



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2018-2020 MONITORAGGIO INTERMEDIO SULLO STATO DI ATTUAZIONE

Sommario:

1. Premessa
2. Analisi del contesto esterno
3. Analisi dei rischi e misure di prevenzione
4. Controlli
5. Trasparenza
6. Incarichi ai dipendenti ISS
7. Codice di comportamento e conflitti di interessi
8. Whistleblowing
9. Formazione
10. Conclusioni

1. PREMESSA

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020 è stato adottato ai sensi dell'art. 1 comma 5 lettera a) della Legge 6 novembre 2012, n.190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* ed in conformità alle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione.

Altri riferimenti normativi che hanno delineato l'ambito e le modalità di applicazione del piano sono:

D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i. – *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*

D. Lgs 8 aprile 2013, n. 39 – *Disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni*

D. Lgs 25 maggio 2016, n. 97 – *Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 190/2012 e del D. Lgs 33/2013*

Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*, entrata in vigore il 29 dicembre 2017 che ha modificato l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Il PTPC dell'Istituto Superiore di Sanità per il triennio 2018-2020 è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente il 31 gennaio 2018 ed è stato adottato nei tempi previsti.

Il testo, contenente le misure e le modalità di attuazione della normativa è pubblicato nell' area Amministrazione Trasparente del sito ISS sotto la voce Altri contenuti / Prevenzione della corruzione/ , insieme alla deliberazione di adozione.

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Riferimenti normativi	Norme ISO 31000:2009 Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
Misura da attuare	Effettuare un'analisi del contesto esterno con riferimento agli stakeholder portatori di interessi
Soggetti coinvolti	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) – Direttori Strutture Tecniche e Scientifiche
Responsabile dell'attuazione delle misure	RPCT

Stato di attuazione della misura

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto esterno, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'ente per via delle specificità dell'ambiente in cui esso opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali.

Nel vigente Piano di Prevenzione adottato dall'Istituto, è prevista una specifica sezione dedicata alla c.d. "analisi del contesto esterno", inteso come "...l'ambiente nel quale una Pubblica Amministrazione opera, sia inteso come ambiente geografico, economico, politico, sociale, normativo, sia inteso come settore di riferimento specifico..."

Relativamente alla analisi del contesto esterno, pur essendo presente su altri documenti programmatori dell'ISS, la stessa è stata condotta su diversi ambiti di approfondimento. L'analisi riportata nei PTPC deve, invece, focalizzare la propria attenzione su come le caratteristiche dell'ambiente possano potenzialmente creare un

rischio corruttivo individuando anche gli *stakeholder* intesi come “soggetti portatori di interesse” con capacità di influenza.

Si è ritenuto, perciò, di avviare un’indagine approfondita in tutti gli ambiti tecnico scientifici intesi come i soggetti con maggiore potenziale di relazione con realtà e soggetti giuridici esterni, tenendo conto, altresì, che gli stessi sono al contempo i settori che più possono influenzare, in materia sanitaria, l’opinione pubblica e gli operatori sanitari oltre che l’ambito imprenditoriale.

Tenendo conto della estrema eterogeneità dei soggetti con i quali le Strutture dell’ISS operano quotidianamente nello svolgimento dell’attività istituzionale, è stato chiesto, con nota prot. 15911 del 21 maggio 2018 ai Referenti Anticorruzione di:

- **indicare con precisione** i soggetti esterni con cui si relazionano distinguendo tra le seguenti categorie genericamente esemplificate:
 - soggetti pubblici nazionali (es. Ministeri, Regioni, ASL, AIFA, Istituti Zooprofilattici, Aziende Ospedaliere, IRCS, ARPA, Enti di Ricerca, Università, Procura della Repubblica, etc.);
 - soggetti pubblici internazionali (es. Organizzazione Mondiale della Sanità, Commissione Europea, FAO, etc.);
 - soggetti, enti, aziende, privati nazionali ed esteri (società, Laboratori, Aziende Farmaceutiche, Fondazioni, Enti, etc.);
 - associazioni di categoria/consumatori (es. Codacons e le associazioni similari nonché le OO.SS. del settore farmaceutico).
- **individuare**, nel più ampio contesto delle relazioni che intervengono con i soggetti con i quali ci si relaziona la possibile insorgenza di fenomeni corruttivi.

- **ipotizzare**, le opportune misure di contenimento e i possibili rimedi tesi a ridurre l'eventuale rischio corruttivo.

Al fine di facilitare l'analisi è stato predisposto un modello di rilevazione dati che è stato inviato, congiuntamente alla nota, ai Referenti. Di seguito se ne illustra il contenuto:



ANALISI CONTESTO ESTERNO

DIPARTIMENTO/CENTRO/SERVIZIO/UFFICIO

--

INDICARE I SOGGETTI ESTERNI CON CUI CI SI RELAZIONA:

SOGGETTI PUBBLICI NAZIONALI: 1. 2.
SOGGETTI PUBBLICI INTERNAZIONALI: 1. 2.
SOGGETTI, ENTI, AZIENDE, PRIVATI NAZIONALI ED ESTERI: 1. 2.
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA/CONSUMATORI: 1. 2.

INDIVIDUARE ED ANALIZZARE PER AREA/AMBITO LE ATTIVITA' CON RISCHIO CORRUTTIVO E IPOTIZZARE POSSIBILI MISURE DI CONTENIMENTO

Area/Ambito	Attività a rischio corruttivo	Soggetti esterni coinvolti (stakeholders portatori di interesse)	Incidenza variabili (economiche, sociali, culturali, politiche, normative, tecnologiche) <small>Individuazione delle variabili del contesto esterno che impattano direttamente o indirettamente sul rischio corruzione</small>	Analisi del rischio <small>Individuare tutte quelle variabili che impattano direttamente o indirettamente sul rischio corruzione ossia che possono causarlo, favorirlo (agiscono quindi come fattore abilitante) o che possono inibirlo (fattore inibente)</small>		Possibili misure di contenimento
				Fattori abilitanti	Fattori inibenti	

Le Strutture stanno facendo pervenire i loro riscontri. Tale indagine costituirà la base per un'analisi del contesto esterno che tenga conto della specificità dell'Istituto e della quale sarà dato conto nel prossimo PTPC.

3. ANALISI DEI RISCHI E MISURE DI PREVENZIONE

Riferimenti normativi	Legge 190/2012; PNA; PTPC
Misura da attuare	Revisione metodologia di misurazione
Soggetti coinvolti	RPCT e Referenti anticorruzione
Responsabile dell'attuazione delle misure	RPCT

Stato di attuazione della misura

Come già evidenziato nel PTPC 2018-2020 nella fase di misurazione del rischio effettuata secondo gli indici di valutazione della probabilità/impatto suggeriti dalla Funzione Pubblica nell'allegato 5 al PNA 2013 si è riscontrata una difficoltà di adattamento dello stesso alla realtà dell'ISS ed una conseguente misurazione del rischio che non appare del tutto adeguata.

Si ritiene che probabilmente l'allegato 5 sia costruito per la rilevazione dei rischi più propriamente dei procedimenti amministrativi e che quindi non si presti ad essere utilizzato in contesti differenti come per esempio nell'area tecnico/scientifica più specifica dell'ISS.

In qualche modo il rischio quindi sembra essere sottostimato.

Spesso la normativa anticorruzione genera un atteggiamento di autoprotezione. Chi è chiamato ad applicarla si sente messo in discussione "moralmente" sul proprio lavoro e reagisce minimizzando la percezione del rischio.

Considerato che già nel PNA 2015 è stato evidenziato come, dall'analisi dei PTPC delle singole Amministrazioni, è emerso che gran parte delle stesse ha applicato in modo troppo meccanico la metodologia presentata nell'allegato 5 del PNA (non

strettamente vincolante, potendo l'amministrazione scegliere criteri diversi purché adeguati al fine), si è pensato ad un percorso di “correzione” del sistema di misurazione adattandolo alle caratteristiche specifiche dell'Istituto.

In tale contesto, ed al fine di agevolare la realizzazione, è stata avviata una attività di formazione specifica, tendente a sviluppare capacità di analisi in un gruppo ristretto di persone che dovranno, nel prossimo PTPC, rielaborare il sistema di misurazione dei rischi.

4. CONTROLLI

Riferimenti normativi	Legge 190/2012 e s.m.i.; D.Lgs. 39/2013. Delibera ANAC n.833 del 03/08/2016; PNA; PTPC
Misura da attuare	Accertamento su situazioni di inconferibilità ed incompatibilità; verifiche su rotazione commissioni di concorso; verifiche su attività contrattuale
Soggetti coinvolti	Dirigenti degli Uffici preposti
Responsabile dell'attuazione delle misure	RPCT

Stato di attuazione della misura

Nel rispetto delle funzioni di vigilanza e di indirizzo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza l'attuazione di questa misura è svolta con la collaborazione degli Uffici dirigenziali preposti alle varie materie specifiche che rendicontano all'RPCT.

Sono state inviate le seguenti note richiedenti report sul primo semestre 2018:

Nota prot. 20981 del 10/07/2018 su attività contrattuale;

Note prot. 20982 e 20983 del 10/07/2018 su eventi corruttivi nell'ambito del contenzioso;

Nota prot. 20984 del 10/07/2018 su composizione e rotazione delle commissioni aggiudicatrici e/o di concorso;

Nota prot. 21304 dell'12/07/2018 su controllo sulle dichiarazioni di incompatibilità ed inconferibilità.

Con nota prot. 21415 del 13/07/2018 il Dirigente dell'Ufficio Reclutamento, Borse di studio e Formazione attesta che, in materia di composizione e rotazione delle commissioni di concorso, le misure di prevenzione della corruzione sono correttamente

poste in essere dall'Ente e vi sono adeguate garanzie sull'efficacia delle stesse nel contenimento dei fenomeni corruttivi.

Con nota prot. 21720 del 17/07/2018 il Dirigente dell'Ufficio Contenzioso del Lavoro e Disciplinare rassicura circa il fatto che tra i ricorsi pervenuti nel primo semestre 2018 non sono stati riscontrati atti dai quali possano essere rilevati potenziali rischi corruttivi.

5. TRASPARENZA

Riferimenti normativi	<ul style="list-style-type: none">• L. 190/2012• D.Lgs. 165/2001• D.Lgs. 82/2005• D.Lgs. 33/2013• D.Lgs. 39/2013• D.Lgs. 97/2016• Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).
Misura da attuare	Pubblicazione sul sito istituzionale dei dati previsti dalla vigente normativa
Soggetti coinvolti	Organi di Vertice, OIV, RPCT, Dirigenti
Responsabile dell'attuazione delle misure	RPCT Dirigenti coinvolti

Stato di attuazione della misura

Particolare attenzione è stata prestata al tema della trasparenza ritenendo che sia uno dei principali fattori di “anticorruzione” e buona amministrazione. Infatti se i processi sono chiari e pubblici e se l’informazione è rapida e corretta non può non intuirsi che questo, lungi dall’essere ritenuto semplice adempimento di legge, sia uno dei fattori fondanti la correttezza dell’agire amministrativo.

Il D.lgs. n. 33/2013 impone alle amministrazioni specifici obblighi di trasparenza, attraverso la pubblicazione di atti e documenti sul sito istituzionale.

L’Istituto si è dotato da tempo di una specifica sezione sul proprio sito iss.it, e garantisce il rispetto degli obblighi di pubblicità individuati dalla normativa di

riferimento al fine di assicurare l'accessibilità totale delle informazioni concernenti la propria organizzazione e la propria attività.

Con lo scopo di dettagliare gli adempimenti cui l'Ente è tenuto, si è proceduto alla predisposizione di uno specifico regolamento, che tiene conto – tra l'altro – delle modifiche introdotte dal D.lgs. n. 97/2016.

Il Regolamento concernente gli obblighi di pubblicità e trasparenza in attuazione del D.lgs. n. 33 del 14/03/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016 recante: “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di questo Ente il 25 maggio 2018 con delibera n. 8.

Il Regolamento integra e specifica le disposizioni di Legge e deve essere letto in coordinamento con la specifica sezione dedicata alla trasparenza contenuta nel vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) adottato con deliberazione n. 3 allegata al verbale n. 22 della seduta del C.d.A. del 31 gennaio 2018

Altra modifica importante che il D.lgs., 25 maggio 2016, n.97 ha apportato al D.lgs. 14 marzo 2013, n.33 è sulla materia del diritto di accesso civico.

La nuova disciplina in materia segna un ulteriore avanzamento nell'affermazione del principio di trasparenza della Pubblica amministrazione, determinando *“il passaggio dal bisogno di conoscere al diritto di conoscere.*

Il D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016 (FOIA) enuclea e disciplina pertanto le seguenti figure di accesso civico:

- **Art. 5, co. 1 - Accesso civico c.d. “ semplice”**

L'accesso civico, regolato dall'art. 5, co. 1 del decreto trasparenza, è correlato ai soli atti, dati ed informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria da parte dell'amministrazione e si sostanzia nel diritto di chiunque (l'istante non deve dimostrare infatti di essere titolare di un interesse diretto, concreto e attuale alla tutela di una situazione giuridica qualificata, né deve motivare) di richiederne la pubblicazione qualora questa fosse stata omessa. Tale forma di accesso costituisce, in buona sostanza, un rimedio esperibile da chiunque avverso l'inosservanza di obblighi di pubblicazione da parte della PA .

- **Art. 5, co. 2 - Accesso “ generalizzato”**

Tale disposizione regola la nuova forma di accesso civico cd. “generalizzato”, caratterizzata dallo “scopo di *favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico*”. A tali fini la norma dispone che “*chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione*” obbligatoria.

L'accesso generalizzato, pertanto, è autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione (al quale, invece, è funzionalmente ricollegabile l'accesso civico “semplice”) incontrando quali unici limiti: da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5-bis,

commi 1 e 2; dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni, come previsto dall'art. 5-bis, c. 3

Le due forme di accesso civico, sopra richiamate, regolate dal D.lgs. 33/2013 e s.m.i., hanno natura, presupposti ed oggetto differenti dal diritto di accesso di cui agli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990 (cd. "accesso documentale") disciplinato da apposito regolamento (delibera 4 CDA dell'11.04.2018).

Si evidenzia inoltre che, a mente di quanto previsto dall'art. 5-bis, co. 6 del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha adottato la *delibera n.1309 del 28 gennaio 2016* concernente: "*Linee guida recanti indicazioni operative in merito alla definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art.5, co.2 del D. lgs.33/2013*".

Tutto ciò premesso si è ritenuto si elaborare uno specifico "*Regolamento in materia di accesso civico semplice e generalizzato: art. 5, commi 1 e 2 del D.lgs. 33/2013 e s.m.i*" recante la disciplina dell'accesso civico nell'ambito dell'Istituto Superiore di Sanità.

Il documento è stato adottato dal Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 5 allegata al verbale n. 24 della seduta del C.d.A. dell'11 aprile 2018.

In attuazione della Delibera n. 141 del 21/02/2018 dell'ANAC l'Organismo Indipendente di Valutazione di questo Ente, attraverso una precisa griglia di rilevazione predisposta dalla stessa ANAC, ha proceduto ad una verifica circa la completezza dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sul sito web www.iss.it sezione *Amministrazione Trasparente*.

La verifica è iniziata il 16.03.2018 e terminata il 19.04.2018 ed ha riguardato nello specifico:

- Esame della documentazione e delle banche dati relative ai dati oggetto di attestazione;
- Verifica sul sito istituzionale, attraverso i supporti informatici, effettuata dai membri dell'OIV;
- Esame congiunto per l'attribuzione dei punteggi;

In seguito a tale verifica L'OIV ha attestato in data 19/04/2018 l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013.

6. INCARICHI AI DIPENDENTI DELL'ISS

Riferimenti normativi	D.lgs. 165/2001 C.C.N.L. PNA PTPC
Misura da attuare	Verifica sullo svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti;
Soggetti coinvolti	Ufficio trattamento giuridico- RPCT -singoli dipendenti
Responsabile dell'attuazione delle misure	Direttore dell'Ufficio trattamento giuridico; RPCT

Stato di attuazione della misura

Il tema degli incarichi è uno di quelli più sensibili e e sui quali si incentra l'attenzione dell'ANAC. Si è ritenuto perciò necessario, nell'ambito degli adempimenti previsti nel PTPC 2018-2020 dell'ISS, effettuare un monitoraggio degli incarichi conferiti al personale dipendente ISS e registrati sul sito Perla P.A. della Funzione Pubblica.

Il monitoraggio è stato effettuato sulla base dei dati presenti sul sito alla data del **05 giugno 2018** relativamente agli **incarichi dell'anno 2017**. Ha offerto spunti interessanti ed evidenziato criticità di carattere generale.

L'analisi è stata svolta analizzando tre diverse variabili:

- soggetto conferente l'incarico;
- soggetto (dipendente) percettore dell'incarico.
- valore economico dell'incarico;

Risultano registrati sul sito Perla PA **879 incarichi** conferiti nell'anno 2017.

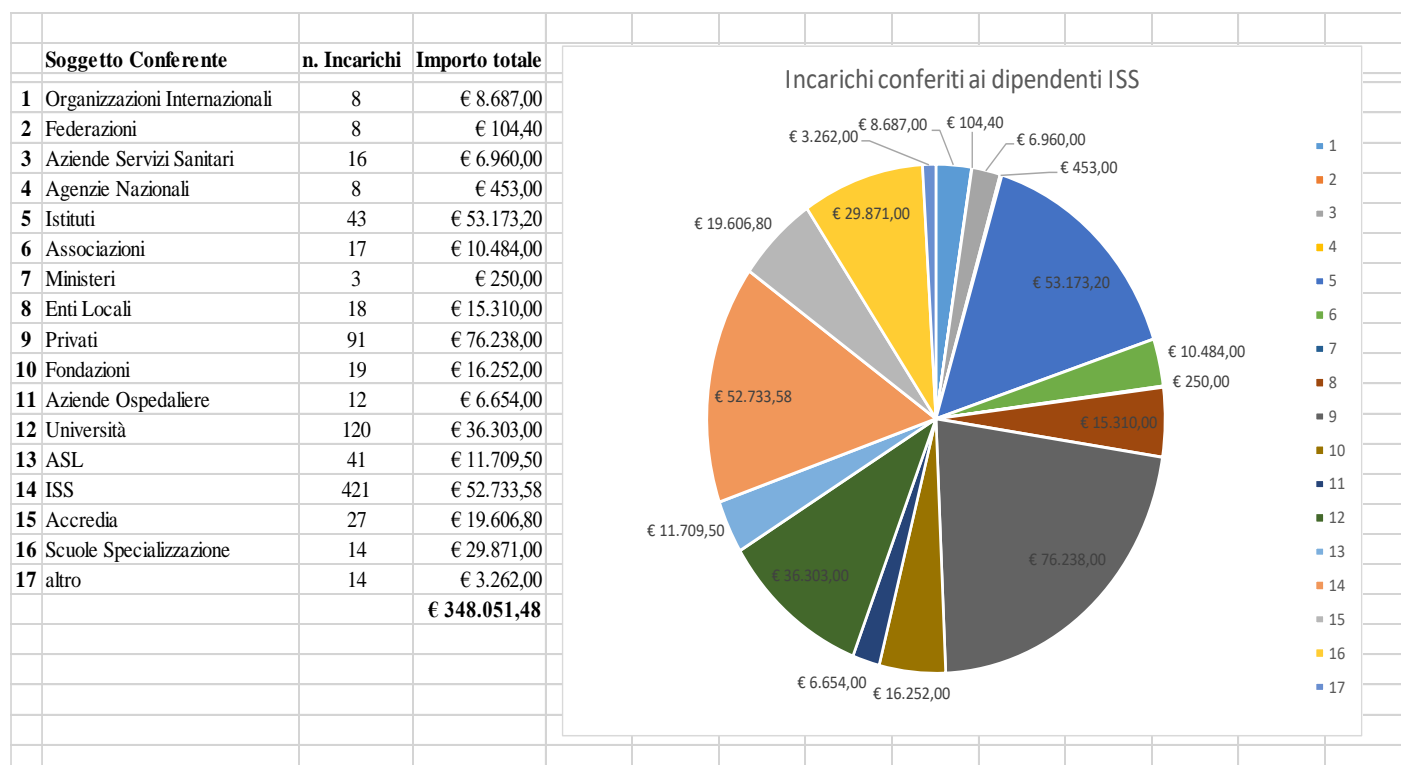
SOGGETTO CONFERENTE

- **421** incarichi risultano conferiti direttamente dall'ISS;

- **120** sono conferiti da Università;
- **91** sono conferiti da soggetti privati;
- **43** sono conferiti da Istituti vari;
- **41** sono conferiti da ASL;
- **27** sono conferiti da Accredia.

Un numero meno rilevante di incarichi vede come soggetti conferenti Agenzie per i Servizi Sanitari, Aziende Ospedaliere, Fondazioni, Associazioni, ecc.

Nel grafico di seguito illustrato è possibile vedere il dettaglio delle somme percepite suddivise per tipologia di soggetto conferente.



SOGGETTI PERCETTORI

Su un totale di **249 dipendenti** che hanno dichiarato incarichi:

- n. 208 hanno dichiarato da 1 a 5 incarichi
- n. 26 hanno dichiarato da 6 a 10 incarichi
- n. 7 hanno dichiarato da 11 a 15 incarichi
- n. 6 hanno dichiarato da 15 a 30 incarichi
- n. 2 hanno dichiarato oltre i 30 incarichi

VALORE ECONOMICO

Il valore economico degli incarichi dichiarati è il seguente:

- **382** incarichi con ammontare totale pari ad **Euro 348.051,48**;
- **137** incarichi senza compenso;
- **360** incarichi con compenso pari ad **1,00 Euro**;

Quest'ultima tipologia, percepita come una anomalia, in quanto è apparso poco verosimile che potessero essere stati conferiti incarichi con 1 euro di retribuzione, ha portato ad un approfondimento con l'Ufficio competente.

Si apprende che, nel database della Funzione Pubblica, nel caso di incarichi retribuiti, è necessario, pena l'errore bloccante, l'inserimento di un "parametro valoriale".

Nei casi in cui l'effettiva comunicazione del *quantum* corrisposto venga fornita in un momento successivo, si è preferito inserire un importo di *default*, ferma restando la successiva esatta quantificazione.

Per quanto appena esposto appare evidente che il valore complessivo degli incarichi dell'anno 2017 potrebbe subire oscillazioni più o meno sensibili e si potrà conoscerne l'esatto ammontare solo dopo che gli uffici competenti avranno "allineato" i dati.

Occorre segnalare – peraltro – che il Dirigente dell'Ufficio del trattamento giuridico del personale ha, recentemente, rielaborato la modulistica utilizzata per segnalare, da parte del personale, lo svolgimento degli incarichi; nella relativa nuova formulazione vengono individuati come elementi indispensabili la durata, l'importo percepito, la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi, nonché la dichiarazione di assenza di incompatibilità tra l'incarico da conferire e le attività istituzionali svolte in qualità di dipendente dell'Istituto.

7. CODICE DI COMPORTAMENTO E CONFLITTO DI INTERESSI

Riferimenti normativi	D.P.R. 62/2013; Art. 54 D.lgs 165/2001, L. 190/2012, delibera ANAC 75/2013,; PNA
Misura da attuare	Adozione del Codice di Comportamento
Soggetti coinvolti	Ufficio procedimenti disciplinari/Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza /Organi di Vertice/Comitato Scientifico
Responsabile dell'attuazione delle misure	Direttore dell'Ufficio procedimenti disciplinari Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza

Stato di attuazione della misura

L'adozione del codice di comportamento e conflitto di interessi è in “cantiere” da lungo tempo ma non si è ancora giunti all'adozione finale del documento.

Come noto, e conformemente a quanto disposto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, ciascuna Amministrazione deve dotarsi di un proprio codice di comportamento.

Il Codice di Comportamento deve essere adottato attraverso il procedimento delineato dal citato articolo e che prevede una procedura aperta alla partecipazione ed il parere obbligatorio dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

In ottemperanza a tale previsione, l'ipotesi di “*Regolamento recante norme di comportamento del personale dell'Istituto Superiore di Sanità con particolare riferimento ai conflitti di interesse*” è stata sottoposta a pubblica consultazione mediante l'affissione del documento all'Albo dell'ISS, come previsto dalla norma.

Della pubblicazione è stata data notizia preventiva sia alle OO.SS. che ai dipendenti.

All'esito della citata procedura aperta di consultazione, sono pervenute alcune osservazioni da parte dei rappresentanti dei ricercatori in seno al Comitato Scientifico – MECS, della Unità di Bioetica, nonché dai sindacati CGIL, UIL-RUA, e CISL.

Conclusa la fase consultiva e di revisione, il documento è stato trasmesso all'OIV che ha espresso parere favorevole alla adozione del codice di comportamento (nota prot. ISS n. 0000850 del 11.01.2018).

Considerata la complessità delle osservazioni pervenute si è reso necessario, successivamente, dover acquisire un parere dell'ANAC sulla materia del conflitto di interessi.

Considerato che l'adozione del Codice di Comportamento è obbligatoria per legge, si è ritenuto in attesa di un eventuale pronunciamento da parte dell'ANAC sulla materia del conflitto di interessi, di dover adottare - in ogni caso - il documento contenente il *“Regolamento recante norme di comportamento del personale dell'Istituto Superiore di Sanità”*.

Va rilevato, peraltro, come la questione dei casi di conflitto di interesse trovi una specifica disciplina nel vigente codice di etica dell'Istituto.

Per tali motivi, in attesa dell'eventuale pronunciamento dell'ANAC su tale specifica disciplina si ritiene opportuno richiamare sulla materia quanto previsto dal vigente Codice di Etica.

Resta inteso che laddove l'ANAC fornisca il richiesto supporto per la elaborazione di una disciplina compiuta del conflitto di interessi in Istituto, si procederà alla elaborazione di un nuovo documento, recependo le indicazioni della Autorità di settore. Questo anche sulla base dell'osservazione formulata dall'Unità di Bioetica che si riporta testualmente e secondo cui *«è' auspicabile che l'ISS adotti, separatamente dal Regolamento in oggetto, Linee di Indirizzo per la gestione di potenziali conflitti di interesse istituzionali»*.

Il nuovo testo, con la impostazione sopra evidenziata, sarà sottoposto al Consiglio di Amministrazione per le relative valutazioni e la eventuale approvazione.

Il codice, una volta adottato dall'Amministrazione, si applicherà ai dipendenti che operano presso le strutture dell'Ente nonché ai soggetti individuati nell'art. 2 del documento a cui si rimanda.

8. TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Riferimenti normativi	Legge 30 novembre 2017 n. 179. Art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni , L.190/2012; delibera ANAC n. 6 del 28/04/2015; PNA
Misure da attuare	<ul style="list-style-type: none"> - Introduzione di obblighi di riservatezza del dipendente che segnala illeciti mediante predisposizione di un disciplinare - Sperimentazione di un sistema informatico riservato alla ricezione delle segnalazioni
Soggetti coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza - Responsabile Settore informatico - Organi di Vertice
Responsabile dell'attuazione delle misure	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza

Stato di attuazione delle misure

In conformità con quanto disposto dall'ANAC nella Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*", è stato predisposto lo scorso anno un disciplinare che definisce gli ambiti di applicazione e le modalità di utilizzo dell'istituto stesso.

Il disciplinare, comprensivo del modulo di segnalazione, è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "*Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione*".

La legge 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, ha modificato l’articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, nonché l’articolo 6 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Con riferimento alla citata procedura del *whistleblowing*, tenendo conto delle rilevanti modifiche introdotte dal Legislatore e nella consapevolezza della rilevanza della stessa per la emersione di fenomeni corruttivi e di “mala amministrazione”, si è ritenuto di adottare uno specifico Regolamento per l’ISS (che sostituisca il disciplinare), con lo scopo di fornire al “segnalatore” chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Il Regolamento è in fase di presentazione al Consiglio di Amministrazione.

Si fa presente che ad oggi non sono pervenute segnalazioni di illecito.

9. FORMAZIONE

Riferimenti normativi	L. 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni , D.Lgs 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni
Misure da attuare	- Formazione dei Referenti dell'Anticorruzione - Formazione del personale che opera nei settori a più alto rischio corruzione
Soggetti coinvolti	Direttore del Personale Responsabile della Formazione Scuola Nazionale dell'Amministrazione
Responsabile dell'attuazione delle misure	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza

Stato di attuazione delle misure

Il Piano Nazionale dell'Anticorruzione (PNA) obbliga a programmare adeguati percorsi di formazione tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- Livello specifico rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Nel primo semestre si è provveduto per lo più a programmare la partecipazione ad eventi formativi di livello specifico organizzati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA).

La Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) ha reso aperte le iscrizioni ai corsi e seminari relativi all'anticorruzione per il secondo semestre 2018.

Inoltre sono resi disponibili dei seminari di 1 giorno su tematiche più specifiche destinati a dirigenti e funzionari della P.A. che lavorano nel settore che tratta la materia del seminario.

È stata inviata una nota ai Referenti anticorruzione contenente un prospetto riepilogativo degli eventi previsti e l'invito a partecipare.

Di seguito un elenco degli eventi:

Titolo corso	destinatari	durata	date	
			1a edizione	2a edizione
La funzione dei Responsabili e Referenti dell'anticorruzione (corso Base)	Referenti anticorruzione	4 gg	1,2,10,11 ottobre 2018	3,4,10,11 dicembre 2018
La funzione dei Responsabili e Referenti dell'anticorruzione (corso Avanzato)	Referenti anticorruzione	4 gg	3,4,8,9 ottobre 2018	5,6,14,15 novembre 2018
Prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni	Dirigenti e funzionari	2 gg	17,18 settembre 2018	26,27 novembre 2018
Titolo seminario	destinatari	durata	date	
			1a edizione	2a edizione
Prevenzione della corruzione "Contratti pubblici"	Dirigenti e funzionari	1 g	20-set-18	22-nov-18
Prevenzione della corruzione "Incarichi e Nomine"	Dirigenti e funzionari	1 g	24-set-18	

Prevenzione della corruzione "Affari Legali e Contenzioso"	Dirigenti e funzionari	1 g	29-nov-18	
Prevenzione della corruzione "Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni"	Dirigenti e funzionari	1 g	17-set-18	12-nov-18
Prevenzione della corruzione " Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con o senza effetto economico diretto e immediato per il destinatario"	Dirigenti e funzionari	1 g	02-lug-18	12-nov-18

E' prevista, inoltre, l'effettuazione di due corsi in house, uno di formazione specifica dedicato ad un ristretto numero di dipendenti ed uno di carattere generale dedicato a circa 40/50 persone.

10.CONCLUSIONI

Dall'analisi circa lo stato di attuazione del PTPC, svolta con particolare riguardo all'attuazione delle misure di prevenzione, possono derivare alcune considerazioni e conclusioni:

- Nel periodo oggetto del monitoraggio non si sono verificati fenomeni corruttivi;
- Le misure hanno generalmente un buon grado di attuazione anche se è da completare, in alcuni casi, la loro applicazione;
- Si riscontra una maggiore sensibilizzazione al tema da parte dei Responsabili delle Strutture.