

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE  
2015 – 2017**

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

**Sommario**

Sommario .....	1
1. PREMESSA .....	2
2. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ .....	3
3 -RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	4
3. ATTIVITÀ A RISCHIO DI CORRUZIONE .....	5
4 ROTAZIONE DEL PERSONALE.....	8
5 ROTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE .....	10
6 ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI.....	12
7 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI .....	13
8 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (C.D. WHISTLEBLOWER) .....	19
9. FORMAZIONE DEL PERSONALE AD ALTO RISCHIO DI CORRUZIONE.....	22
10. CODICE DI COMPORTAMENTO .....	23
11. PUBBLICITA' DEL PIANO .....	24
12 AGGIORNAMENTO DEL PIANO .....	25



## 1. PREMESSA

Piano per la  
prevenzione della  
corruzione

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.

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 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.

Aggiornamento del  
Piano



Anche l'anno 2015 è caratterizzato dal processo determinato dalla adozione dello Statuto (redatto ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs 28/06/2012, n. 106 ed adottato con Decreto 24 ottobre 2014, pubblicato sulla G.U. n. 268 del 18//11/2014).

Da ciò consegue che il presente Piano ha una valenza "interlocutoria", ed aggiorna quello già approvato nel 2013 (delibera CDA del 11/02/2014) per il triennio 2013-2016 e l'adeguamento già effettuato, di cui alla disposizione Commissariale n. 31 del 18/12/2014.

Lo stesso è stato sviluppato 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).

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**



Il presente documento di aggiornamento prende 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.

In relazione alla organizzazione dell'Ente, la già ricordata fase di riordino comporterà la predisposizione dei regolamenti previsti dallo Statuto, che sono in corso di approvazione, da cui discende la necessaria attività di revisione del Piano, al termine delle attività sopra menzionate.

Statuto ISS

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

RPC

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 inconfiribilità 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 inconfiribilità 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.

### **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.



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).

Le analisi di tali attività sono state inserite nell'adeguamento già effettuato per l'anno 2014, il quale si intende integralmente richiamato.



#### **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, in fase di





predisposizione del 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), è opportuno individuare (quali destinatari della misura di prevenzione in esame) i dipendenti dell'Istituto appartenenti all'area funzionale apicale, in particolare quelli addetti all'istruzione di processi con livello di rischio superiore alla soglia individuata e, prioritariamente, i responsabili dei corrispondenti procedimenti nonché i titolari di posizioni organizzative correlate alla gestione dei predetti processi.



Risulta, altresì, ragionevole fissare la durata di permanenza del personale non dirigenziale nei settori interessati alla rotazione – al di fuori delle ipotesi di cui al citato art. 16, comma 1, lett. l-quater, d.lgs. n. 165 del 2001 - in 5 anni (limite temporale massimo suggerito dal PNA).

Ciò in considerazione sia del progressivo e sensibile decremento della dotazione organica dell'Istituto (in attuazione della normativa in materia di riduzione della spesa pubblica), sia dell'effetto di temporaneo “rallentamento” determinato dall'avvicendamento del personale.

Per limitare detto effetto di “rallentamento” peraltro, il programma di rotazione deve essere modulato in modo tale da evitare la contemporanea sostituzione di personale dirigente e non dirigenziale e da consentire l'affiancamento del personale subentrante a quello uscente, affinché il primo acquisisca le conoscenze e, per quanto possibile, la perizia utili all'esercizio delle nuove competenze.

A tal fine è opportuno realizzare l'alternanza – ove possibile – prioritariamente tra dipendenti in servizio presso il medesimo ufficio dirigenziale di livello non generale. Infine, la programmazione deve, possibilmente, considerare i tempi necessari per organizzare e realizzare percorsi formativi interni finalizzati all'acquisizione di conoscenze e competenze nelle materie e nei settori relativi alle aree di rischio. Tenendo conto di quanto sopra indicato, dovrà procedersi entro 6 mesi



dall'approvazione del presente PTPC, a completare la ricognizione (in collaborazione con i dirigenti competenti) del personale addetto ai processi con livello di rischio superiore alla soglia individuata.

Dovrà – inoltre – analizzando la durata di permanenza dello stesso personale nel correlato settore, procedere all'identificazione delle professionalità necessarie per la gestione dei predetti processi e alla rilevazione di eventuali fattori organizzativi ostativi all'attuazione della rotazione in uffici o servizi a rischio di corruzione.

Nei successivi 4 mesi, si procederà a definire specifici criteri e modalità di attuazione della rotazione del personale appartenente all'area funzionale apicale addetto ai suddetti processi (in considerazione delle risultanze della precedente rilevazione) ed a curare l'adozione di apposito provvedimento individuante i criteri e le modalità definite. Tale fase dovrà prevedere la informativa alle organizzazioni sindacali rappresentative.

In ulteriori 4 mesi, si procederà a programmare, in base ai criteri adottati, la realizzazione della rotazione del personale non dirigenziale; - a pubblicare il programma di rotazione sulla intranet dell'Istituto; - ad attuare la rotazione del personale nei tempi programmati e con le modalità individuate.

## **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 valutazioni 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.

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

Regolamento sul  
conflitto di interessi

## **7 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI**



Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, ha dettato nuove norme in materia di inconfiribilità 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 inconfiribilità 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'inconfiribilità** 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:

- gli incarichi amministrativi di vertice (Presidente o direttore generale) conferiti a soggetti interni o esterni all'amministrazione, e gli altri incarichi dirigenziali non generali comunque denominati, che comportino poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'Istituto, sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche presso tali enti (presidente con



deleghe gestionali dirette, amministratore delegato, le posizioni di dirigente, lo svolgimento stabile di attività di consulenza a favore dell'ente) nonché con lo svolgimento in proprio di un'attività professionale regolata, finanziata o comunque retribuita dall'Istituto stesso.

Lo svolgimento dell'incarico in una situazione di incompatibilità comporta la decadenza dallo stesso e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato dell'insorgere della causa di incompatibilità. Relativamente, poi, alle cause di inconferibilità degli incarichi è anzitutto previsto che a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (reati contro la pubblica amministrazione), non possono essere conferiti incarichi amministrativi di vertice (segretario generale o direttore generale) o incarichi dirigenziali interni o esterni (direzione di ufficio di livello dirigenziale non generale e incarichi di funzione dirigenziale presso gli uffici di diretta collaborazione). A tali fini la sentenza di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p. (c.d. patteggiamento) è equiparata alla sentenza di condanna. Ove la condanna riguardi uno dei reati di cui all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, l'inconferibilità ha carattere permanente in caso di interdizione perpetua dai pubblici uffici, di risoluzione del rapporto di lavoro per procedimento disciplinare o di cessazione del rapporto di lavoro



autonomo; ha la durata dell'interdizione dai pubblici uffici se questa è temporanea; negli altri casi l'inconferibilità ha una durata di 5 anni. Ove la condanna riguardi uno degli altri reati di cui al capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, l'inconferibilità ha carattere permanente in caso di interdizione perpetua dai pubblici uffici, di risoluzione del rapporto di lavoro per procedimento disciplinare o di cessazione del rapporto di lavoro autonomo; ha la durata dell'interdizione dai pubblici uffici se questa è temporanea; negli altri casi l'inconferibilità ha una durata pari al doppio della pena inflitta e comunque non superiore a 5 anni. Nei casi di inconferibilità non conseguente alla pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici, al dirigente di ruolo può essere conferito un incarico dirigenziale che non comporti esercizio delle competenze di amministrazione e gestione (ad es. incarichi di consulenza, studio e ricerca ex art. 19, comma 10, d.lgs. n. 165 del 2001). Se ciò risulta impossibile, il dirigente viene posto a disposizione del ruolo senza incarico per il periodo di inconferibilità. Nell'ipotesi in cui il soggetto incaricato sia esterno all'amministrazione o, se dipendente, non rivesta la qualifica dirigenziale corrispondente all'incarico ricoperto (a es. incarico conferito ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001), per la durata della situazione di inconferibilità è sospeso l'incarico e l'efficacia del relativo contratto individuale di lavoro e per tale periodo non spetta alcun trattamento economico. Fatto salvo il termine finale





del contratto, all'esito della sospensione l'amministrazione valuta la persistenza dell'interesse all'esecuzione dell'incarico, anche in relazione al tempo trascorso. La situazione di inconferibilità cessa di diritto ove venga pronunciata, per il medesimo reato, sentenza anche non definitiva di proscioglimento. Inoltre, a coloro che, nei due anni precedenti, abbiano svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'Istituto ovvero abbiano svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite da questa Amministrazione è prevista l'inconferibilità di incarichi amministrativi di vertice o incarichi dirigenziali relativi all'ufficio dell'Istituto che esercita funzioni di regolazione o finanziamento dei suddetti enti. In tali ipotesi il RPC dell'Istituto contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità e segnala i casi di possibile violazione all'ANAC, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative. Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39 del 2013 e i relativi contratti sono nulli. Il soggetto che ha conferito l'incarico dichiarato nullo è responsabile per le conseguenze economiche dell'atto e per tre mesi non può conferire ulteriori incarichi di sua competenza; il relativo potere è esercitato dal Presidente del Consiglio dei ministri e l'atto di accertamento della violazione è pubblicato sul sito dell'ISS.



In relazione alle misure adottate, si è provveduto alla acquisizione delle dichiarazioni di assenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità relativamente ai Dirigenti di I<sup>^</sup> e II<sup>^</sup> fascia, in conformità all'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 39/2013 (curandone la pubblicazione sul sito dell'Ente), il quale dispone che, all'atto del conferimento dell'incarico, l'interessato presenti una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità utilizzando il modello appositamente predisposto al momento della comunicazione dell'avvio del procedimento di conferimento. In ottemperanza al comma 2 del citato articolo, il quale prescrive che i titolari di incarico presentino, annualmente, una dichiarazione sull'insussistenza delle cause di incompatibilità, è stato previsto che tutto il personale interessato provveda a produrre tale dichiarazione con cadenza annuale, entro il 31 gennaio di ogni anno. Per la verifica delle situazioni di incompatibilità, risulta altresì opportuno integrare il monitoraggio annuale consistente nella acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità rese da tutti i dirigenti anche con un controllo a campione, effettuato dall'Ufficio III RRUU, sulla scorta delle informazioni ricavabili dalla banca dati sugli incarichi autorizzati o conferiti. La verifica deve riguardare annualmente una percentuale non inferiore al dieci per cento dei dirigenti.



## **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 dalla intranet aziendale, il quale, mediante crittografia dei dati anagrafici, garantisce l'anonimato del segnalante e la riservatezza del



presunto autore dell'illecito. La decrittazione dei dati è ammessa solo nei casi previsti dalla normativa vigente. Per la gestione delle segnalazioni, come già previsto nel PTPC, l'Amministrazione creerà un registro riservato sul quale sono automaticamente protocollate e archiviate le segnalazioni, accessibile esclusivamente dal RPC e da collaboratori predeterminati, oltreché dal Direttore del personale, e da unità di personale appositamente individuate.

Fatte salve le comunicazioni che per legge o in base al PNA e al presente PTPC devono essere effettuate, il personale incaricato di ricevere e gestire le segnalazioni e i dipendenti, i collaboratori e i consulenti dell'Istituto nonché i collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione, coinvolti nel processo di gestione della denuncia, hanno l'obbligo di mantenere la massima riservatezza in merito alla segnalazione e alle informazioni attinenti alla stessa. Ai dipendenti, collaboratori e consulenti dell'Istituto nonché ai collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione, che abbiano, in qualunque modo, appreso notizie concernenti la segnalazione, è fatto divieto di comunicare l'identità del segnalatore e di divulgare dati idonei a rivelare la stessa. Il RPC, che riceva denuncia di discriminazione da parte del dipendente che ha segnalato un illecito e giudichi fondata tale denuncia, informa: - il dirigente sovraordinato al dipendente autore della discriminazione, affinché il dirigente medesimo



adotti le iniziative utili a porre fine alla discriminazione e agli effetti negativi della stessa; - l'UPD affinché valuti la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

## **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.

L'articolo 54 del decreto legislativo n.165 del 2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della l. n. 190/2012, prevede l'emanazione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. In attuazione della citata disposizione, con d.P.R. 16 aprile 2013, n.62, è stato emanato il regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (di seguito, Codice). Detto Codice è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione trasparente".

I suddetti adempimenti riguardano anche il Codice di comportamento che deve essere adottato dall'Istituto ai sensi dell'art. 54, comma 5, d.lgs. n.165



del 2001, al fine di integrare e specificare le previsioni del citato d.P.R. n.62 del 2013.

Considerato che tale codice c.d. “settoriale” costituisce una misura di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato, la redazione della bozza di Codice dell'amministrazione è stata realizzata a cura dell'Ufficio III RU su richiesta del RPC.

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” e trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica.





## **12 AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Nel corso dell'anno 2015 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.

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.

