag	Medio/basso
	Requisiti di qualificazione e aggiudicazione	Requisiti tecnici ed economici realizzati appositamente per favorire un'impresa	Aff Gen & Rag	Medio/basso
	Valutazione delle offerte e verifica eventuali anomalie	Valutazione sommaria e nessuna verifica delle anomalie	Commiss/Aff Gen & Rag	Medio/basso
	Procedure negoziate	Utilizzo delle procedura al di fuori dei termini di legge	Dir Gen/Aff Gen & Rag	Medio/basso
	Affidamenti diretti	Elusione delle norme sulla concorrenza	Resp proced/Dir Gen/Aff Gen & Rag	Medio/basso
	Revoca del bando	Provvedimento adottato per favorire uno dei concorrenti	Dir Gen/Aff Gen & Rag	Medio/basso
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Modifica del piano iniziale per garantire un extra-guadagno	Resp proced/Dir Gen/Aff Gen & Rag	Medio/basso

	Fasi del processo	Rischio specifico	Attori coinvolti	Livello di rischio
II. Lavori pubblici	Definizione dell'oggetto di affidamento	Descrizione di specifiche tecniche che restringano il mercato di riferimento	Pres/CDA	Medio
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione della normativa in oggetto (affidamento con procedura negoziata)	Dir Gen	Medio/basso

Requisiti di qualificazione e aggiudicazione	Requisiti tecnici ed economici realizzati appositamente per favorire un'impresa	Dir Gen/Aff Gen & Rag /RUP	Medio/basso
Valutazione delle offerte e verifica eventuali anomalie	Valutazione sommaria e nessuna verifica delle anomalie	Commissione di gara	Basso
Procedure negoziate	Utilizzo delle procedura al di fuori dei termini di legge	Dir Gen	Medio
Affidamenti diretti	Elusione delle norme sulla concorrenza	Dir Gen	Medio
Revoca del bando	Provvedimento adottato per favorire uno dei concorrenti	Dir Gen	Medio
Redazione del cronoprogramma	Definizione imprecisa della durata/costo dei lavori	Dir Gen/RUP	Medio/basso
Varianti in corso di esecuzione del contratto	Modifica del piano iniziale per garantire un extra-guadagno	Dir Gen/RUP	Medio/basso
Subappalto	Mancato controllo sull'azienda subappaltante	Aff Gen & Rag	Medio/basso
Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Accordo bonario condizionato	CDA/Dir Gen	Medio

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Fasi del processo	Rischio specifico	Attori coinvolti	Livello di rischio
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Protocolli di intesa, accordi di collaborazione, convenzioni di qualunque tipologia e contratti con enti pubblici e privati a sostegno delle attività di ricerca	Motivazione generica e tautologica per la gestione della collaborazione	Pres/CDA	Basso
Concessione permessi e congedi	Processo di verifica sommario	Uff Gest RU	Medio
Procedure di mobilità interna	Motivazione generica e non funzionale alle attività dell'ente	CDA/Uff Gest RU	Medio/basso

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Fasi del processo	Rischio specifico	Attori coinvolti	Livello di rischio
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Autorizzazione e gestione partecipazioni societarie	Valutazione reale beneficio strategico per l'ente	CDA	Medio
Autorizzazioni incarichi esterni	Valutazione conflitto di interessi e controllo	Pres/Dir Gen	Medio

retribuiti ex art. 53 del D.lgs 165/2001	delle attività in oggetto		
Emolumenti e rimborsi a favore del personale, dei collaboratori e soggetti esterni	Corretta applicazione della normativa in oggetto	Uff Gest RU/Aff Gen & Rag	Medio/basso
Compensi accessori	Controllo dei compensi	Uff Gest RU	Medio/basso
Gestione e valorizzazione della ricerca tramite imprese spin-off della SZN	Efficace gestione della ricerca per attività non in concorrenza rispetto a quelle di SZN	CDA/Commissione Spin-off	Medio
Gestione e valorizzazione dei diritti di Proprietà Intellettuale dell'istituto	Efficace sfruttamento economico della conoscenza realizzata dall'ente	CDA, Commissione Brevetti	Medio

10 PARTE SPECIALE B: LE MISURE SPECIFICHE DI FRONTEGGIAMENTO DEL RISCHIO

A seguito dell'analisi del rischio, sono stati individuati i sub-processi a rischio più elevato e sono state individuate 6 misure specifiche di fronteggiamento da realizzare nel 2018 indicate nella tabella seguente. Durante il 2018, in seguito alla riorganizzazione dell'Ente e dei suoi processi amministrativi, sarà necessario riprendere la mappatura dei processi e l'analisi dei rischi.

Processo sensibile	Misure specifiche	Responsabile	Tempistica
Reclutamento del personale	Aggiornare il "Regolamento per personale" prevedendo che i membri della commissione per tutte le selezioni e le progressioni di carriera non possano aver lavorato insieme ai candidati durante i 3 anni precedenti la selezione.	Direttore Generale	Entro il 30/06/2018
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Aggiornare il "Regolamento di Amministrazione, contabilità e finanza" indicando chiaramente e semplicemente i passi per le singole procedure di acquisto, distinguendole per categorie e tipologie di lavori, forniture e servizi e presentazione al personale della SZN	Direttore Generale	Entro il 30/06/2018
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Aggiornare il "Regolamento per personale" prevedendo un controllo a campione da parte del Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane delle dichiarazioni del personale a cui sono concessi permessi e congedi con relazione da consegnare al RPC.	Direttore Generale	Entro il 30/06/2018
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Aggiornare il "Regolamento per personale" prevedendo un controllo a campione da parte del Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane delle dichiarazioni del personale che svolge incarichi extraistituzionali con relazione da consegnare al RPC.	Direttore Generale	Entro il 30/06/2018

Processo sensibile	Misure specifiche	Responsabile	Tempistica
Procedimento amministrativo	Corso di formazione obbligatorio a tutto il personale amministrativo o con funzioni amministrative sui concetti di Procedimento Amministrativo e Responsabile del Procedimento Amministrativo/Responsabile Unico del Procedimento.	Ufficio Gestione Risorse Umane	Entro il 30/06/2018

Tabella 4 - Misure specifiche di fronteggiamento del rischio.

BOZZA

11 PARTE SPECIALE C: I CONTROLLI DEL RPCT

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dovrà svolgere i controlli sulle misure generali del piano e su quelle specifiche previste nella Parte speciale B).

Le verifiche dovranno essere verbalizzate e i relativi verbali dovranno essere conservati presso la sede dell'Ente, congiuntamente con la documentazione acquisita e le carte di lavoro prodotte nel corso delle verifiche.

Le misure a carattere generale dovranno essere verificate con la seguente frequenza minima:

- **Trasparenza:** verifica del rispetto degli adempimenti sulla trasparenza con cadenza almeno semestrale.
- **Sistema dei controlli:** il RPCT dovrà incontrare l'OIV e il Collegio dei Revisori dei Conti almeno una volta all'anno. Gli incontri, da verbalizzare, avranno per oggetto i controlli svolti, i risultati delle verifiche e il piano di attività.
- **Codice di comportamento:** il RPCT dovrà verificare, con cadenza annuale, che il Codice di comportamento sia stato distribuito e sia conosciuto dai dipendenti.
- **Whistleblowing:** il RPCT dovrà gestire le eventuali segnalazioni ricevute.
- **Referenti per la prevenzione:** il RPCT dovrà verificare che i propri referenti siano sensibilizzati e a conoscenza del Piano anticorruzione e svolgano un'attività di vigilanza sui propri collaboratori.
- **Formazione e comunicazione del Piano:** il RPCT dovrà verificare che i dipendenti dell'Ente abbiano ricevuto la comunicazione sull'approvazione del Piano e che i referenti abbiano ricevuto una formazione sullo stesso.
- **Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali:** il RPCT dovrà ottenere dagli amministratori e dal DG una dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità entro i termini previsti dalla norma.
- **Verifica su incarichi assegnati a dipendenti pubblici successivi alla cessazione del rapporto di lavoro:** il RPCT dovrà svolgere la verifica sui dipendenti assunti, entro 30 giorni dalla loro assunzione. Nell'ambito delle verifiche sulle consulenze, dovrà inoltre verificare che non sussistano le condizioni di incompatibilità sopra richiamate.
- **Conferimento e autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali:** il RPCT dovrà verificare, con cadenza semestrale, se sono state inoltrate al Presidente Unico richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali.
- **Operazioni in conflitto di interesse che riguardino singoli responsabili, di cui il RPCT sia venuto a conoscenza:** quest'ultimo dovrà verificare che il Responsabile interessato ne abbia dato comunicazione, si sia astenuto dal prendere ogni decisione, e che la decisione in merito sia stata presa da altro soggetto.

Di seguito, sono riepilogati i controlli da effettuare, distinti per processo sensibile, indicando anche la frequenza minima degli stessi.

Processo sensibile	Controllo	Tempistica
Gestione del personale	Monitoraggio del rispetto del "Regolamento per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi ad esterni"	Almeno semestrale
	Controllo a campione della corretta gestione delle presenze	Almeno semestrale

Processo sensibile	Controllo	Tempistica
Missioni e rimborsi	Esame del partitario missioni e trasferte e verifica a campione sui documenti giustificativi presentati per rimborso	Almeno annuale
Consulenze	Controllo a campione, da parte del RPCT, del rispetto del "Regolamento per il reclutamento del personale e per il conferimento di incarichi ad esterni"	Almeno semestrale
	Verifica sul trend delle spese per consulenza e sulle spese unitarie relative alle singole consulenze	Almeno semestrale
Affidamento di lavori, e acquisto di servizi e beni	Controlli a campione del rispetto del "Regolamento di amministrazione" e del Codice dei contratti pubblici	Almeno trimestrale
	Verifica a campione dei fornitori di beni e servizi, per verificare l'inesistenza di conflitti di interesse con il personale SZN coinvolto nel procedimento di selezione	Almeno semestrale

BOLZA

12 PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ (PTTI)

12.1 Premessa

Strumento fondamentale per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e illegalità, la trasparenza consente di acquisire conoscenza degli elementi utili relativi alla responsabilità dei procedimenti amministrativi, oltre che la conoscenza dell'impiego delle risorse pubbliche e della situazione patrimoniale dei dirigenti della pubblica amministrazione di riferimento, permettendo una sorta di controllo da parte della comunità circa lo svolgimento dell'attività amministrativa.

La sezione "Amministrazione trasparente" presente sul sito della SZN risponde all'art. 9 del D.Lgs. 33/2013 che prevede una specifica voce sulla *homepage* dell'ente che contenga le informazioni necessarie a rendere maggiormente intellegibile le attività poste in essere dall'istituto di ricerca.

In ottemperanza al quadro normativo vigente, l'Ente ha adottato il seguente Programma per la trasparenza e l'integrità che ha la finalità di disciplinare i seguenti aspetti:

- il contenuto e la tipologia dei dati e delle informazioni da pubblicare;
- le modalità di pubblicazione on line dei dati;
- le iniziative adottate per diffondere nell'organizzazione la conoscenza della politica della trasparenza;
- le modalità programmatiche per gli adempimenti degli obblighi normativi;
- la disciplina dello strumento dell'accesso civico.

12.2 I soggetti responsabili

I Soggetti e le Unità Organizzative direttamente coinvolte nell'attuazione delle disposizioni del presente Programma per la trasparenza sono costituite da:

- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, identificato con il l'Ing. Fabrizio Vecchi;
- i Responsabili per la trasmissione e l'aggiornamento dei dati, costituiti dai Responsabili degli uffici che dovranno aggiornare le pagine della sezione "Amministrazione trasparente" sotto la loro responsabilità;
- l'addetto alla pubblicazione dei dati aggiuntivi sul sitoweb dell'Ente.

Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti dei soggetti suddetti.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 43 del D.Lgs. 33/2013 il Responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'Autorità Nazionale Anticorruzione, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa. Il Responsabile controlla e assicura, inoltre, la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal D.Lgs. 33/2013.

Il Responsabile, infine, segnala al Rappresentante legale dell'Ente i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare da definire in relazione alla gravità dei fatti accertati.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, ricevuti i dati dai referenti che non devono essere pubblicati dai referenti stessi, li rielabora e li trasmette all'addetto all'inserimento dei dati nel sito dell'Ente entro due settimane dalla ricezione.

Responsabili per la trasmissione e l'aggiornamento dei dati

I Responsabili per la trasmissione e l'aggiornamento dei dati sono costituiti dai Responsabili degli uffici che devono garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sitoweb, provvedendo a caricare le informazioni sul sito stesso e a comunicare al RPCT gli aggiornamenti della parte del sitoweb sotto la loro responsabilità. I responsabili sono indicati nell'Allegato 2 al presente documento, insieme a tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, i referenti della gestione delle relative categorie dei dati, le frequenze di aggiornamento relative al percorso amministrativo-gestionale di riferimento, i dati disponibili e quelli ancora da aggiornare.

Addetto all'inserimento dei dati elaborati dal RPCT nel sitoweb istituzionale

L'Addetto del sitoweb cura la predisposizione e l'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" e procede alla pubblicazione on line dei dati forniti dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Tale soggetto procederà, entro una settimana dalla ricezione dei dati da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, alla loro pubblicazione sul sito internet.

12.3 Informazioni soggette alla pubblicazione

L'Allegato 2 (Obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente") riporta l'elenco delle categorie informative soggette alla pubblicazione indicando per ciascuna categoria:

- la sezione e la sotto sezione;
- il riferimento normativo;
- la denominazione del singolo obbligo;
- l'ufficio di riferimento per l'aggiornamento del dato;
- la frequenza di pubblicazione;
- l'esito della verifica effettuata dal RPCT.