



**SARDEGNA
RICERCHE**

Piano triennale per la prevenzione della corruzione

2019/2021

Aggiornamento del PTPC 2018/2020

gennaio 2019

1. Premessa.....	3
2. Obiettivi del piano	5
3. Analisi del contesto.....	5
4. Aree di rischio e mappatura dei processi	10
5. Misure di prevenzione della corruzione	26
6. Sezione Trasparenza	30
7. Tabella trasparenza.....	32

1. Premessa

È stata recentissimamente pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge anticorruzione intitolata “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”, meglio nota come “*Spazzacorrotti*”.

Gli ambiti in cui intende agire la legge sono tre e riguardano la lotta alla corruzione nella PA, la riforma della prescrizione e la trasparenza nei finanziamenti ai partiti politici.

Le misure previste per sconfiggere la corruzione nella PA riguardano sostanzialmente l'inasprimento delle pene principali e accessorie per i reati riconducibili alla corruzione e rendere più efficaci le indagini preliminari. Sui media hanno ottenuto un certo risalto il “**DASPO per i corrotti**”, cioè incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione e l'interdizione perpetua dai pubblici uffici in caso di condanna superiore a 2 anni di reclusione e la figura **dell'Agente sotto copertura** cioè operazioni di polizia sotto copertura per scoprire i dipendenti corrotti.

Data la recentissima introduzione della legge bisognerà attendere qualche tempo per verificarne i risultati e valutare se le misure previste avranno l'efficacia sperata.

Prima della legge *Spazzacorrotti* l'ordinamento italiano si era orientato verso un sistema di prevenzione che si basa, a livello centrale, sul Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'ANAC e, a livello di ciascuna amministrazione, sui Piani triennali di prevenzione della corruzione (PTPC). Il PNA evidenzia che “la prospettiva temporale del Piano è di durata triennale” e “richiama l'obbligo, per i soggetti tenuti, di adottare un nuovo completo PTPC entro il 31 gennaio di ogni anno”.

Il Piano nazionale contiene gli obiettivi strategici per lo sviluppo del sistema di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano triennale.

I piani delle singole amministrazioni devono individuare le attività a maggior rischio corruttivo e gli interventi utili a evitare che si verifichino. Oltre a ciò, i piani triennali di prevenzione della corruzione, a seguito delle modifiche introdotte con il D.lgs. n. 97/2016, contengono la definizione delle misure per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza, ossia le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni (D.Lgs. n. 33 del 2013).

In pratica si cerca di realizzare un sistema diffuso in cui ciascuna PA, a partire dal singolo dipendente, attua le strategie e i comportamenti che concorrono a ridurre il rischio corruttivo e la diffusione dell'illegalità.

Per una corretta impostazione del piano è utile ricordare la definizione che fornisce la Circolare n. 1 del 25/1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica sul concetto di corruzione: “*deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati*”.

Le situazioni a cui si riferisce la circolare sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (disciplinati dal codice penale), ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Si può quindi parlare di “**mala administration**”, intesa come “*assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e*

pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse" (determinazione n. 12 dell'ANAC del 28 ottobre 2015).

Il sistema anticorruzione come sopra delineato dovrebbe raggiungere tre obiettivi principali nell'ambito sia delle strategie di prevenzione del rischio corruttivo sia di contestuale valorizzazione del concetto di Pubblica Amministrazione:

- Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- Creare un contesto favorevole alla cultura della legalità, della integrità e della trasparenza e al costante contrasto dei fenomeni corruttivi.

Il raggiungimento di questi obiettivi generali è perseguibile attraverso l'applicazione delle varie misure di prevenzione a partire dalla legge 241 del 1990 e dalla la Legge 190/2012:

- Legge n. 241 del 7 agosto 1990, recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi"
- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge n. 190/2012, approvato con il d. lgs. 31 dicembre 2012, n. 235;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante: "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni" approvato in attuazione dei commi 35 e 36 dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012;
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 inerente: "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 n. 190/2012;
- Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, in attuazione dell'art. 54 del D.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla L. n. 190/2012;
- Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle Società partecipate, approvato con delibera della Giunta regionale n. 3/7 del 31/01/2014;
- Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 - Codice dei contratti pubblici;
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n.97 "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;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di "tutela degli autori di segnalazioni di reati e irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", di seguito legge 179/2017, il cd. whistleblowing;
- Il GDPR o regolamento (UE) n. 2016/679;
- Legge 3/21019 Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici

oltre a tutte le **delibere, direttive, linee guida** e altri atti di indirizzo emanati dall'ANAC.

2. Obiettivi del piano

Il presente PTPC oltre a confermare l'impostazione già individuata nei piani delle precedenti annualità, intende porsi come strumento di orientamento dei comportamenti organizzativi dell'ente con i seguenti obiettivi:

- Supportare l'attuazione della "mission" dell'agenzia in coerenza con le finalità stabilite dalla Regione Autonoma della Sardegna e cioè: finalità istituzionali di promozione della ricerca, dell'innovazione e dello sviluppo tecnologico, di assistenza alle imprese e di erogazione di servizi e gli obiettivi di efficacia, efficienza, imparzialità, semplificazione, partecipazione e promozione delle imprese e degli organismi di ricerca;
- Creare e mantenere un ambiente di diffusa percezione della legalità, tenendo alta l'attenzione di tutto il personale sul tema, affinché ciascuno possa fornire il proprio contributo all'interno dell'ente;
- Contribuire alla crescita economica e sociale del territorio;
- Riaffermare il principio costituzionale della "buona amministrazione" (buon andamento e imparzialità);
- Recuperare la fiducia di cittadini e imprese verso la pubblica amministrazione

Pertanto il piano sarà coerente con il sistema dei controlli, il piano delle performance e gli obblighi di trasparenza e informazione.

3. Analisi del contesto

Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è funzionale alla comprensione delle dinamiche che si innescano nel territorio in cui ricade l'attività dell'Agenzia e che possono influenzarne l'operato. L'analisi va quindi condotta sui principali fattori che raffigurano lo stato del territorio:

- Economia (settori produttivi, turismo, export, occupazione, ecc.)
- Andamento demografico
- Istruzione
- Criminalità e reati contro la Pubblica Amministrazione

L'analisi del contesto esterno illustrata nel Piano Anticorruzione 2018/2020 della Regione Autonoma della Sardegna (alla quale Sardegna Ricerche fa riferimento¹) evidenzia alcuni dati di particolare rilievo:

Situazione generale: *"Nel corso del 2017 la Regione Sardegna ha consolidato una leggera ripresa economica, già iniziata nel 2016. Infatti come evidenziato nell'analisi che introduce il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) e come anche sottolinea Svimez (Associazione per lo Sviluppo dell'industria nel MEzzogiorno), la Sardegna esce dalla fase recessiva ottenendo un aumento del Prodotto interno lordo (PIL) che non si registrava da diversi anni. Questo segno positivo si registra dopo ben sette anni di riduzione ininterrotta del PIL che aveva raggiunto il suo crollo peggiore nel 2013 (-3.3%). Le politiche attive sull'economia hanno contribuito in questi ultimi anni ad invertire l'andamento congiunturale negativo e a riportare finalmente dati positivi sull'andamento del PIL, dati che secondo le previsioni dovrebbero essere confermati anche per il 2018. Timidi segnali positivi si cominciano a intravedere anche sul mercato del lavoro, infatti i dati rilevati nel secondo trimestre 2017*

¹ Sardegna Ricerche non dispone di un centro studi o di un settore dedicato alla statistica, né di un vero e proprio gruppo di lavoro dedicato all'anticorruzione: pertanto realizzare un'autonoma analisi del contesto esterno presenta un grado di complessità al momento non gestibile.

fanno emergere una riduzione del tasso di disoccupazione rispetto ai dati dell'anno precedente. Le criticità legate al disagio economico e sociale continuano ad essere rappresentate dalla preoccupante tendenza di diversi fenomeni, quali l'ancora elevato tasso di disoccupazione, il calo demografico e i bassi livelli di istruzione, presenti anche a livello nazionale, ma che risultano più accentuati nella nostra Regione"

Economia: *"Segnali di crescita. Segnali positivi riguardo l'andamento futuro vengono dai dati della Banca d'Italia sulla salute economico-finanziaria delle imprese: circa il 65% delle imprese sarde è riuscita a chiudere l'esercizio in utile nel 2016, con la migliore percentuale degli ultimi sette anni. Per la prima volta dagli ultimi 15 anni risultano in crescita anche i giovani imprenditori con meno di 30 anni".*

Andamento demografico: *"In Sardegna è in atto un significativo calo demografico determinato dallo spopolamento delle zone interne, dal calo delle nascite, dall'invecchiamento della popolazione. Secondo uno studio compiuto dal Centro Regionale di Programmazione della Regione in collaborazione con l'Università di Cagliari, nel giro di pochi decenni alcuni comuni sardi saranno privi di abitanti mentre altri si troveranno in un grave stato di "malessere demografico" con rischio di estinzione".*

Istruzione: *"La nostra Regione è agli ultimi posti in Italia anche per quanto riguarda il livello di istruzione registrando un altissimo tasso di abbandono scolastico che si verifica in particolare dopo la scuola dell'obbligo ma anche durante tale percorso, traducendosi in un inevitabile aumento della disoccupazione giovanile. E' presente un'altissima percentuale di giovanissimi che non studia e non lavora i cosiddetti "NEET". Questo fenomeno allarmante, comporta uno spreco di potenziale umano con costi rilevanti sul piano sia sociale che economico, in quanto le nuove generazioni sono la componente più preziosa e importante per la produzione del benessere di un Paese. Tuttavia, per effetto di politiche mirate alla salvaguardia del contenimento del fenomeno si rileva una riduzione del gap rispetto agli anni precedenti".*

Criminalità: *"Dalle informazioni riportate nella relazione sull'amministrazione della giustizia presentata in occasione dell'Inaugurazione dell'anno giudiziario svoltasi a Cagliari il 27 gennaio 2018, emerge la conferma di un aumento dei reati già registrati negli anni precedenti. Tuttavia, è significativo il calo della criminalità minorile nel territorio, rispetto all'anno precedente con fenomeni meno preoccupanti in confronto alle altre regioni italiane.*

Aumentano i casi di bancarotta fraudolenta e di falso in bilancio e i reati in materia tributaria. Numerosi sono i reati contro il patrimonio come l'usura, l'estorsione e i furti in abitazioni.

Si rileva che la Sardegna continua ad essere snodo o terminale di importanti traffici anche internazionali di sostanze stupefacenti, nei quali confluiscono risorse provento di delitti diversi. Le indagini a carico di associazioni criminali che si sono sviluppate nel periodo di riferimento hanno evidenziato in alcuni casi legami operativi tra le organizzazioni sarde del traffico e gruppi delinquenziali facenti capo a organizzazioni criminali nazionali.

Sono in crescita anche i casi di delitti contro la persona come lo stalking e lo sfruttamento della prostituzione.

In aumento anche i reati in materia ambientale come l'inquinamento e i rifiuti, gli abusi edilizi in zone agricole".

Reati contro la Pubblica Amministrazione

"Nella relazione inaugurale dell'anno giudiziario della Presidente della Corte dei Conti del 23 febbraio 2018, emergono i reati contro la pubblica amministrazione segnalati anche negli anni precedenti, sia di "mala administration" sia corruzione vera e propria. In particolare si tratta di reati di

- *indebito utilizzo di fondi pubblici nazionali e comunitari;*

- ipotesi di uso illecito di contributi pubblici nazionali e comunitari per la realizzazione di iniziative imprenditoriali;
- danni derivanti da assenze ingiustificate;
- danni conseguenti alla soccombenza dell'Amministrazione in controversie civili ed amministrative; • conflitto di interessi (annullamento di atti per mancata astensione);
- danni erariali conseguenti alla violazione della normativa di riferimento;
- danni cagionati al Servizio Sanitario Nazionale;
- danni all'immagine dell'Amministrazione per reati propri dei pubblici dipendenti (corruzione) e, per altri reati non propri quali la turbativa d'asta (abuso d'ufficio)

Contesto interno

Organi

Sono organi dell'agenzia Sardegna Ricerche il direttore generale e il revisore dei conti. Il direttore generale è il rappresentante legale dell'agenzia Sardegna Ricerche. Poteri di controllo sulla gestione e sulla contabilità di Sardegna Ricerche sono esercitati dal revisore dei conti.

Struttura operativa

Sedi

Sardegna Ricerche ha sede a Cagliari e gestisce il Parco scientifico e tecnologico della Sardegna che ha le sue quattro sedi a Pula (sede centrale), Macchiareddu (comune di Uta), Torregrande (OR) e Alghero (SS). Sardegna Ricerche dispone inoltre di uffici presso l'AILUN, Associazione per l'Istituzione della Libera Università Nuorese.

Dotazione organica

L'agenzia Sardegna Ricerche può contare su 1 Direttore generale (in comando dalla Regione Autonoma della Sardegna), 52 dipendenti a tempo indeterminato, 23 dipendenti regionali assegnati in comando per la durata del programma POR FESR 2014-2020 e altri 25 collaboratori, assunti a tempo determinato, sempre per la durata del programma POR FESR 2014-2020.

La struttura è organizzata in tre servizi e dieci settori, mentre ulteriori quattro uffici rispondono direttamente alla Direzione generale (vedi la pianta organica).

Di fatto però l'organizzazione è basata su due livelli decisionali: Direzione generale e Responsabili di settore, in quanto le posizioni di "dirigente di servizio" sono tutt'ora vacanti.

I settori erano tradizionalmente distinti in unità di Line (orientati all'erogazione di servizi finali) e unità di Staff (per garantire le condizioni migliori per lo svolgimento delle funzioni di line) ma questa divisione è stata di fatto superata dall'esigenza di gestire un programma (Foresight Tecnologico "Dal foresight tecnologico alla domanda di innovazione: accrescere la competitività della Pubblica Amministrazione attraverso gli appalti innovativi") per il quale sono state necessarie le competenze e l'esperienza maturate in un settore di "staff" (AGI – Settore Affari Giuridici).

In generale l'integrazione tra gli uffici è assicurata dall'organizzazione del lavoro per fasi che devono essere completate dal personale di più unità organizzative. Lo svolgimento delle fasi è inoltre rinvenibile nel sistema documentale interno che ne garantisce trasparenza, tracciabilità e verifica della tempistica.

Nell'Atto generale di organizzazione del personale (art. 9 - Obblighi generali), approvato con determinazione del Direttore Generale n. 1662 del 04/10/2018, si fa preciso riferimento all'osservanza del "Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle Società partecipate" che definisce, ai sensi dell'articolo 54 del D.Lgs.30 marzo 2001, n. 165, i comportamenti che il personale dell'Agenzia è tenuto ad osservare, 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. Le disposizioni del Codice integrano e specificano il Regolamento adottato con DPR 16 aprile 2013, n. 62".

Nell'articolo successivo dello stesso documento (art. 10 - Incompatibilità e procedimenti disciplinari) si specifica che: *"al personale dipendente si applica il regime delle incompatibilità e delle autorizzazioni previsto dall'art. 44 della L.R. n.31/1998 e s.m.i. Le autorizzazioni sono di competenza del Direttore Generale"; e di seguito al comma 2: "Per le sanzioni disciplinari ed i relativi procedimenti di irrogazione, trova applicazione il C.C.N.L. nel rispetto dei principi della legge indicata al comma precedente".*

Pertanto il quadro normativo di riferimento per il personale dipendente dell'agenzia è definito da:

- Legge Regionale 5 agosto 2015, n.20 - Trasformazione in Agenzia del Consorzio per l'assistenza alle piccole e medie imprese "Sardegna Ricerche";
- Statuto di Sardegna Ricerche;
- disposizioni delle sezioni II e III, capo I, titolo II, del libro V del codice civile per quanto concerne il trattamento economico e normativo del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore del credito, applicabile in quanto in armonia con le previsioni contenute nella legge regionale 13 novembre 1998, n.31, e successive modificazioni ed integrazioni;
- per quanto concerne i dipendenti assunti successivamente all'entrata in vigore della legge regionale n. 20 del 5 agosto 2015 e s.m.i., si fa riferimento al trattamento economico e normativo previsto dal Contratto Collettivo Regionale di Lavoro.

Il Responsabile per la trasparenza e la prevenzione della corruzione

Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Agenzia è stato individuato con delibera del CTG n. 2/009/14 del 24 febbraio 2014. L'incarico è stato attribuito al Direttore Generale di Sardegna Ricerche, Dr. Giorgio Pisanu, dirigente regionale in comando presso l'Agenzia.

Nel caso di Sardegna Ricerche il responsabile trasparenza e anticorruzione agisce nei seguenti ambiti:

- Ambito propositivo di approvazione e modificazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione, dopo averne verificato la concreta attuazione e applicabilità;
- Ambito di definizione delle procedure di selezione e formazione dei dipendenti operanti in settori esposti a corruzione;
- Ambito di controllo dell'effettiva ciclicità dei soggetti operanti in settori esposti particolarmente a reati di corruzione;
- Ambito di pubblicazione, inerente la pubblicazione della relazione dell'attività svolta sul sito dell'amministrazione;
- Ambito di controllo del rispetto delle disposizioni contenute nel D.lgs. n. 39 2013 (inconferibilità e incompatibilità incarichi).

Il RPTC, con comunicazione interna del 12/03/2014, ha precisato che: *"tutti gli uffici di Sardegna Ricerche sono tenuti a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, al Responsabile del settore SAG che, con la collaborazione dell'ufficio Controllo di Gestione e Performance (CGE), dell'ufficio di staff Direzione Generale (DIR) e del settore Comunicazione e Divulgazione Scientifica (CDS), costituiscono la struttura di riferimento per:*

- *La redazione del programma triennale per la trasparenza e dei relativi aggiornamenti;*
- *Lo svolgimento delle attività operative ordinarie, concernenti la raccolta e la pubblicazione delle informazioni;*

mentre le attività operative ordinarie relative agli adempimenti in tema di anticorruzione sono state affidate al responsabile del settore Affari Generali, ferma restando la necessaria partecipazione dei responsabili delle altre unità organizzative e, in definitiva, di tutto il personale.

Organismo indipendente di valutazione (OIV)

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è un soggetto nominato in ogni amministrazione pubblica. Svolge in modo indipendente alcune importanti funzioni nel processo di misurazione e valutazione della performance. Può essere formato da un solo componente oppure da un collegio di tre membri.

L'OIV supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale. Propone al vertice amministrativo la valutazione dei dirigenti apicali.

Verifica che l'amministrazione realizzi nell'ambito del ciclo della performance un'integrazione sostanziale tra programmazione economico-finanziaria e pianificazione strategico-gestionale. Ai fini della valutazione della performance organizzativa, promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Quanto ai compiti degli OIV in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione si rimanda all'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) nonché agli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione.

Con determinazione del Direttore Generale di Sardegna Ricerche n. 619 del 5/5/2016 è stato affidato l'incarico di OIV per la durata di tre anni a partire dal giugno 2016.

4. Aree di rischio e mappatura dei processi

Per la valutazione delle aree di rischio nel piano 2016/18 era stata utilizzata la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano nazionale anticorruzione. Successivamente (Piano 2017/2019) l'attività è stata attuata con l'ausilio di un applicativo ideato e realizzato dalla Regione Autonoma della Sardegna (denominato "RAS-ELP -Etica Legalità Prevenzione") e ottenuto in riuso nell'autunno 2017. Il software è stato poi personalizzato perché si adattasse alla struttura e alle attività dell'Agenzia ma è rimasto invariato nell'allestimento generale che, in linea con l'impostazione suggerita dall'ANAC nell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, stabilisce che il Processo sia, oltre che individuato, anche descritto in tutte le sue fasi.

L'utilizzo dell'applicativo RAS-ELP è stato però abbandonato per la mappatura effettuata nel 2018, a causa di alcune limitazioni e rigidità dell'applicativo stesso che richiedevano frequenti interventi del programmatore informatico per la personalizzazione e, non ultima, l'impossibilità di esportare i dati caricati a sistema che impediscono l'elaborazione dei risultati ottenuti.

A parte lo strumento utilizzato per la mappatura, come evidenziato nella relazione annuale del RPCT, anche per il 2018 si è ritenuto utile concentrarsi sulle aree a maggior rischio corruttivo perché non sono state introdotte variazioni nelle attività o nella struttura organizzativa e non si sono verificati eventi corruttivi o segnalazioni di illeciti a carico di dipendenti o responsabili di unità organizzative.

Preso atto che quindi il sistema dei controlli e delle misure descritto nel piano 2017/2019 e reiterato nel successivo 2018/2020 è sostanzialmente ancora valido, per la mappatura 2018 sono stati mappati quasi tutti i processi (compresi tutti quelli più a rischio) anche al fine di confrontare i risultati ottenuti con quelli degli anni precedenti e verificare eventuali scostamenti nei valori finali.

Tutta l'attività amministrativa in materia di anticorruzione ha un'efficacia "preventiva" volta cioè ad evitare che effettivamente si verificano episodi corruttivi. In questo contesto al paragrafo 6 del PNA 2016 (pagina 23), l'ANAC scrive che *"partendo dalla considerazione che gli strumenti previsti dalla normativa anticorruzione richiedono un impegno costante anche in termini di comprensione effettiva della loro portata da parte delle amministrazioni per produrre gli effetti sperati, l'Autorità in questa fase ha deciso di confermare le indicazioni già date con il PNA 2013 e con l'Aggiornamento 2015 al PNA per quel che concerne la metodologia di analisi e valutazione dei rischi"*.

Pertanto la gestione del rischio si sviluppa secondo le seguenti fasi:

- A. **identificazione del rischio:** consiste nel ricercare, individuare e descrivere i "rischi di corruzione" e richiede che per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi;
- B. **analisi del rischio:** in questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto);
- C. **ponderazione del rischio:** dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla "ponderazione" che consiste nella formulazione di una sorta di graduatoria dei rischi sulla base del parametro numerico "livello di rischio" (valore della probabilità per valore dell'impatto);
- D. **trattamento:** il processo di "gestione del rischio" si conclude con il "trattamento", che consiste nell'individuare delle misure per neutralizzare, o almeno ridurre, il rischio di corruzione.

A. Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio, come detto, consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi nello svolgimento delle attività assegnate e si traduce nel fare emergere il pericolo di corruzione per ciascun processo.

L'attività di identificazione è stata effettuata mediante:

- Indicazioni tratte dal PNA, con particolare riferimento alla lista esemplificativa dei rischi di cui all'Allegato 3;
- Consultazione e confronto con i Responsabili di U.O. competenti;
- Ricerca di eventuali precedenti giudiziari (penali o di responsabilità amministrativa) e disciplinari che hanno interessato l'amministrazione negli ultimi 5 anni

B. La valutazione del rischio

Il PNA prevede che l'analisi del rischio sia costituita dalla valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

La Tabella Allegato 5 del PNA con le precisazioni fornite dal dipartimento della funzione pubblica in sintesi prevede che:

1. La probabilità del verificarsi di ciascun rischio, intesa quindi come frequenza, è valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:
 - Discrezionalità (nel processo decisionale)
 - Rilevanza esterna
 - Complessità
 - Valore economico
 - Frazionabilità
 - Efficacia dei controlli
2. L'impatto è considerato sotto il profilo:
 - Organizzativo
 - Economico
 - Reputazionale
 - Organizzativo, economico e sull'immagine.

C. Ponderazione del rischio

È rappresentata da un valore numerico costituito dal prodotto del valore assegnato alla frequenza con il valore assegnato all'impatto

Valori e frequenze della probabilità Valori e importanza dell'impatto

0 nessuna probabilità	0 nessun impatto
1 Improbabile	1 Marginale
2 poco probabile	2 Minore
3 Probabile	3 Soglia
4 molto probabile	4 Serio
5 altamente probabile	5 Superiore

D. Trattamento del rischio

Consiste nel considerare lo stesso alla luce dell'analisi effettuata e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

Al fine di rendere subito evidente le fattispecie oggetto di trattamento si è ritenuto opportuno graduare convenzionalmente come segue i livelli di rischio emersi per ciascun processo:

Valore livello di rischio - intervalli Classificazione del rischio

0 Nullo

$> 0 \leq 5$ Scarso

$> 5 \leq 10$ Moderato

$> 10 \leq 15$ Rilevante

$> 15 \leq 20$ Elevato

> 20 Critico

Elenco Aree di rischio oggetto della mappatura 2018

- a) Acquisizione, progressione e gestione del personale**
 - 1. Acquisizione del personale
 - 2. Valutazione
 - 3. Progressioni
 - 4. Autorizzazioni

- b) Contratti pubblici**
 - 1. Acquisizione di beni e/o servizi e appalti di lavori

- c) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**
 - 1. Provvedimenti di tipo concessorio
 - 2. Predisposizione provvedimenti/regolamenti
 - 3. Accesso agli atti
 - 4. Albi e registri

- d) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**
 - 1. Erogazioni risorse pubbliche

- e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio**
 - 1. Gestione del patrimonio
 - 2. Gestione delle entrate
 - 3. Gestione delle spese

- f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni**
 - 1. Controlli di primo livello
 - 2. Controllo di gestione
 - 3. Controlli di regolarità amministrativa e contabile

- g) Incarichi e nomine**
 - 1. Incarichi esterni
 - 2. Nomine

- h) Affari legali e contenzioso**
 - 1. Affari legali
 - 2. Contenzioso

- i) Programmazione e gestione dei fondi europei**
 - 1. Programmazione fondi
 - 2. Gestione fondi

- L) Altro**

Area di rischio A) **Acquisizione, progressione e gestione del personale**

Area di rischio	Macro processi	Fasi processo	Unità Organizzative	Rischio potenziale	Probabilità	Impatto	Valore del rischio (Pxl)	Misura preventiva
Acquisizione, progressione e gestione del personale	Acquisizione risorse umane	Comandi da e per altri enti	Direzione	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza dell'imparzialità	1	4	4	Astensione per conflitto d'interessi; Pubblicazione sezione trasparenza
		Concorsi/selezioni/procedure stabilizzazione	Direzione + AGI e SPF	Indebita interpretazione delle norme al fine di agevolare taluni soggetti - Definizione di requisiti ad personam allo scopo di agevolare taluni soggetti	1	4	4	Introduzione di controlli a campione sulle procedure/attività a rischio
		Selezione boristi tirocinanti	SPF	Irregolare composizione della commissione finalizzata al reclutamento di candidati particolari; Definizione di requisiti ad personam allo scopo di agevolare taluni soggetti	2	4	8	Astensione per conflitto di interesse - Controllo sulla formazione di commissioni
	Valutazione	Valutazione dipendenti	Tutte le U.O.	Mancanza di trasparenza	2	4	8	Introduzione di controlli a campione sul processo di valutazione del personale
		Sistema valutazione	Direzione + CGE + tutte le U.O.	Gestione distorta e/o discriminatoria degli istituti incentivanti	1	4	4	Formazione del personale
	Progressioni	Fase istruttoria	Direzione	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente per avvantaggiare alcuni dipendenti	1	4	4	Codice di comportamento
	Autorizzazioni	Autorizzazioni incarichi extraistituzionali	Direzione	Svolgimento di attività in potenziale conflitto di interessi	1	4	4	Astensione per conflitto d'interessi; Pubblicazione sezione trasparenza

Area di rischio B) **Contratti pubblici – parte I**

Area di rischio	Macro processi	Fasi processo	Unità Organizzative	Rischio potenziale	Probabilità	Impatto	Risultato (PxI)	Misura preventiva
Contratti pubblici Acquisizione di beni e servizi/appalti di lavori	Programmazione appalti	Analisi e definizione dei fabbisogni	AGI + Tutte le U.O.	Definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità, ma alla volontà di premiare interessi particolari	3	4	12	Programmazione pluriennale per tutte le tipologie di appalto, mediante l'adozione di procedure interne e coordinate con RAS per rilevazione e comunicazione dei fabbisogni - Per servizi e forniture standardizzabili, nonché lavori di manutenzione ordinaria, adeguata valutazione della possibilità di ricorrere ad accordi quadro o convenzioni già in essere, nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs 50 del 2016 e s.im.(già D.lgs 163 del 2016) e relative linee guida.
	Progettazione gara	Nomina RUP	Direzione	Nomina RUP in potenziale conflitto di interessi rispetto ai soggetti partecipanti	1	4	4	Pubblicazione sezione trasparenza; Astensione per conflitto d'interessi
		Individuazione strumento di acquisizione	Tutte le U.O.	Abuso dell'affidamento diretto al fine di favorire un'impresa	2	4	8	Formazione del personale; Pubblicazione sezione trasparenza
		Definizione base d'asta o importo contrattuale	Tutte le U.O.	Elusione del codice degli appalti	3	3	9	Formazione del personale
		Definizione criteri di partecipazione	Tutte le U.O.	Definizione dei requisiti di partecipazione alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa	2	3	6	Formazione del Personale; Astensione per conflitto d'interessi
		Definizione criterio di aggiudicazione	Tutte le U.O.	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa per favorire un'impresa	2	3	6	Formazione del personale

		Definizione criteri di assegnazione punteggi	Tutte le U.O.	Uso improprio e distorto della discrezionalità	3	3	9	Formazione del personale
		Predisposizione documentazione di gara	Tutte le U.O. + AGI	Prescrizioni del bando e delle clausole contrattuali finalizzate ad agevolare determinati concorrenti	2	4	8	Formazione del personale
	Selezione del contraente	Publicazione bando o invio lettere d'invito	Tutte le U.O. + AGI	Azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara	1	3	3	Formazione del personale
		Trattamento e custodia documentazione di gara	Tutte le U.O. + SAG + AGI	Alterazione o sottrazione della documentazione di gara in fase di gara	1	2	2	Formazione personale
		Nomina commissione di gara	Tutte le U.O.	Nomina di commissari in conflitto di interesse o privi dei requisiti necessari	1	3	3	Formazione del personale; Pubblicazione sezione Trasparenza
		Valutazione offerte (inclusa parte amministrativa e gestione delle offerte anomale)	Tutte le U.O.	Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolare l'esito	1	3	3	Formazione del personale
		Proposta di aggiudicazione	Tutte le U.O.	Alterazione o omissione dei controlli al fine di favorire un concorrente privo dei requisiti, l'aggiudicatario o l'impresa che segue in graduatoria	2	3	6	Sistema documentale interno;
		Annullamento gara	Tutte le U.O.	Abuso del provvedimento di revoca del bando per bloccare una gara il cui esito si sia rilevato diverso da quello atteso	1	3	3	Formazione del personale
	Verifica aggiudicazione e stipula del contratto	Verifica requisiti per stipula contratto	U.O. AGI	Alterazione o omissione dei controlli al fine di favorire un concorrente privo dei requisiti, l'aggiudicatario o l'impresa che segue in graduatoria	1	3	3	Sistema documentale interno;
		Stipula e avvio del contratto	U.O.AGI	Immotivato ritardo nella stipula del contratto che possa indurre l'aggiudicatario a sciogliersi da ogni vincolo o recedere dal contratto	1	2	2	Sistema documentale interno;

Area di rischio B) **Contratti pubblici – parte II**

Area di rischio	Macro processi	Fasi processo	Unità Organizzative	Rischio potenziale	Probabilità	Impatto	Risultato (Pxl)	Misura preventiva
Contratti pubblici Acquisizione di beni e servizi/appalti di lavori	Esecuzione del contratto	Variazioni importo o proroghe sui tempi di realizzazione	Tutte le U.O.	Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di conseguire guadagni <i>extra</i>	1	3	3	Formazione del personale; - Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni dei procedimenti a rischio
		Verifiche esecuzione	Tutte le U.O.	Omessa o insufficiente verifica dell'effettivo stato di avanzamento delle prestazioni contrattualizzate al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto	1	3	3	Monitoraggio dei termini procedurali
		Liquidazioni pagamenti parziali/ratei	Tutte le U.O.	Mancato rispetto degli obblighi di tracciabilità dei pagamenti	0	-	-	
		Gestione controversie	U.O. AGI + U.O. riferimento	Accordi collusivi con la controparte che sfavoriscano gli interessi dell'ente o ricorso ai sistemi alternativi di risoluzione delle controversie per favorire l'esecutore	2	2	4	Formazione del personale; Codice di comportamento; Astensione per conflitto d'interessi
		Collaudo/regolare esecuzione	Tutte le U.O.	Rilascio di certificati di regolare esecuzione in cambio di vantaggi economici / omessa denuncia di vizi o difformità nell'esecuzione della prestazione per avvantaggiare l'impresa	3	3	6	Formazione del personale; - Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni dei procedimenti a rischio

Area di rischio C) **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

Area di rischio	Macro processi	Fasi processo	Unità Organizzative	Rischio potenziale	Probabilità	Impatto	Risultato (PxI)	Misura preventiva
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Provvedimenti di tipo concessorio	Autorizzazioni (manifestazioni sportive, taglio legna ecc.)	Direzione U.O., SIR	Abuso nel rilascio dei provvedimenti in questione in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo o di scelta al fine di agevolare determinati soggetti	1	2	2	Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni dei procedimenti a rischio; Astensione per conflitto di interessi
	Predisposizione provvedimenti o regolamenti	Redazione regolamenti	Direzione/Tutte le U.O.	Indebita interpretazione delle norme al fine di agevolare taluni soggetti	2	4	8	Formazione del personale; Astensione per conflitto di interessi
	Accesso agli atti	Accesso agli atti ex L.241/1990	Tutte le U.O.	Alterazione corretto svolgimento dell'istruttoria-abuso nel rilascio degli atti o omissione di documentazione legittimamente accessibile	1	2	2	Formazione del personale
		Accesso Civico	Responsabile trasparenza	Omessa pubblicazione di dati e informazioni obbligatori per legge	1	2	2	Formazione del personale
		Accesso civico generalizzato	Tutte le U.O.	Abuso nel rilascio degli atti o omissione di documentazione legittimamente accessibile	2	2	4	Formazione del personale
	Albi e registri	Albo valutatori	Gestione: REA Utilizzo tutte le U.O.	Mancanza di pubblicità dell'albo - Distorsione dei tempi di aggiornamento - Mancanza di rotazione dei professionisti iscritti all'Albo secondo criteri di competenza	2	2	4	Pubblicazione sezione trasparenza
		Albo esperti	Gestione: STT Utilizzo tutte le U.O.	Mancanza di pubblicità dell'albo, distorsione dei tempi di aggiornamento - mancanza di rotazione dei professionisti iscritti all'Albo secondo criteri di competenza	2	2	4	Pubblicazione sezione trasparenza
		Albo dei fornitori	Gestione: AGI Utilizzo tutte le U.O.	Elusione delle regole di affidamento degli appalti - Rotazione degli operatori - Violazione dei principi di libera concorrenza e parità di trattamento	2	2	4	Pubblicazione sezione trasparenza

Area di rischio D) **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

Area di rischio	Macro processi	Fasi processo	Unità Organizzative	Rischio potenziale	Probabilità	Impatto	Risultato (Pxl)	Misura preventiva
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione patrocini	Fase istruttoria	Direzione	Indebita interpretazione delle norme al fine di agevolare taluni soggetti - Mancanza di trasparenza	0	-	-	
	Erogazione di sovvenzioni/contributi a persone o enti pubblici e privati	Accesso e fruizione servizi FAB LAB	STT	Uso improprio e distorto della discrezionalità - Indebita interpretazione delle norme al fine di agevolare taluni soggetti - Alterazione corretto svolgimento dell'istruttoria - Mancanza di trasparenza	2	3	6	Formazione del personale; Informatizzazione delle procedure; Astensione per conflitto di interessi
		Pubblicazione bando	U.O. riferimento	Uso improprio e distorto della discrezionalità	1	3	3	Pubblicazione sezione trasparenza
		Ricezione domande	SAG + U.O. riferimento	Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione al fine di favorire un determinato soggetto	1	4	4	Formazione del personale; Informatizzazione delle procedure
		Valutazione domande	U.O. riferimento	Uso improprio e distorto della discrezionalità - Indebita interpretazione delle norme al fine di agevolare taluni soggetti	2	4	8	Formazione del personale; Informatizzazione delle procedure; Astensione per conflitto di interessi
		Approvazione graduatoria	DG + U.O. riferimento	Uso improprio e distorto della discrezionalità - Indebita interpretazione delle norme al fine di agevolare taluni soggetti	2	4	8	Pubblicazione sezione trasparenza

Area di rischio E) **Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio**

Area di rischio	Macro processi	Fasi processo	Unità Organizzative	Rischio potenziale	Probabilità	Impatto	Risultato (Pxl)	Misura preventiva
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Atti di gestione del patrimonio immobiliare	Locazioni attive, concessione spazi	Direzione/ SPF/SAG	Indebita interpretazione delle norme al fine di agevolare taluni soggetti - concessione di spazi con procedure non regolari e scarsamente trasparenti al fine di favorire determinati soggetti	1	2	2	Informatizzazione delle procedure (Fattura elettronica, PagoPA)
	Atti di gestione delle entrate	Procedure di accertamento	SPF	Mancato accertamento del credito e/o indeterminatezza del soggetto debitore e/o del credito - mancata fatturazione e/o riscossione del canone di affitto/concessione	2	2	4	Formazione del personale
	Atti di gestione delle spese	Procedure di impegno	Tutte le U.O.+ CGE	Indebita interpretazione delle norme al fine di agevolare taluni soggetti	1	2	2	Formazione del personale
		Procedure di liquidazione	Tutte le U.O.+ CGE	Alterazione o omissione delle procedure di gestione delle spese al fine di agevolare taluni soggetti	2	2	4	Informatizzazione delle procedure
		Procedure di pagamento	SPF	Possibile eccesso di discrezionalità nei procedimenti di emissione dei mandati di pagamento	2	3	6	Informatizzazione delle procedure

Area di rischio F) **Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni**

Area di rischio	Macro processi	Fasi processo	Unità Organizzative	Rischio potenziale	Probabilità	Impatto	Risultato (Pxl)	Misura preventiva
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Controlli di primo livello	Verifica rendicontazioni aiuti POR	CGE	Uso improprio e distorto della discrezionalità - Alterazione o sottrazione della documentazione	1	4	4	Informatizzazione delle procedure
	Controllo di gestione	Individuazione degli indicatori di efficienza, efficacia e economicità dell'azione amm.va, raggiungimento obiettivi U.O.	CGE	Uso improprio e distorto della discrezionalità - Indebita interpretazione delle norme al fine di agevolare taluni soggetti	2	3	6	Informatizzazione delle procedure; pubblicazione sezione trasparenza
	Controlli di regolarità amministrativa e contabile	Verifica di legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa	SPF/AGI	Uso improprio e distorto della discrezionalità - Alterazione o sottrazione della documentazione	2	3	6	Informatizzazione delle procedure; formazione del personale

Area di rischio G) **Incarichi e Nomine**

Area di rischio	Macro processi	Fasi processo	Unità Organizzative	Rischio potenziale	Probabilità	Impatto	Risultato (Pxl)	Misura preventiva
Incarichi e nomine	Affidamento incarico	Incarichi professionali esterni	Direzione/Tutte le U.O.	Eccessiva discrezionalità nell'individuazione dell'affidatario dell'incarico - Carezza di trasparenza sulle modalità di individuazione dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione e/o conferimento diretto - Ripetività nell'assegnazione dell'incarico al medesimo soggetto - Mancanza di utilizzo dell'albo, laddove ciò sia previsto	3	4	12	Pubblicazione sezione trasparenza; Astensione per conflitto di interessi
	Nomine in società partecipate	Nomina rappresentanti dell'ente nei CDA /Collegi Sindacali di società/enti	Direzione	Uso improprio e distorto della discrezionalità - nomine compiacenti	2	4	8	Applicazione della normativa di settore Adempimenti per la trasparenza Astensione per conflitto di interessi Controllo di legittimità

Area di rischio H) **Affari legali e contenzioso**

Area di rischio	Macro processi	Fasi processo	Unità Organizzative	Rischio potenziale	Probabilità	Impatto	Risultato (Pxl)	Misura preventiva
Affari legali e contenzioso	Affari legali	Accordi, Convenzioni con istituzioni, enti e società pubbliche	Direzione/AGI	Omissione totale o parziale nella rilevazione di riferimenti normativi sostanziali al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione	1	4	4	Formazione del personale; codice di comportamento; Astensione per conflitto d'interessi
	Contenzioso	Analisi della fattispecie e attività di coordinamento con eventuali altre U.O. coinvolte	Direzione/AGI + Tutte le U.O.	Falsa valutazione del grado di rilevanza al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione dei tempi	1	2	2	Codice di comportamento

Area di rischio I) **Programmazione e gestione dei fondi europei**

Area di rischio	Macro processi	Fasi processo	Unità Organizzative	Rischio potenziale	Probabilità	Impatto	Risultato (Pxl)	Misura preventiva
Programmazione e gestione dei fondi europei	Programmazione fondi	Cronoprogramma-assegnazione risorse	Direzione, AGI, CGE, NET, PST, REA, STT, RIC	Omissione totale o parziale nella rilevazione di riferimenti normativi sostanziali al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione	2	4	8	Formazione del personale; codice di comportamento; Astensione per conflitto d'interessi
	Gestione fondi	Redazione Bandi	AGI, NET, PST, REA, STT, RIC	Mancata predeterminazione dei criteri di partecipazione - Alterazione della fase istruttoria e/o decisoria al fine di favorire un determinato soggetto	2	4	8	Formazione del personale; codice di comportamento; Astensione per conflitto d'interessi; Pubblicazione sezione trasparenza
		Gestione erogazioni	AGI, NET, PST, REA, STT, RIC	Irregolare predisposizione della graduatoria al fine di favorire determinati soggetti - Disomogeneità nelle valutazioni a vantaggio o svantaggio di un determinato soggetto o categoria di soggetti	2	4	8	Formazione del personale; codice di comportamento; Astensione per conflitto d'interessi; Pubblicazione sezione trasparenza
		Liquidazione e rendicontazione	SPF, AGI, NET, PST, REA, STT, RIC	Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione	2	2	4	Codice di comportamento; Formazione del personale

Area di rischio L) Altro – attività specifiche per U.O. (che non rientrano nelle tipologie descritte alle lettere precedenti)

Settore Affari Generali - SAG

Area di rischio	Macro processi	Fasi processo	Unità Organizzative	Rischio potenziale	Probabilità	Impatto	Risultato (Pxl)	Misura preventiva
Gestione protocollo e conservazione documentale	Gestione sistema documentale	Protocollo, gestione registro giornaliero	SAG + tutte le U.O.	Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione al fine di favorire un determinato soggetto	1	4	4	Adozione del codice di comportamento - Disposizioni interne per disciplinare l'attività
	Gestione sistema di conservazione	Invio in conservazione determinazioni efficaci	SAG	Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione	1	4	4	Adozione del codice di comportamento - Disposizioni interne per disciplinare l'attività
Anticorruzione e trasparenza	Adempimenti Amministrazione Trasparente	Aggiornamento sezione Amm. Trasparente sito web	SAG + CDS	Distorsione dei tempi di aggiornamento – Omessa pubblicazione di dati e informazioni obbligatori per legge	1	4	4	Verifica adempimenti da parte dell'OIV
	Adempimenti anticorruzione	Realizzazione corsi di formazione obbligatoria	SAG	Mancata realizzazione dell'adempimento	1	4	4	Introduzione di verifiche sulla realizzazione dell'adempimento
		Mappatura processi	SAG	Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione	1	4	4	Controlli da parte del responsabile e dell'OIV Misure di trasparenza
Adempimenti D.lgs. 81/2008	Adempimenti sorveglianza sanitaria	Rapporti col Medico Competente per la realizzazione di protocolli sanitari	SAG	Mancata realizzazione dell'adempimento	1	4	4	Introduzione di verifiche sulla realizzazione dell'adempimento

Settore Infrastrutture e reti – SIR

Area di rischio	Macro processi	Fasi processo	Unità Organizzative	Rischio potenziale	Probabilità	Impatto	Risultato (Pxl)	Misura preventiva
Gestione sistemi informatici	Gestione del sito web (parte tecnica)	Attività di manutenzione e controllo	SIR	Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione	1	4	4	Introduzione di verifiche sulla realizzazione dell'adempimento
	Gestione sistema documentale (parte tecnica)	Attività di manutenzione e controllo	SIR	Alterazione, manipolazione, utilizzo improprio di informazioni e documentazione	1	4	4	Introduzione di verifiche sulla realizzazione dell'adempimento

5. Misure di prevenzione della corruzione

Di seguito vengono illustrate le iniziative attivate dall'Agenzia in tema di anticorruzione.

Codice di comportamento

I dipendenti di Sardegna Ricerche si attengono al Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle Società partecipate, approvato con D.G.R. n.3/7 del 31.01.2014. Nel 2018 è stato svolto da tutto il personale in servizio un corso di formazione in modalità FAD dal titolo **“Diffusione e condivisione del Codice di comportamento interno nella PA”**.

Formazione sui temi dell'etica e della legalità

La formazione del personale dell'Agenzia sui temi dell'etica e della legalità rimane una delle misure più concrete su cui agire non solo per prevenire il verificarsi di fatti corruttivi, ma anche per diffondere la cultura della legalità e prendere coscienza del proprio ruolo all'interno “dell'ingranaggio” Pubblica Amministrazione.

Nel 2015 Sardegna Ricerche ha avviato il primo modulo formativo rivolto a tutto il personale dipendente in tema di anticorruzione. Le attività di formazione si sono ripetute anche nel 2018 estendendole ai collaboratori esterni e al personale in comando dalla Regione Autonoma della Sardegna, con la partecipazione del personale a due moduli (in modalità FAD-formazione a distanza) uno dal titolo **“l'Attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione”** e il suddetto **“Diffusione e condivisione del Codice di comportamento interno nella PA”** (determinazione n. 323 SAG del 12/09/2018).

Formazione di commissioni di valutazione

Ai sensi dell'articolo 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'articolo 1, comma 46, della legge n. 190 del 2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del Codice penale, non possono far parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'accesso o la selezione ai pubblici impieghi; essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; far parte delle commissioni per la scelta del contraente e per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché per l'attribuzione di vantaggi di qualunque genere.

A tal fine, il dipendente deve sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva di certificazione ex articoli 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 2000, in cui attestare l'assenza di condanne penali relative ai reati previsti nel Capo I, Titolo II del Libro II del Codice penale.

I responsabili di Unità Organizzativa devono effettuare una verifica fra gli addetti e collaboratori assegnati alla propria unità organizzativa, degli incarichi e delle responsabilità già affidati. Il risultato della verifica sarà inviato al Direttore Generale eventualmente corredato da proposte adeguate per l'adozione di misure nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione, prevedendo altresì proposte per la revoca degli incarichi già affidati, qualora emergesse un effettivo e concreto rischio di corruzione.

Per quanto attiene alle **commissioni giudicatrici nell'ambito delle procedure di acquisizione di beni e servizi**, con determinazione del Direttore Generale n. 901/2016 venne stabilito che:

“art. 1 - fino alla adozione della disciplina in materia di iscrizione all'Albo di cui all'articolo 78 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, di demandare al singolo responsabile del procedimento della procedura di acquisizione di beni, servizi e lavori (sia nell'ipotesi di procedura sotto soglia che sopra soglia), l'istruttoria inerente la verifica in ordine alla presenza di personale interno all'ente, sulla base delle competenze riferibili al contratto da stipulare, per far parte della commissione giudicatrice nel caso di criterio con l'offerta economicamente più vantaggiosa (individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo);”

“art. 2 - fino alla adozione della disciplina in materia di iscrizione all'Albo di cui all'articolo 78 del Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, di demandare altresì al responsabile del procedimento l'istruttoria inerente il ricorso a commissari esterni all'ente nell'ipotesi di indisponibilità o assenza di personale interno avente esperienza nello specifico settore cui afferisce l'oggetto del contratto da affidare;”

Dal 15 gennaio 2019 sarebbe dovuto scattare l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di utilizzare l'albo nazionale dei commissari per i nuovi bandi di gara, visto però il bassissimo numero di iscrizioni al nuovo portale, l'ANAC ha deciso di rinviare al 15 aprile 2019 l'avvio di tale obbligo.

Pertanto dal 15 aprile 2019 in poi, l'utilizzo dell'albo dei commissari sarà obbligatorio anche per Sardegna Ricerche, che non potrà più nominarli in modo discrezionale. I commissari sono, in base ai casi, interni od esterni all'Agenzia, tuttavia è previsto che siano iscritti sempre all'albo tenuto dall'ANAC, a garanzia di trasparenza e imparzialità.

I patti di integrità

Con deliberazione N. 30/16 DEL 16.6.2015 la Giunta regionale ha stabilito l'adozione dei patti d'integrità individuati dall'articolo 1, comma 17, della legge n. 190/2012, da applicarsi alle procedure di acquisizione di lavori, beni e servizi, quale strumento di prevenzione della corruzione. Ha inoltre stabilito *di monitorare le azioni finalizzate alla prevenzione e al contrasto della corruzione e delle altre forme di illegalità all'interno dell'Amministrazione regionale e di tutti gli altri soggetti ad essa riconducibili e, in particolare, all'individuazione e realizzazione di iniziative comuni finalizzate alla diffusione, ovvero all'adozione e all'utilizzo sistematico, dei patti di integrità, nelle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture.*

Sardegna Ricerche ha accolto la richiesta formulata dalla Regione Sardegna di utilizzare uno strumento così significativo nelle procedure di acquisizione di lavori, beni e servizi con determinazione del Direttore Generale n. 0746 del 22/07/2015 e ha predisposto, sulla base del modello adottato dalla stessa Regione Sardegna, un proprio “patto d'integrità” che continua ad essere utilizzato in tutte le procedure dell'ente. La ricezione di tali atti avviene tramite il suo inserimento negli avvisi e nei bandi di gara che impongono alle imprese la sottoscrizione obbligatoria per la partecipazione alle gare pubbliche. L'impegno che le imprese sottoscrivono per partecipare alle procedure ha valore di obbligo giuridico e morale al fine di prevenire tutti gli atti di corruzione e comunque tutti gli atti in contrasto con le regole di libero mercato e di trasparenza amministrativa. La mancata sottoscrizione dell'impegno comporta l'automatica esclusione dalla gara per il concorrente.

Incompatibilità e Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra istituzionali

Nel documento “Atto generale di organizzazione del personale” del Maggio 2018, all'art. 10 (**Incompatibilità e procedimenti disciplinari**) si legge: “Al personale dipendente si applica il regime delle incompatibilità e delle autorizzazioni previsto dall'art. 44 della L.R. n.31/1998 e s.m.i.. Le

autorizzazioni sono di competenza del Direttore Generale. Per le sanzioni disciplinari ed i relativi procedimenti di irrogazione, trova applicazione il C.C.N.L. nel rispetto dei principi della legge indicata la comma precedente."

L'art. 44 della legge 31/98 (Incompatibilità) ribadisce - in sintesi - che il dipendente non può esercitare attività commerciali, industriali o professionali ovvero assumere impieghi alle dipendenze di soggetti pubblici o privati; il dipendente può essere autorizzato ad espletare incarichi temporanei a favore di soggetti pubblici o ad assumere cariche in società non aventi fine di lucro; le autorizzazioni previste al precedente comma sono concesse dal direttore generale competente in materia di personale, dopo aver verificato che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e sempreché non ostino ragioni di opportunità in relazione alla necessità di assicurare la trasparenza dell'operato dell'Amministrazione.

Infine si deve dare adeguata pubblicità degli incarichi extra istituzionali ai dipendenti pubblicando nell'apposita sezione trasparenza del sito web l'elenco degli incarichi attribuiti o autorizzati e delle cariche assunte ai sensi del suddetto articolo, con indicazione dei periodi e dei relativi compensi (<https://www.sardegna.ricerche.it/index.php?xsl=2053&s=13&v=9&c=10949&nodesc=1>).

Rotazione del personale

Nell'ambito del PNA 2016 la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Rappresenta l'azione di maggiore impatto sulla struttura organizzativa in quanto deve essere attuata salvaguardando la continuità e la coerenza degli indirizzi e delle competenze al fine di scongiurare un rallentamento nell'esercizio delle attività.

Bisognerebbe quindi trovare un bilanciamento fra il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e il fatto che il dipendente, proprio perché si è occupato per anni della stessa attività, ha maturato un significativo grado di competenza e esperienza, talvolta anche in settori particolari e innovativi, tale da configurare la sua attività come non sostituibile con quella di altro personale.

Il Piano Nazionale Anticorruzione, ha precisato che ove non sia possibile applicare la rotazione, è necessario che siano attuate scelte organizzative che possano avere effetti analoghi.

Una di queste misure alternative è la c.d. "segregazione di funzioni". Tale misura è attuabile nei processi decisionali composti da più fasi e livelli (ad esempio nel ciclo degli acquisti, distinguendo le funzioni di programmazione e quella di esecuzione dei contratti): l'applicazione di questo principio risulterebbe efficace per incoraggiare il controllo reciproco ed evitare la concentrazione di "potere" in un solo dipendente. Nei casi di processi decisionali brevi, come, ad esempio, quelli relativi ad attività ispettive, incarichi legali, incarichi all'interno di commissioni di selezione ecc., si ritengono applicabili misure di rotazione della responsabilità.

Tali modalità organizzative sono già presenti e attuate dall'Agenzia. Inoltre tutti i processi decisionali, sia quelli di competenza del responsabile di U.O. sia del Direttore Generale, sono tracciati dal sistema documentale interno e laddove comportino autorizzazione alla spesa questa viene data dall'ufficio Controllo di Gestione, mentre la liquidazione e il mandato di pagamento sono eseguiti dal settore Programmazione e Finanza.

Sardegna Ricerche si riserva comunque di adottare un proprio regolamento in cui indicare i criteri e le modalità di applicazione della rotazione. In caso di notizia formale di avvio di un procedimento penale carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l’Agenzia procede all’assegnazione del dipendente ad altro ufficio ai sensi dell’art. 16, comma 1, lett. I quater del d.lgs. n. 165 del 2001.

Tutela del whistleblower

Con deliberazione della Giunta Regionale n. 30/15 del 16/6/2015 la RAS ha adottato le linee guida in materia di tutela dei dipendenti e dei collaboratori della Regione Sardegna e degli Organismi del Sistema Regione che segnalano illeciti.

Con determinazione del Direttore Generale di Sardegna Ricerche n. 693/2017 tali linee guida sono state recepite e si è disposto che gli uffici competenti provvedessero a pubblicare l’indirizzo mail creato per le segnalazioni (segnalazioneilleciti@sardegnaicerche.it), la relativa modulistica e le suddette “Linee Guida” nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale di Sardegna Ricerche e a darne informazione a tutto il personale dipendente e non dipendente in servizio (mail inviata a tutto il personale in data 19/05/2017).

<https://www.sardegnaicerche.it/index.php?xsl=2053&s=13&v=9&c=11678&nodesc=1>

La casella creata per le segnalazioni è presidiata dal responsabile SAG. Ad oggi non sono state ricevute segnalazioni.

6. Sezione Trasparenza

Le modifiche normative intervenute nel tempo assegnano al RPCT (di norma) anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto *“un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”*.

Il GDPR (Regolamento 679/2016) è in vigore dal 24 Maggio 2016 ma si applica a partire dal 25 Maggio 2018. Da tale data è necessario attuare un bilanciamento fra l'obbligo della PA di pubblicare dati e informazioni, anche relativi a persone fisiche, e l'obbligo di tutela della privacy degli stessi dati dell'interessato.

Ciò ha spinto l'agenzia a intraprendere una serie di misure di adeguamento al GDPR. Fra queste si evidenzia l'organizzazione di un corso di formazione sulla privacy per tutti i dipendenti (determinazione SAG n. 88 del 6/03/2018) l'esperimento di una procedura pubblica per l'individuazione di un consulente in materia (determinazione DG n. 1166 del 09/07/2018), la nomina del DPO (determinazione DG n. 902 del 25/05/2018), la programmazione delle attività di adeguamento al nuovo regolamento europeo, con la conseguente rivisitazione della modulistica e delle informative.

Il GDPR stabilisce che i dati delle persone fisiche trattati siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario per le finalità del trattamento; da qui l'obbligo, in particolare, di garantire che il periodo di conservazione dei dati e la loro pubblicazione (anche sul sito internet istituzionale e nella sezione trasparenza) sia limitato al minimo necessario.

Il procedimento di adeguamento è in corso e impatterà anche sulla sezione trasparenza dell'Agenzia.

Obiettivi strategici

- Garantire la pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatori sensibilizzando gli uffici che detengono i documenti e i dati alla loro corretta diffusione attraverso la sezione trasparenza del sito istituzionale;
- Raggiungere adeguati livelli di trasparenza, con particolare attenzione ai nuovi obblighi previsti dal GDPR e al nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato, anche mediante l'innovazione dei processi e il miglioramento della qualità dell'accesso alle informazioni;

Accesso civico

A seguito della riforma del D.Lgs. 33/2013, introdotta dal D.Lgs. 97/2016, è entrato in vigore nel nostro ordinamento il diritto di accesso generalizzato, che prevede la possibilità di accedere, senza dover dimostrare l'interesse giuridico, a documenti, dati e/o informazioni "ulteriori" rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. Con l'introduzione di tale fattispecie viene ampliata la possibilità per la collettività di conoscere l'operato dell'Amministrazione. Coesistono quindi tre forme di diritto di accesso:

- L'accesso procedimentale disciplinato dalle legge 241/1990;
- L'accesso civico semplice, disciplinato dal comma 1 dell'articolo 5 del D.Lgs. 33/2013
- L'accesso civico generalizzato disciplinato dal comma dell'articolo 5 del D.Lgs. 33/2013.

Con nota del dicembre 2017 la Presidenza della Giunta - Direzione Generale Servizio Anticorruzione - ha fatto pervenire una direttiva valida per l'intero sistema regione. Sulla base di tale indicazione la sezione dedicata all'accesso civico è stata completamente revisionata e sono stati pubblicati i modelli aggiornati di istanza di accesso:

<https://www.sardegnaicerche.it/index.php?xsl=2053&s=13&v=9&c=11679&nodesc=1>

Le istanze di accesso civico sono rivolte all'ufficio che ha prodotto o che detiene l'atto/l'informazione/il dato ed al settore SAG per l'inserimento nell'apposito registro.

Il Responsabile Anticorruzione decide nelle ipotesi di riesame delle istanze non accolte dall'ufficio che ha prodotto o che detiene l'atto/l'informazione/il dato.

7. Tabella trasparenza

Tabella indicante i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati

Soggetti interni a SR	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	Si	Si	No*	No*	No
Responsabile della comunicazione	No	No	No	Si	Si
Personale dell'Unità comunicazione	No	No	Si	Si	Si
Responsabile della gestione del sito web	Si	No	No	Si	Si
Responsabile dei sistemi informativi	No	No	No	No	No
Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza	No	No	No	Si	Si
Altro soggetto responsabile settore SAG	Si	Si	No	Si	Si

*Il personale dell'Unità AGI (Affari giuridici) è autorizzato alla pubblicazione di documenti e dati nella sezione trasparenza Bandi di gara e contratti – sottosezione gare e appalti

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: Dr. Giorgio Pisanu

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV): prof.ssa Elisabetta Reginato

Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA): Dr. Giorgio Pisanu

Addetta anticorruzione e trasparenza: Alessandra Corda

Addetti al caricamento dei dati sezione trasparenza: personale unità Comunicazione e divulgazione scientifica e personale unità Affari giuridici (solo per sezione Bandi di gara e contratti – sottosezione gare e appalti)

Addetta al caricamento dei dati ai sensi dell'art. 15, c. 1, 2, art. 26, c. 2 e art. 27 del D.Lgs. 33/2013: Enza Noli

Responsabile trasmissione "dichiarazione adempimento pubblicazione" all'ANAC (URL del link al sito): Enza Noli

Responsabile aggiornamento BDAP (per opere pubbliche): Lucia Sagheddu