PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016 – 2018

(adottato ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. a) della L. 6 novembre 2012, n. 190)

Sommario 1

1 PREMESSA 2

2. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ 4

3 RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 5

3 ATTIVITÀ A RISCHIO DI CORRUZIONE 7

4 ROTAZIONE DEL PERSONALE 10

5 ROTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE 13

6 ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI 14

7 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI 15

8 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. WHISTLEBLOWER) 17

9. FORMAZIONE DEL PERSONALE AD ALTO RISCHIO DI CORRUZIONE 19

10. CODICE DI COMPORTAMENTO 20

11. PUBBLICITA' DEL PIANO 21

12 AGGIORNAMENTO DEL PIANO 22

PREMESSA

L'Istituto Superiore di Sanità, in conformità con quanto disposto dalla L. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione) si è dotato di un Piano di prevenzione della Corruzione, che è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente, nella seduta del 11 febbraio 2014.

Piano per la prevenzione della corruzione

In una prima stesura, il Piano medesimo ha fatto riferimento alla individuazione delle aree potenzialmente a rischio di corruzione presso gli uffici amministrativi in cui si articola l'Ente, le cui risultanze sono state riportate nel Piano in vigore.

In quella stessa sede è stata prevista anche una attività di ricognizione delle aree maggiormente a rischio di corruzione, con particolare riferimento alle Strutture tecnico-scientifiche nelle quali l'Ente ad oggi risulta articolato, finalizzata all'inserimento nel Piano delle attività di ricerca, controllo, e consultive istituzionalmente demandate all'Istituto Superiore di Sanità.

Successivamente l'Ente ha predisposto un **aggiornamento** del Piano, adottato con Disposizione Commissariale n. 31/2014 del 18/12/2014,

Aggiornamento del Piano

prendendo in considerazione tutti gli ambiti interessati da potenziali rischi di corruzione, relativi alle attività di ricerca, di controllo (sia analitico che documentale), e di consulenza tecnico-scientifica.

Si è poi proceduto, in data 18/06/2015, alla adozione del nuovo Piano riferito all'anno 2015.

I documenti citati sono stati redatti in conformità alle linee guida del Comitato Interministeriale istituito con DPCM del 16 gennaio 2013, nonché alle indicazioni rappresentate nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) (approvato l'11 settembre 2013 dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche, delibera n. 72/2013) e tenendo conto dell'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, adottato dall'ANAC con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015.

Il Piano in esame costituisce lo strumento attraverso cui l'amministrazione sistematizza e descrive il processo finalizzato a definire la strategia di prevenzione del fenomeno e porre in essere gli aspetti operativi della stessa e il relativo monitoraggio .

2. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ

In relazione alla organizzazione dell'Ente, la già ricordata fase di riordino comporterà la emanazione del Regolamento di organizzazione e Funzionamento previsto dallo Statuto, da cui discende la necessaria attività di revisione del Piano, al termine delle attività sopra menzionate. Statuto ISS

La compiuta analisi dei rischi dovrà essere rivista alla luce della riorganizzazione dell'Ente, con le conseguenti significative variazioni delle strutture in cui l'Istituto si articola.

Tale riordino comporterà una diversa articolazione delle strutture scientifiche e degli uffici amministrativi, con la relativa variazione degli uffici dirigenziali e la riallocazione di competenze quali la gestione del personale, acquisti, formazione, etc.

Le riorganizzazioni in atto comportano la modifica, totale o parziale, delle competenze relative alla gestione delle attività ad elevato rischio di corruzione.

Il nuovo assetto organizzativo di imminente configurazione comporterà – altresì – una modifica dei referenti individuati, con la nomina di nuovi dirigenti e la creazione di nuovi centri di responsabilità.

A titolo esemplificativo, si fa presente che l'Ente, dalla attuale configurazione articolata in 7 Dipartimenti e 5 Centri nazionali, sarà composto, a riorganizzazione completata, da 6 Dipartimenti e 19 Centri Nazionali, come pure rilevantissime modifiche saranno attuate con riferimento alle due Direzioni Centrali ed alle conseguenti articolazioni degli Uffici di livello dirigenziale non generale, con i correlati trasferimenti del relativo personale.

Per le ragioni sopra esposte la valutazione del rischio risulterà in massima parte superata per quanto riguarda le unità organizzative di riferimento.

3 -RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Ai sensi dell'art. 1, comma 7 della legge n. 190/2012, il Consiglio di amministrazione dell'Istituto (CdA) ha nominato, con proprio atto deliberativo, la Dott.ssa Rosa Maria MARTOCCIA, dirigente dell'Istituto, Direttore delle Risorse Economiche, quale Responsabile della prevenzione RPC

della corruzione (RPC), che in questa veste propone all'organo di indirizzo politico il PTPC.

I compiti e le funzioni del Responsabile della prevenzione sono dettagliati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013.

In particolare, il decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della legge n. 190/2012, all'art. 15 ha previsto nuovi compiti per il responsabile della prevenzione relativi alla vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità.

Il DPR 16 aprile 2013, n. 62 *"codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001"*, prevede all'art. 15, comma 3, che il Responsabile della prevenzione della corruzione curi la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'art. 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio.

Si fa presente, a tale proposito, che l'Ente si è dotato di un proprio codice di etica, adottato dal Comitato Etico dell'Istituto

3. ATTIVITÀ A RISCHIO DI CORRUZIONE

Nelle operazioni di mappatura delle attività a maggior rischio di corruzione si è proceduto dapprima individuando, in una prima fase, le aree comuni ai Dipartimenti e Centri, tenendo conto delle attività poste in essere dall'Istituto nell'attuazione dei propri fini istituzionali; le stesse sono state, poi, valutate in relazione al diverso livello di esposizione al rischio.

Va ribadito che presso l'Ente **non** si sono verificati mai fenomeni corruttivi con il coinvolgimento dei dipendenti in procedimenti dinanzi al competente Ufficio Amministrativo e dinanzi alla Autorità Giudiziaria.

Referenti

Al fine di consentire l'effettiva attuazione del presente Piano, e data la complessa ed articolata organizzazione dell'Istituto, il Responsabile è coadiuvato dai Referenti per la corruzione individuati nei Dirigenti Amministrativi di seconda fascia appartenenti alla Direzione R.U ed R.E.

(settori contratti, reclutamento e progressioni di carriera) e nei Direttori di Dipartimento.

I Referenti che operano in ambiti in cui sono presenti attività a rischio di corruzione svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, con particolare riferimento al costante monitoraggio sulla attività svolta, ed hanno indicato al Responsabile i dipendenti operanti nei settori maggiormente a rischio da avviare a specifici percorsi formativi (art. 1 c. 5 L. 190/2012).

Il Piano individua le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, a partire da quelle già considerate tali dalla L. 190/2012, il cui art.1 c. 16 individua le categorie di attività "a rischio" di seguito elencate:

a) autorizzazione o concessione;

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al D.Lgs. 163/2006;

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 di cui all'art. 24 del D.Lgs. 150/2009.

Nell'operazione di mappatura delle attività a maggior rischio di corruzione, ai sensi di tale norma, si è proceduto analizzando le attività riconducibili alle suddette categorie (già predeterminate quali attività a rischio *ex lege)*, nonché le ulteriori attività poste in essere dalle strutture tecnico-scientifiche, valutandole in relazione al diverso livello di esposizione al rischio.

In sede di aggiornamento del Piano, poi, si è proceduto con la mappatura dei processi relativi alle aree a rischio, così come individuate nello svolgimento della attività scientifica, di ricerca, di controllo e di sperimentazione dell'Ente, intendendo per processo l'insieme di attività collegate che creano valore trasformando le risorse (*input* del processo) in un prodotto (*output* del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno alla Amministrazione (utente).

Per quanto riguarda specificamente l'attività contrattuale dell'Ente, si è proceduto ad una verifica dei pagamenti di importo superiore a 10.000,00 euro, analizzando, in modo particolare, i pagamenti nei confronti di fornitori della Amministrazione in favore dei quali siano stati disposti più pagamenti, con la indicazione della relativa motivazione.

Da tale verifica non sono risultate anomalie nella gestione dei pagamenti né nella preliminare fase di individuazione del contraente della Amministrazione.

Sempre con specifico riguardo alla attività contrattuale, si è avviato il procedimento per la stipula di idonei protocolli di legalità/patti di integrità, intesi come strumenti di contrasto al verificarsi di fenomeni corruttivi nella attività economica e ciò anche in osservanza dell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, adottato dall'ANAC con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015.

4 ROTAZIONE DEL PERSONALE

L'art. 1 l. n. 190 del 2012 – dopo aver contemplato, al comma 4, lett. e), la definizione da parte del DFP, di criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti – dispone, al comma 5, lett. b), che le pubbliche amministrazioni centrali prevedano la rotazione di dirigenti e funzionari nei settori particolarmente esposti a corruzione nonché, il comma 10, lett. b) del predetto articolo prevede, poi, che il RPC provveda alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più a rischio di corruzione.

L'attenzione prestata dal legislatore alla misura della rotazione del personale addetto alle attività a più elevato rischio di corruzione è motivata dalla considerazione che l'alternanza tra dipendenti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che si consolidino relazioni "particolari" tra amministratori e utenti destinatari dell'azione amministrativa, ciò al fine di evitare l'instaurarsi di trattamenti privilegiati.

Ai fini dell'applicazione della misura in esame si deve, inoltre, considerare il già richiamato riordino organizzativo conseguente alla adozione del nuovo Statuto.

Quest'ultimo demanda alla adozione dei regolamenti la disciplina concreta della attività istituzionale dell'Ente; conseguentemente, con il nuovo regolamento di organizzazione dell'Istituto, si procederà alla definizione delle aree operative in tema di prevenzione dei fenomeni corruttivi, con la conseguente ridefinizione delle misure destinate ad incidere sull'applicazione dell'indice di valutazione dell'impatto organizzativo di cui al richiamato Allegato 5 al PNA.

La rotazione dei dirigenti e del personale non dirigenziale dovrà, in ogni caso, tenere conto della particolare attività dell'Istituto, e della specifica formazione del personale (dirigenziale e non) che svolge la attività istituzionale.

Non può non rimarcarsi, in questa sede, la difficoltà della adozione della misura della rotazione del personale, nella realtà dell'Istituto come Ente Pubblico di Ricerca, che ha un personale particolarmente qualificato che opera in settori estremamente settoriali e specializzati, tali da rendere problematica la interscambiabilità delle relative funzioni.

Ai fini dell'identificazione, sotto il profilo oggettivo, degli incarichi di funzione dirigenziale cui applicare la misura della rotazione, in considerazione del tipo e del livello dei medesimi nonché degli esiti dell'attività di individuazione,

analisi e ponderazione del rischio di corruzione, risulta ragionevole escludere dall'applicazione della misura della rotazione gli incarichi di direzione di struttura dirigenziale di primo livello individuati dall'art.19, comma 3, d.lgs. n. 165 del 2001 in quanto costituiscono posizioni apicali (non corrispondenti a funzioni amministrative di esecuzione dell'indirizzo politico, che comportano l'esercizio di compiti di gestione), del cui supporto gli organi di vertice si avvalgono per svolgere l'attività di indirizzo politico amministrativo.

La durata degli incarichi di direzione degli uffici di livello dirigenziale non generale deve essere fissata in misura tale da contemperare la concreta efficacia della misura di prevenzione in esame con le esigenze funzionali connesse anche alla necessità di avvalersi di specifiche professionalità, ferma restando la necessità di non pregiudicare la continuità dell'azione amministrativa.

5 ROTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Ai fini dell'applicazione della rotazione dei funzionari nei settori particolarmente esposti alla corruzione, prevista dall'art. 1, comma 5, lett. b),

della legge n. 190 del 2012 cit., e della verifica della rotazione degli incarichi negli uffici operanti nei predetti settori, alla quale il RPC deve procedere d'intesa con il dirigente competente (ai sensi del comma 10, lett. b), dell'articolo citato), soltanto al completamento della riorganizzazione dell'Ente sarà possibile procedere al relativo perfezionamento, alla luce delle significative modifiche che saranno attuate per effetto della riorganizzazione medesima.

6 ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

L'art. 6-bis della legge n.241 del 1990, introdotto dall'art. 1, comma 41, legge n.190 del 2012, stabilisce che "*il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazione tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche solo potenziale.*" Tale norma integra le disposizioni di cui all'art. 6 del Codice, a tenore del quale il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere "interessi propri", ovvero di suoi

parenti entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Sull'astensione decide il responsabile dell'Ufficio di appartenenza.

Regolamento sul conflitto di interessi

In relazione alla concreta disciplina sul conflitto di interesse, si rimanda a quanto verrà disposto con lo specifico regolamento in corso di emanazione.

7 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, ha dettato nuove norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ai sensi dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge n. 190 del 2012. Il provvedimento

introduce alcune ipotesi di incompatibilità e di inconferibilità degli incarichi amministrativi di vertice, degli incarichi dirigenziali interni e degli incarichi dirigenziali esterni. **L'incompatibilità** consiste nell'obbligo per il destinatario dell'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico o lo svolgimento di attività con questo incompatibili. **L'inconferibilità** consiste, invece, in una preclusione, permanente o temporanea, all'attribuzione dell'incarico a un determinato soggetto. Con riguardo al nuovo regime delle incompatibilità, ferme rimanendo le ipotesi già normativamente previste di collocamento in aspettativa o fuori ruolo del dipendente pubblico, per quanto di particolare interesse dell'Istituto, si evidenzia:

In relazione alle misure adottate, si è provveduto al rinnovo annuale delle dichiarazioni di assenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità relativamente ai Dirigenti di I^ e II^ fascia, in conformità all'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 39/2013 (curandone la pubblicazione sul sito dell'Ente).

Per la verifica delle situazioni di incompatibilità/inconferibilità, il competente Ufficio Amministrativo ha verificato la veridicità delle relative dichiarazioni sulla scorta delle informazioni ricavabili dalla banca dati sugli incarichi autorizzati o conferiti non riscontrando alcuna violazione

8 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. WHISTLEBLOWER)

L'art. 54-bis d.lgs. n.165 del 2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, l. n. 190 del 2012, prevede:

"1. 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.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 190, n.241, e successive modificazioni".

Scopo della norma è di favorire la segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti, fornendo ai denuncianti protezione contro possibili pregiudizi, atteso che il timore di ritorsioni potrebbe costituire un deterrente alla comunicazione di violazioni dell'integrità.

Come segnalato nel PNA, particolarmente utile a superare eventuali remore alla denuncia risulta un sistema informatico di segnalazione e di gestione della stessa, poiché non solo evita la necessità di recarsi fisicamente presso l'ufficio ricevente ovvero di utilizzare plichi cartacei intercettabili o servizi di posta elettronica che comunicano l'indirizzo e–mail di provenienza, ma può anche assicurare la copertura dell'identità del denunciante e l'inoltro della segnalazione esclusivamente a destinatari predeterminati, abilitati in base alla competenza.

L'Istituto, sulla base delle indicazioni impartite dal RPC, sta provvedendo a realizzare un sistema informatico per l'effettuazione della segnalazione di illeciti accessibile, il quale, mediante crittografazione dei dati anagrafici, garantisce l'anonimato del segnalante e la riservatezza del presunto autore dell'illecito.

9. FORMAZIONE DEL PERSONALE AD ALTO RISCHIO DI CORRUZIONE

Nell'ambito delle misure di formazione del personale indicate dalla L. 190/2012, dirette alla definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano in settori particolarmente a rischio anche attraverso futuri percorsi di formazione *ad hoc* istituiti presso la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, l'Istituto sta attivando interventi di formazione/informazione sui temi dell'etica e del rispetto della legalità, rivolti al personale amministrativo e a quello impegnato in attività di ricerca e controllo tenendo conto delle competenze da essi svolte e delle corrispondenti responsabilità.

E' stato – altresì – individuato il personale dipendente, anche su indicazione dei Referenti, che, ai fini dell'attuazione L. 190/2012, sarà avviato a processi di formazione mirata.

10. CODICE DI COMPORTAMENTO

Con riferimento alla adozione, da parte dell'Istituto, del proprio Codice di comportamento, il Direttore dell'Ufficio competente ha provveduto a

trasmettere una bozza di codice che è stata fatta oggetto di una serie di integrazioni/modifiche in corso di recepimento.

Risulterà poi necessario, in conformità con quanto disposto dalla normativa di riferimento, attivare una procedura di partecipazione mediante avviso pubblico.

Lo schema di Codice dovrà essere sottoposto a procedura aperta di consultazione coinvolgendo le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e le associazioni dei consumatori e degli utenti rappresentative a livello nazionale.

Lo schema verrà, altresì, pubblicato sul sito istituzionale con avviso pubblico e invito a far pervenire mediante il modello ad hoc predisposto eventuali osservazioni o proposte di modifica. Lo schema di codice dovrà essere sottoposto all'OIV per il prescritto parere.

11. PUBBLICITA' DEL PIANO

L'aggiornamento del Piano verrà pubblicato sul sito *web* istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Si è – altresì – proceduto alla compilazione e pubblicazione sul sito istituzionale della relazione riepilogativa di cui all'art. 1, comma 14 della Legge n. 190/2012.

12 AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Nel corso dell'anno 2016 il Responsabile, d'intesa con i Referenti, continuerà a monitorare le attività con maggior rischio corruttivo.

Ulteriori attività a rischio e connesse misure di prevenzione saranno analizzate, di volta in volta, dal Responsabile, nel corso del triennio di validità del Piano, di concerto con i Referenti, per apportare implementazioni ed interventi correttivi.

Resta fermo che la rotazione del personale, la formazione e la stessa mappatura dei processi e la conseguente valutazione dei rischi dovranno essere riviste in forza dei mutamenti intervenuti per effetto del riordino dell'Ente.

Il presente piano, in ogni caso, considerata la sua natura dinamica, sarà altresì rivisitato in occasione di ogni sopravvenuta normativa in materia. Per

quanto non espressamente previsto nel presente Piano, si rinvia a tutte le disposizioni vigenti.