



**Istituto Regionale per la Floricoltura • IRF**

Via Carducci, 12 - 18038 Sanremo - IM - Italia - Tel. +39 0184 53 51 49 - Fax +39 0184 54 21 11

[irf@regflor.it](mailto:irf@regflor.it) • [www.regflor.it](http://www.regflor.it)

**PIANO TRIENNALE DI  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE e TRASPARENZA  
PTPCT**

**AGGIORNAMENTO 2018 - 2020**

Approvato con delibera del Comitato Direttivo IRF n.15/2018

## SOMMARIO

### **PARTE I PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

#### PREMESSA

1. CONTENUTI E OBIETTIVI
2. ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELL'IRF
3. CARATTERI GENERALI DEL PRESENTE AGGIORNAMENTO
4. AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PREVISTE DALLA NORMATIVA
5. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' IRF A PIU' ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE
6. MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
7. MONITORAGGI
8. IL WHISTLEBLOWER
9. ROTAZIONE DEI RESPONSABILI E DEL PERSONALE
10. IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE
11. VERIFICA SULLA INSUSSISTENZA DI INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI DI CUI AL D. LGVO N. 39/2013
12. I DIRIGENTI E I DIPENDENTI
13. PLANTOUFLAGE
14. L'ORGANO DI VALUTAZIONE
15. FORMAZIONE DEL PERSONALE
16. ADEGUAMENTO DEL PIANO E CLAUSOLA DI RINVIO

### **PARTE II PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'**

#### PREMESSE E FINALITA'

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2. IL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA
3. IL DIRITTO ALLA CONOSCIBILITA'
4. L'ACCESSO CIVICO
5. OBIETTIVI DI TRASPARENZA
6. DATI DA PUBBLICARE SUL SITO ISTITUZIONALE DELL'IRF
7. PUBBLICAZIONE

## PREMESSA

Il Piano di Prevenzione della corruzione 2018/2020 dell'Istituto Regionale per la floricoltura intende garantire l'adeguata continuità con il Piano precedente, nella consapevolezza delle novità normative intervenute nel corso dell'anno 2017, sia nel settore dei contratti pubblici, che nell'ambito di anticorruzione e trasparenza ed in particolare:

- Legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
- Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica "*Legge n. 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*"
- Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato con D.P.R. n. 62 del 16/04/2013
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione da parte del Dipartimento della funzione pubblica,
- Delibera CiVIT (ora A.N.A.C.) n. 72 del 11 settembre 2013 di "*Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione*" (PNA 2013)
- D.L. 24 giugno 2014 n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha dispone il trasferimento all'ANAC delle funzioni precedentemente attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, c. 4, 5, e 8 della L. 190/2012, nonché in materia di trasparenza di cui all'art. 48 del D.lgs. 33/2013;
- "*Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento*", approvato dall' ANAC il 9 settembre 2014
- Determinazione di ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 recante «*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*»
- Determinazione di ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 denominata "*Aggiornamento 2015 al PNA*" con la quale l'ANAC aveva fornito indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del precedente PNA (PNA 2015)
- Nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2016 valido per il triennio 2017 - 2019, emanato da A.N.A.C. con propria determinazione n. 831 del 2016 denominata "*Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016*" (PNA 2016)
- Piano Nazionale Anticorruzione 2017 valido per il triennio 2018 - 2020, emanato da A.N.A.C. con propria delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 denominata "*Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione*"
- Il D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56, recante "*Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50*" (cd. nuovo Codice dei contratti pubblici);
- Legge 30 novembre 2017, n. 179, avente ad oggetto "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni dirette o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*" relativo all'istituto del *whistleblowing*.

Per quanto attiene la normativa sulla Trasparenza, con questo PTPCT si prende atto delle disposizioni previste

dal d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016 ed in attuazione delle Linee Guida ANAC nn. 1309 e 1310 del 28/12/2016.

L'Istituto regionale per la floricoltura, in un'ottica di costante aggiornamento del proprio PTPCT alle linee guida emanate, ha già intrapreso il processo di adeguamento dello stesso alle indicazioni fornite dalla Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, denominata "Aggiornamento 2015 al PNA", con la quale l'ANAC forniva indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del precedente PNA approvato nel 2013 con delibera n. 72. I motivi che hanno spinto l'Autorità a emanare nel 2015 il precitato "Aggiornamento" e nel 2016 il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione, secondo quanto affermato dalla stessa Autorità, sono individuabili:

- nei risultati ottenuti dalle valutazioni condotte sui PTPC di un campione di 1911 amministrazioni pubbliche conclusasi nel mese di luglio 2015;
- nella volontà di fornire risposte unitarie alle richieste di chiarimenti pervenute dai Responsabili della Prevenzione della Corruzione, con i quali l'Autorità ha avuto un confronto importante nel luglio 2015;
- nell'emanazione dei recenti interventi normativi che hanno impattato sul sistema di Prevenzione della Corruzione a livello istituzionale: in particolare si fa riferimento alla normativa introdotta dal Decreto Legge n°90 del 24/06/2014, recante il trasferimento completo delle competenze sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza dal Dipartimento della Funzione Pubblica all'ANAC, nonché al D.lgs. n. 50/2016 sui Contratti Pubblici, al D.lgs. n. 97/2016, cosiddetto FOIA ("Freedom of Information Act"), di revisione e semplificazione del D.lgs. n. 33/2013 sulla Trasparenza ed al Testo Unico delle Società Partecipate, approvato con il D.lgs. n. 175/2016.

Tali novità normative implicano le seguenti ricadute:

- il PTPCT assume un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo;
- nel PTPCT si indicano le misure organizzative per gli obblighi di trasparenza: il Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità è parte integrante del PTPCT (D.lgs. 97/2016); devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni;
- si suggerisce di curare la partecipazione degli stakeholder nella elaborazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche attraverso comunicati mirati, in una logica di sensibilizzazione dei cittadini alla cultura della legalità;
- non deve essere trasmesso alcun documento ad ANAC: adempimento si intende assolto con la pubblicazione del PTPCT sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente/Altri contenuti Corruzione".

In particolare, si evince dalla precitata normativa, l'interesse da parte del legislatore di focalizzare l'attenzione sulla effettiva attuazione di misure in grado di incidere sui fenomeni corruttivi, nella fattispecie al caso specifico di mancata "adozione dei Piani di prevenzione della Corruzione, dei Programmi triennali di Trasparenza o dei codici di comportamento" così come disciplinato all'art. 19, co. 5, lett b) del d.l. 90/2014.

## 1. CONTENUTI E OBIETTIVI

Il Piano costituisce uno strumento agile volto all'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione negli enti per i quali si introduce una nuova attività di controllo, assegnata dalla Legge n.190/2012 al RPCT.

E' una legge fondamentale, per quanto perfettibile e già modificata in alcune parti: individua gli organi incaricati di svolgere attività di controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella

Pubblica Amministrazione, ma detta anche i meccanismi di controllo.

Tale normativa stabilisce che ciascuna amministrazione è tenuta ad elaborare ed adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione nel quale vengono individuate le attività dell'Ente maggiormente esposte al rischio di corruzione e previste le azioni da adottare finalizzate alla gestione del rischio con l'obiettivo di:

- ridurre le opportunità di insorgenza di fenomeni corruttivi
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Nello specifico la Legge n.190 introduce tre macro-ambiti nei quali intervenire per prevenire la corruzione.

Innanzitutto responsabilizza la PA; il Piano individua il responsabile della prevenzione che provvede a verificarne l'attuazione ed a farlo rispettare, monitorando il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione quali ad esempio la rotazione e la formazione del personale, effettuando controlli sui procedimenti autorizzatori, sulle varie inconferibilità e incompatibilità per gli incarichi dirigenziali; il RPC predispone il sistema di tutele del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (il cosiddetto Whistleblower); effettua controlli sull'effettivo rispetto delle disposizioni di cui al Codice di condotta ("etico") che deve rappresentare il vademecum dei pubblici dipendenti.

In concreto il presente Piano di prevenzione della corruzione descrive altresì la metodologia di risk assessment, le aree e i processi sensibili individuati in relazione ai rischi di reato e di altri comportamenti corruttivi, commessi dai soggetti apicali e sottoposti alla loro direzione e coordinamento, in qualità di agenti pubblici ovvero per quelle ipotesi in cui il dipendente opera come soggetto indotto o corruttore.

Il presente piano rappresenta il secondo aggiornamento al P.T.P.C. 2016 - 2018 approvato con Delibera del Comitato Direttivo n.13/2016. Il piano esprime la strategia di prevenzione della corruzione che l'IRF intende attuare durante il triennio 2018 - 2020, in linea di continuità e in un'ottica di progressivo miglioramento rispetto alla strategia contenuta nel P.T.P.C. 2016 - 2018.

Salvo quanto diversamente previsto rimangono vigenti e si intendono richiamati in questa sede le indicazioni contenute nel P.T.P.C. 2016 - 2018, nonché l'applicazione delle misure di prevenzione obbligatorie ed ulteriori ivi previste.

## **2. ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELL'IRF**

L'Istituto Regionale per la Floricoltura di Sanremo (IRF) è Ente strumentale della Regione Liguria già istituito con legge regionale 2 luglio 1976 n. 22 (Norme per la costituzione dell'Istituto regionale per la floricoltura), modificata dalla legge regionale 13 marzo 1986 n. 6 (modifiche e integrazioni alla legge regionale 2 luglio 1976 n. 22 "Norme per la costituzione dell'Istituto regionale per la floricoltura") e successivamente dalla legge regionale n.39 del 1 dicembre 2006 " Nuove norme per l'Istituto Regionale per la Floricoltura".

L'IRF si prefigge lo scopo di favorire lo sviluppo economico e la competitività del sistema delle imprese florovivaistiche liguri attraverso la promozione, la realizzazione ed il coordinamento delle attività di ricerca e sperimentazione.

L'IRF svolge la sua funzione istituzionale mediante azioni mirate a favore della produzione florovivaistica ligure e volte a:

- a) promuovere, sostenere, svolgere e valorizzare attività di ricerca e sperimentazione, anche attraverso il trasferimento di conoscenze e tecnologie;
- b) favorire la valorizzazione dell'innovazione e dei suoi attori;
- c) fornire servizi specialistici anche ai sensi della legge regionale 29 novembre 2004 n. 22 (disciplina dei servizi di sviluppo agricolo e degli investimenti di animazione per lo sviluppo rurale), nonché assistenza tecnica e tecnologica;

- d) favorire le attività formative per gli operatori del settore e per gli studenti di corsi professionali e/o universitari, nonché nell'ambito di dottorati di ricerca di portata nazionale o internazionale e di attività specialistiche;
- e) organizzare attività rivolte agli addetti del settore, provenienti da strutture della ricerca e della sperimentazione, pubbliche o private, nazionali od internazionali, per corsi e stage di addestramento o per lo svolgimento di ricerche e sperimentazioni o per l'applicazione di tecniche nell'ottica di potenziare il florovivaismo ligure;
- f) contribuire alla costituzione di gruppi di prodotto o di processo per lo sviluppo dell'innovazione sul territorio;
- g) stipulare specifici accordi e convenzioni con consorzi, fondazioni o società, soggetti pubblici e privati, nazionali od internazionali, al fine di interagire professionalmente nell'interesse del florovivaismo ligure;
- h) individuare e rispondere a bandi europei o nazionali per acquisire risorse aggiuntive destinate alla promozione della ricerca e dell'innovazione;
- i) promuovere lo sviluppo coordinato e sinergico delle attività di ricerca e di servizio delle strutture specialistiche afferenti alla competenza della Regione;
- l) promuovere l'orientamento, la dimostrazione e la divulgazione per la specializzazione, la valorizzazione ed il miglioramento delle produzioni florovivaistiche e per l'aggiornamento professionale in tali settori;
- m) promuovere la cooperazione con altri Enti e Istituti di ricerca nazionali ed internazionali, al fine di potenziare il sistema della ricerca in floricoltura in termini di dimensioni, risorse, competenze e competitività;
- n) promuovere borse di studio ed assegni di ricerca.

L'IRF è dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia amministrativa e gestionale, patrimoniale e contabile, tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 12 della L.r. 39/2006.

L'attività e il funzionamento dell'IRF sono disciplinate dallo Statuto di cui all'articolo 10 della L.r. 39/2006. L'attività dell'Ente è svolta su tutto il territorio della Regione Liguria, dispone di un'unica sede centrale, ubicata in Sanremo.

### **3. CARATTERI GENERALI DEL PRESENTE AGGIORNAMENTO**

In primo luogo questo piano richiama i contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 approvato con delibera dell'ANAC n. 831 del 3 agosto 2016.

Si conferma la definizione del fenomeno contenuta nel Piano Nazionale Anticorruzione, coincidente con la mala-amministrazione intesa come assunzione di decisioni che si scostano dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

Le misure di prevenzione hanno un contenuto prettamente organizzativo e con esse vengono adottati interventi che toccano l'amministrazione nel suo complesso come ad esempio la riorganizzazione dei processi amministrativi.

Particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra P.T.P.C. e Piano della performance nel senso che le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione e che le misure di prevenzione devono essere tradotte in Obiettivi organizzativi assegnati agli uffici ed al Dirigente. Ciò conferma la piena coerenza tra misure anticorruzione e perseguimento della funzionalità amministrativa.

La trasparenza come misura di prevenzione è uno degli assi portanti della politica anticorruzione derivante dalla L. n. 190/2012, fondata su obblighi di pubblicazione previsti per legge ma anche su ulteriori misure di trasparenza che l'Ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, dovrebbe individuare in coerenza con le finalità della L. 190/2012.

Il presente aggiornamento possiede come obiettivo importante il suggerimento di soluzioni che portino alla piena consapevolezza e condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione e delle misure

organizzative necessarie.

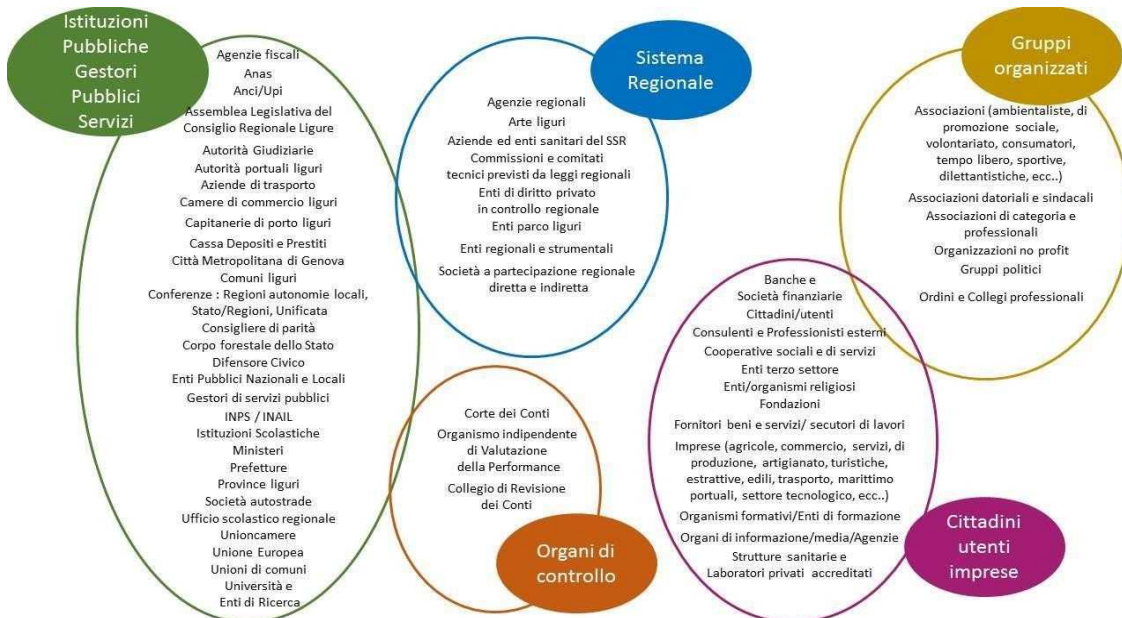
I piani approvati relativi agli anni precedenti hanno visto la connessione dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, la programmazione strategica anche triennale, la contabilità economico-analitica, il sistema di valutazione organizzativa e individuale del Dirigente e la trasparenza amministrativa. Anche per il 2018 sarà confermata tale connessione.

La proposta di piano triennale per la prevenzione della corruzione (o PTPC) è stata elaborata dal responsabile per la prevenzione della corruzione, affiancato dal Direttore IRF, sulla scorta dell'esperienza degli esercizi precedenti.

Il Comitato Direttivo dell'Ente approva il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità, prendendo atto dei relativi monitoraggi ed aggiornamenti annuali predisposti dal Responsabile per la trasparenza.

Sulla base della vigente normativa, ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page del sito dell'Ente è realizzata un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni ed i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente, concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ente.

Con il proprio PTPCT 2018 2020, Regione Liguria ha schematizzato nel modo che segue il complesso sistema di relazioni che definiscono il proprio contesto esterno: essendo l'Istituto Regionale per la Floricoltura elemento di contesto della Regione, pare opportuno in questa sede riportare la schematizzazione proposta dall'ente regionale, per contestualizzare correttamente l'ambiente in cui l'IRF opera:



Fonte: PTPCT 2018 – 2020 Regione Liguria.



#### 4. AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PREVISTE DALLA NORMATIVA

##### ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

Ai sensi dell'art. 3 legge 241-1990 e ss. mm. ii., fanno parte integrante e sostanziale del presente piano di prevenzione della corruzione:

- le strategie, le norme e i modelli standard successivamente definiti con il DPCM indicato all'art. 1, comma 4, legge 190 del 2012;
- le linee guida successivamente contenute nel piano nazionale anticorruzione.

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti presso IRF.

Per "**rischio**" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione. Per "**evento**" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Agenzia.

Per **processo** è qui inteso un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

##### MAPPATURA DEL RISCHIO

Le aree a rischio di corruzione "comuni e obbligatorie" (art. 1 comma 4, comma 9 lett. "a"), sono individuate nelle seguenti:

- acquisizione e progressione del personale;
- affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 50 del 2016;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

La determinazione n. 12/2015 di ANAC (che il PNA 2016 ha confermato) ha riorganizzato l'individuazione delle aree di rischio, definendo le Aree Generali di rischio, secondo lo schema seguente:

- a) acquisizione e progressione del personale;
- b) forniture di beni e servizi;
- c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto



- ed immediato per il destinatario;
- d) processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei **destinatari** con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
  - e) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
  - f) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
  - g) incarichi e nomine;
  - h) affari legali e contenzioso

A fronte della complessità organizzativa dell'Agenzia, si è ampliata la mappatura delle aree e dei processi sensibili, come ribadito dal PNA 2017, a tutte le attività svolte da IRF.

### VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per ogni processo è stata elaborata una scheda, tenendo conto della metodologia proposta all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione, per la valutazione del rischio (*allegato 5 del PNA*), con la seguente "scala di livello rischio":

- Nessun rischio con valori fino a 3,00
- Livello rischio "attenzione" con valori tra 4,00 e 7,00
- Livello rischio "medio" con valori tra 8,00 e 12,00
- Livello rischio "serio" con valori tra 13,00 e 20,00
- Livello rischio "elevato" con valori > 20,00

### GESTIONE DEL RISCHIO

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, come detto, possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste nel Piano.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento del Direttore e dei Responsabili delle aree tecniche di competenza;

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

## 5.\_INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' IRF A PIU'ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE

L'analisi del rischio è un processo di comprensione della natura del medesimo; l'analisi è stata fatta su tutti gli eventi individuati. L'analisi ha considerato:

- il grado di discrezionalità, della rilevanza esterna, della numerosità, della complessità e del valore economico di ciascun processo per valutare la possibilità che, all'interno e all'esterno dell'Ente, si consolidino interessi e relazioni che possono favorire la corruzione;
- gli eventuali precedenti giudiziari dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- la presenza di controlli (esistenza di procedure specifiche per la gestione dei procedimenti, tracciabilità manuale o informatica ecc.)

Le aree di rischio individuate comprendono sia quelle indicate come aree sensibili dall'art 1. comma 16 della legge n. 190 del 2012 ed elencate nell'Allegato 2 al P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione) ed al citato Piano Nazionale Anticorruzione 2016, sia anche in quelle specifiche dell'IRF.

Per ciascuna area sono stati individuati i processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo. Le attività a più elevato rischio di corruzione, con riferimento a tutti i settori dell'IRF, sono le seguenti:

- a) affidamenti di lavori, servizi e forniture con qualunque procedura di scelta del contraente per qualunque importo ovvero affidamento diretto di lavori, servizi e forniture; affidamento con procedura ristretta semplificata di lavori, servizi e forniture
- b) assunzioni e progressione del personale
- c) gestione del personale
- d) autorizzazioni allo svolgimento di attività da parte dei dipendenti
- e) conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza
- f) nomina dei RUP, progettisti e direttori dei lavori

I processi indicati ai punti a) e b) ricadono nelle attività a rischio individuate dalla normativa e includono i procedimenti amministrativi, che si concludono con un atto di affidamento finale.

Secondo quanto previsto dalla L. n. 190/2012 il P.T.P.C. fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. Pertanto il P.T.P.C. diventa uno strumento di individuazione di misure concrete con le seguenti indicazioni metodologiche: analisi del contesto interno ed esterno, la mappatura dei processi, la valutazione del rischio e il conseguente trattamento del rischio.

La gestione del rischio di corruzione va condotta al fine di realizzare l'interesse pubblico ed è parte integrante del processo decisionale. In ordine alla analisi del contesto esterno persegue come obiettivo l'individuazione dell'ambiente nel quale l'amministrazione IRF opera con riferimento a variabili sociali ed economiche del territorio.

Per quanto concerne il contesto interno si ha riguardo all'organizzazione dell'Ente con particolare attenzione al sistema delle responsabilità e a quello della complessità organizzativa dell'Ente. Nel presente piano si sono considerati: gli organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità, risorse tecnologiche, qualità e quantità del personale, in modo tale che l'obiettivo ultimo e che tutta l'attività svolta vengano analizzate. Ci si riferisce in particolare alle aree relative allo svolgimento di attività di gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine, affari legali e contenziosi.

La mappatura dei processi conduce come previsto nel PNA alla definizione dei seguenti processi: individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono. Per procedere all'analisi del rischio è stato tenuto conto del più ampio numero possibile di fonti informative interne ed esterne.

## 5. MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### Servizi - lavori - forniture

I procedimenti indicati al punto a) del precedente art.4, vengono attualmente svolti dall'Ufficio Amministrazione attraverso un controllo e monitoraggio puntuale e costante di tutti gli incarichi di affidamento, attraverso modalità di verifica dell'attuazione di tali misure:

- Ricorso ai mercati elettronici della Pubblica Amministrazione Consip, Mepa ed alla Centrale di Committenza Regionale (S.U.A.R.) per acquisti di forniture e servizi sotto soglia comunitaria;
- Valutazione della possibilità di ricorrere ad accordi quadro e verifica delle convenzioni in essere;
- Richiesta costante ai Responsabili dei Settori tecnici dell'Ente di procedura di comparazione (anche informale) tra le offerte sotto soglia ed adeguata motivazione del provvedimento in caso di ricorso ad autonome procedure di scelta del contraente ed acquisto, nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs n.50/2016 e dalle pertinenti linee guida ANAC;
- Ricorso all'affidamento diretto di cui all'art.36, comma 2, lettera a) del D.Lgs n.50/2016;
- Ricorso alle attività economali per le "spese minute" per le necessità organizzative e funzionali degli uffici, ma soprattutto per quelle necessità dovute alle esigenze di lavoro nei settori tecnici (serre e laboratori) dove non sono prevedibili le rotture degli impianti, degli attrezzi, strumenti e macchinari, automezzi e dove pertanto l'attività non può essere interrotta per non danneggiare il materiale vegetale oggetto delle prove sperimentali e di ricerca.

Per quanto riguarda i contratti pubblici con gara sono tenuti in debito conto i seguenti processi: effettuazione delle consultazioni preliminari di mercato; nomina del responsabile del procedimento (RUP), determinazione dell'importo del contratto, predisposizione dei documenti di gara incluso il capitolato; definizione dei criteri di partecipazione, di aggiudicazione e di attribuzione del punteggio.

Per quanto riguarda la selezione del contraente le misure poste in essere riguarderanno la prevenzione dei conflitti di interesse, l'eliminazione di azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara.

I criteri applicati per lo svolgimento dei procedimenti di acquisto ed affidamento degli incarichi consistono inoltre nell'evitare l'instaurazione di un fabbisogno non rispondente ai criteri di efficienza, efficacia, economicità.

### Gestione- Assunzioni e progressioni del personale

L'allegato 2 del PNA inserisce l'assunzione di personale e di avanzamento di carriera e di livello tra le aree a rischio e riguardano l'assunzione di personale e gli avanzamenti di livello.

Delle commissioni esaminatrici non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del libro secondo del codice penale (art. 35 bis D.Lgvo n. 165 del 2001).

A questo riguardo deve essere resa dichiarazione di responsabilità.

Per le attività a più elevato rischio di corruzione è stata redatta lo schema sotto esposto in cui sono indicate le misure che l'IRF intende assumere per prevenire il fenomeno della corruzione.

Principali Attività esposte a rischio corruzione	Rischio specifico da prevenire	Processi esposti a rischio di corruzione	Uffici/strutture interessate	Misure di prevenzione adottate	Ulteriori misure da adottare
<p>Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e Progressioni di carriera.</p> <p>-gestione del personale</p>	<p>-ampia discrezionalità nella scelta dei criteri e nella valutazione dei candidati.</p> <p>Previsione di requisiti personalizzati allo scopo di favorire singoli candidati</p> <p>-incarichi con probabile conflitto di interessi con le attività dell'IRF</p> <p>-riconoscimento di vantaggi economici di varia natura</p>	<p>-assunzioni e progressioni interne del personale</p> <p>-incarichi di lavoro autonomo</p> <p>-elaborazione cedolini</p> <p>-liquidazione missioni</p> <p>-gestione di istituti contrattuali (buoni pasto, straordinari ecc.)</p> <p>-autorizzazioni</p> <p>-Conferimento incarichi dirigenziali</p>	<p>-Commissioni di concorso.e/o valutazione</p> <p>-Direzione</p> <p>-Personale del Servizio amministrazione che si occupano di pratiche relative al personale (singoli dipendenti, responsabili)</p>	<p>-Pubblicazione atti relativi alla gestione delle risorse umane. -</p> <p>Accertamento di eventuali condizioni di incompatibilità.</p> <p>-Trasparenza e imparzialità nella selezione</p> <p>-Rendicontazione sulle spese del personale.</p> <p>-Codice di comportamento dei dipendenti</p> <p>-Comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica sugli incarichi autorizzati ai dipendenti.</p>	<p>-Emanazione linee di indirizzo sul conflitto di interessi dei collaboratori esterni e sulle autorizzazioni agli incarichi esterni dei dipendenti;</p> <p>-scelta dei componenti interni delle commissioni di concorso attraverso sorteggio.</p> <p>-Controlli a campione sulle missioni comprese</p> <p>indennità di trasferta per gli incaricati di collaborazione e consulenze</p> <p>Istituzione del criterio della rotazione, laddove possibile, nelle attività a maggior rischio di corruzione.</p>

## 6. MONITORAGGI

I monitoraggi sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione vengono attuati dal responsabile per la prevenzione della corruzione e dal Dirigente IRF sentiti, nel caso, i singoli responsabili di servizio, con l'obiettivo di evidenziare eventuali criticità ed avanzare proposte operative. Delle stesse il responsabile per la prevenzione della corruzione terrà conto nell'adozione dei programmi triennali.

## 7. IL WHISTLEBLOWER

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento quale misura di prevenzione della corruzione, imponendo peraltro alle amministrazioni di individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente quale misura di prevenzione della corruzione, il whistleblowing deve trovare posto e disciplina in ogni PTCP. Per colmare la lacuna della norma ed indirizzare le amministrazioni nell'utilizzo di tale strumento di prevenzione della corruzione, l'Autorità ha adottato la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" da ritenersi integralmente qui recepite.

Inoltre si sottolinea la necessità che la segnalazione, ovvero la denuncia, sia in "buona fede": la

segnalazione è effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione; l'istituto, quindi, non deve essere utilizzato per esigenze individuali, ma finalizzato a promuovere l'etica e l'integrità nella pubblica amministrazione.

Secondo la legge n. 190 del 2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 c.c., il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. Dunque, il whistleblower è colui che testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo ad una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità.

Il whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico. Il whistleblowing non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure. Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo. Se la segnalazione è sufficientemente qualificata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando in caso di effettivo rischio o illecito all'avvio di procedimenti disciplinari.

Ogni organizzazione può decidere se adottare o meno una procedura. Nella maggior parte dei casi non esistono linee guida precise e il dipendente si trova di fronte alla possibilità di segnalare internamente il fatto ad un organo ritenuto idoneo e/o di segnalarlo alla magistratura.

In questo ambito va tenuto conto dell'art. 361 c.p. "*Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale*" che imporrebbe sanzioni per il pubblico ufficiale che non denuncia reati di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, anche se tale norma è scarsamente applicata. La Legge 190/2012 (cd. Legge anticorruzione) contiene un comma specifico sul whistleblowing nel settore pubblico (comma 51, *Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*). Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire e risolvere un problema internamente e tempestivamente. Denunciare il fatto alla magistratura implica, infatti, che l'attività criminale è già stata compiuta e viene dunque a mancare il presupposto della prevenzione. Inoltre i tempi necessari all'Autorità giudiziaria per le attività di accertamento non consentirebbero di rispettare neppure la caratteristica della tempestività. Oltre alla segnalazione aperta cioè quella che consente di identificare l'autore, si possono ammettere segnalazioni riservate (identità del segnalante conosciuta solo da chi riceve la segnalazione). Sono entrambe preferibili a quelle anonime, la cui problematica maggiore è che, se incomplete o poco dettagliate, risultano difficili da approfondire e possono rispondere a finalità strumentali ed emulative. Le procedure di whistleblowing funzionano solo se il soggetto preposto riceve segnalazioni precise e complete verificabili senza ledere i diritti, anche alla privacy, del soggetto segnalato.

È tuttavia possibile ammettere l'anonimato per tre motivi, utilizzando strumenti informatici che consentono il dialogo con il segnalante in modo anonimo, ferma restando la particolare cautela che

deve essere adottata ai fini della verifica dei fatti riferiti.

Al fine di scoraggiare un eccesso di segnalazioni non rilevanti e non circostanziate, o peggio emulative e strumentali, è indispensabile la istituzione di una procedura precisa, in cui siano specificate le situazioni che rientrano nella casistica accettata (reati, atti, fatti o rischi a danno dell'interesse pubblico). La procedura deve inoltre stabilire che le segnalazioni anonime saranno analizzate solamente se sufficientemente dettagliate e circostanziate.

Assume quindi assoluta rilevanza l'attività di comunicazione interna sugli scopi e il funzionamento della procedura

Sulla base delle considerazioni che precedono, si adottano i seguenti criteri operativi:

- il soggetto competente a ricevere le segnalazioni del whistleblower è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, cui spetta eseguire le verifiche preliminari eventualmente necessarie e, in caso di riscontro di irregolarità, eseguire le necessarie segnalazioni alla Direzione, alle strutture ed organi dell'Amministrazione Regionale ed eventualmente alle Autorità terze competenti;
- ai fini della presentazione delle segnalazioni riservate è stato istituito un adeguato sistema informatico che garantisce l'identificazione del segnalante al solo RP;
- il sistema consente la presentazione di segnalazioni anonime;
- le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, e di attitudine diffamatoria o calunniosa;
- per l'esecuzione delle eventuali verifiche preliminari il RP si avvale dei Referenti designati dalle Aree amministrative e può procedere all'acquisizione di documenti ed informazioni presso tutte le strutture regionali;
- l'identità del whistleblower è tenuta riservata, salvo che lo stesso ne autorizzi la divulgazione;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alle segnalazioni;
- qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- il whistleblower non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia;
- l'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La identità personale dei dipendenti che segnalano episodi di illegittimità non viene resa nota, fatti salvi i casi in cui ciò è espressamente previsto dalla normativa.

Gli spostamenti ad altre attività di tali dipendenti deve essere adeguatamente motivata e si deve dare dimostrazione che essa non è connessa, neppure in forma indiretta, alle denunce presentate. I dipendenti che segnalano episodi di illegittimità devono essere tutelati dall'ente rispetto ad ogni forma di mobbing.

## **8. ROTAZIONE DEI RESPONSABILI E DEL PERSONALE**

Si richiama il contenuto specifico della deliberazione ANAC n. 831/2016 che stabilisce che si debba tenere conto, ove possibile, del principio della rotazione. Tale criterio di rotazione si applica conformemente alle scadenze definite dalla vigente legislazione soprattutto per il personale (Dirigenti e funzionari) impegnato nelle attività a maggior rischio di corruzione e che stabilisce che, nel caso in cui l'Ente dimostri

l'impossibilità di applicare il principio della rotazione, nelle more della ricerca di soluzioni idonee, l'incarico può essere conferito allo stesso incaricato per un ulteriore, breve periodo.

Attualmente presso questa Amministrazione la rotazione dei Dirigenti non è proponibile in quanto risulta in servizio un unico Dirigente (Direttore IRF) ed inoltre la mancanza copertura dei posti vacanti per funzionari responsabili di settore rende problematica anche la rotazione degli incarichi tra funzionari.

## 9. IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE

Il responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) predisporre e proporre al Comitato Direttivo il piano triennale della prevenzione e suoi aggiornamenti entro il 31 dicembre di ogni anno;
- b) predisporre, adotta, pubblica sul sito internet, entro il 31 dicembre di ogni anno, la relazione sulle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;
- c) propone al Direttore eventuali azioni correttive in riferimento alle attività individuate dal presente piano a più alto rischio di corruzione, rivolte alla eliminazione delle criticità, anche in applicazione delle misure sui controlli interni;
- d) Verifica l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

## 10. VERIFICA SULLA INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI DI CUI AL D. LGS N. 39/2013 E SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO ED EXTRA-ISTITUZIONALI

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con l'Ufficio Amministrazione e il Direttore, verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti dell'IRF ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato allegata all'atto di conferimento che viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure necessarie conseguenti.

## 11. I DIRIGENTI ED I DIPENDENTI

Il Direttore e i dipendenti tutti devono astenersi, ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/1990 e del DPR n. 62/2013, in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, segnalando tempestivamente - al responsabile della prevenzione della corruzione, ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Il Dirigente attesta con apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto notorio resa ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. n. 445/2000 che non sussistono relazioni di parentela o affinità tra gli amministratori e i dipendenti dell'amministrazione.

## 12. PANTOUFLAGE

Questa pratica è stata limitata con la Legge 190/2012 che, con una modifica all'articolo 53 del D.lgs 165/2001 (inserendo il comma 16 ter) , dispone: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di*



*pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i **soggetti privati** destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".*

Ai sensi dell'art.21 D.Lgs n.39/2013 "ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'art.53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'Ente pubblico o l'Ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico".

Gli incarichi di cui al D.Lgs n.39/2013 sono gli:

- a) incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati: le cariche di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato, le posizioni di dirigente, lo svolgimento stabile di attività di consulenza a favore dell'Ente;
- b) incarichi amministrativi di vertice: gli incarichi di livello apicale, quali quelli di segretario generale, capo dipartimento, direttore generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, conferiti a soggetti interni o esterni all'amministrazione o all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione;
- c) incarichi dirigenziali interni: gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti, ivi comprese le categorie di personale di cui all'art.3 del D.Lgs n.165/2001, appartenenti ai ruoli dell'amministrazione che conferisce l'incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione;
- d) incarichi dirigenziali esterni: gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni;
- e) incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico: gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo delle attività dell'Ente, comunque denominato, negli Enti pubblici e negli Enti di diritto privato in controllo pubblico.

Secondo l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), cfr. Atto ANAC AG/02/2015/AC del 05/02/2015, i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali sono quelli che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della PA, i poteri sopra descritti. Si tratta, nella specie, di coloro i quali emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'Ente. Possono rientrare in tale categoria, a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro i quali svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio, ai sensi dell'art.19 comma 6 del D.Lgs n.165/2001 o ai sensi dell'art.110 del D.Lgs n.267/2000 (TUEL), nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali o ai quali sono state conferite specifiche deleghe di rappresentanza all'esterno dell'Ente.

### **13. ORGANO DIVALUTAZIONE**

Il Comitato Direttivo dell'IRF verifica la corretta applicazione del presente piano. Sono in fase di avvio le procedure per la nomina del O.I.V ( Organismo Indipendente di Valutazione) al fine di rispettare i principi previsti dal decreto n.150/2009 e della L.r. n.59/2009.

### **14. FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Al fine di garantire la formazione e l'aggiornamento dei responsabili e del personale dovrà essere adottato annualmente uno specifico programma. Nel corso del triennio 2017-2019 verranno effettuate attività di formazione ed aggiornamento per i responsabili e per i dipendenti utilizzati nella attività a più elevato rischio di corruzione sulle novità eventualmente intervenute e sulle risultanze delle attività svolte nell'IRF in applicazione del PTCP e del codice di comportamento. L'ente garantisce una adeguata formazione ai responsabili cui vengono assegnati nuovi incarichi ed ai dipendenti che vengono adibiti allo svolgimento di altre attività. Il responsabile per la prevenzione della corruzione sovrintende alla programmazione delle attività di formazione di cui al presente comma, alla individuazione dei soggetti impegnati ed alla verifica dei suoi risultati effettivi.

### **15. ADEGUAMENTO DEL PIANO E CLAUSOLA DI RINVIO**

Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni per esigenze di adeguamento alle possibili future indicazioni provenienti da fonti normative nazionali o regionali in materia. Lo stesso sarà monitorato ai fini della sua valida efficacia e aggiornato, modificato e/o integrato ogni qual volta emergano rilevanti variazioni dell'organizzazione o dell'attività dell'Ente. Gli aggiornamenti e le eventuali modifiche e/o integrazioni in corso di vigenza sono proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e adottate dall'organo di governo dell'Ente (Comitato Direttivo). Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche e/o integrazioni in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale dell'IRF nella sezione "Amministrazione Trasparente". Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia e, in particolare, le disposizioni contenute nella Legge n. 190/2012, nel D.Lgvo n. 33/2013 e nel D. Lgvo. n. 39/2013.

## **PARTE II**

### **PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2018 – 2020**

## PREMESSE E FINALITA'

Con il Decreto Legislativo n. 33/2013 il nostro Paese ha previsto l'obbligo per la Pubblica Amministrazione di dotarsi nei siti web di una apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" consentendo in questo modo ad ogni cittadino di avere a disposizione molte informazioni tramite una semplice connessione Internet. Nei mesi scorsi il decreto legislativo 97/2016 ha ampliato la possibilità di ricorrere ad un accesso civico generalizzato, con la facoltà di chiedere il rilascio di qualunque atto senza dover dimostrare l'esistenza di un interesse diretto.

Si richiamano infine i contenuti della deliberazione n. 105/2010 della CIVIT ora ANAC; della deliberazione n. 2/2012 della Civit; le linee guida previste dalla direttiva n. 8 del 26 novembre 2009 del Ministero per Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, le determinazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 12 del 28.10.2015 e n. 831 del 3 agosto 2016; la disposizione del Comitato Direttivo n.14/2015 di nomina del responsabile per la Trasparenza nella persona del Funzionario Amministrativo Elena Delfini, affiancato dal Direttore IRF, dr.ssa Margherita Beruto, unica figura apicale dell'Ente.

L'art 10 del D. Lgvo n. 97/29016 abroga la norma che prevede un distinto Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità. La disposizione in sostanza recepisce le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione e specifica che il Programma per la Trasparenza è una sezione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e che la promozione della trasparenza è un obiettivo strategico per la performance organizzativa e individuale. Questo documento costituisce quindi apposita sezione (ALLEGATO B) per il periodo 2017-2019.il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017-2019.

Le recenti e numerose modifiche normative (art.1 comma15 L. n. 190/2012, D.Lgvo n. 33/2013 n. D.Lgvo 39/2013, ed in special modo il D.Lgvo n. 97/2016) impongono agli Enti pubblici la revisione e la riorganizzazione dei propri assetti organizzativi in materia di accessibilità e trasparenza.

La trasparenza nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio, di protezione dei dati personali nei confronti dei cittadini e dell'intera collettività rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità, di uguaglianza di responsabilità, efficacia, efficienza e del buon andamento della pubblica amministrazione, favorendo il controllo sociale sull'attività pubblica per mezzo di una sempre più ampia accessibilità e conoscibilità dell'operato dell'IRF.

## 1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'art.14 del D.Lgvo n. 150 del 2009 reca una precisa definizione della trasparenza, da intendersi come accessibilità totale, attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

La legge 190/2012 in materia di anticorruzione relativamente agli obblighi di pubblicità e diffusione delle informazioni degli Enti pubblici, introduce aggiuntivi e rilevanti obblighi nella convinzione che la trasparenza sia tra i principali strumenti con cui combattere il fenomeno della corruzione.

Il recente Decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" (art. 2) individua gli obblighi di trasparenza concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la sua realizzazione. Ai fini del presente decreto per pubblicità si intende la pubblicazione, nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione e identificazione.

Come già detto sopra il D.lgs del 25 maggio 2016 n. 97 emana norme inerenti la revisione e

semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza.

## 2. IL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA

Ex art. 43 del D.Lgvo n. 33/2013 come modificato ed integrato dall'art. 41 del D.Lgvo 97/2016.

Il Responsabile per la trasparenza svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, e provvede altresì:

- all'aggiornamento del programmatriennale;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accessocivico;
- in relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi all'ufficio di disciplina.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza costituisce, inoltre, un valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, garantendo in tal modo la piena attuazione dei principi previsti dalla normativa internazionale, nonché dalla recente normativa in materia (Legge 190/2012).

Il responsabile della trasparenza non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1, se prova che tale mancato adempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

## 3. IL DIRITTO ALLA CONOSCIBILITÀ

Il principio di trasparenza pubblica ha ampliato l'obbligo di pubblicazione sui siti istituzionali di tutti i documenti, le informazioni e i dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di conoscerli, di fruirne gratuitamente e di riutilizzarli con il solo vincolo di citare la fonte e rispettarne l'integrità.

## 4. L'ACCESSO CIVICO

Lo strumento dell'accesso civico è disciplinato dall'art. 5 del Decreto legislativo 33/2013 come modificato ed integrato dall'art. 2, 2-bis, art. 3, art. 4bis, art. 5, art. 5bis, art. 5ter, del più volte citato D.Lgvo n. 97/2016 ai quali si rimanda ed è finalizzato alla tutela del diritto alla conoscibilità.

Riconosce infatti a chiunque il diritto di richiedere la pubblicazione di quei documenti, dati e informazioni per i quali essa è obbligatoria e, per qualsiasi motivo, sia stata indebitamente omessa: chiunque pertanto può vigilare, attraverso il sito web istituzionale, non solo sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione ma anche sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche da parte delle pubbliche amministrazioni.

La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e deve essere inoltrata al responsabile della trasparenza dell'IRF, che si pronuncia sulla stessa.

L'IRF, entro 30 giorni, è tenuta a procedere alla pubblicazione sul sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e a trasmetterlo contestualmente al richiedente o a dare comunicazione allo stesso dell'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale.

Nel caso in cui quanto richiesto risultasse già pubblicato, al richiedente è comunicato il relativo collegamento ipertestuale.

## 5. OBIETTIVI DI TRASPARENZA

Obiettivi di trasparenza sono:

- aumento del flusso informativo interno all'Ente;
- implementazione della pubblicazione di dati ed informazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali vige l'obbligo di pubblicazione;
- rilevazione automatica del livello di soddisfazione degli utenti per mettere meglio a fuoco i bisogni informativi degli stakeholder interni ed esterni all'IRF.

## 6. DATI DA PUBBLICARE SUL SITO ISTITUZIONALE DELL'IRF

Sulla base dell'attuale vigente normativa, ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page del sito dell'Ente [www.regflor.it](http://www.regflor.it) è realizzata un'apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente», al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente, concernenti l'organizzazione e l'attività dell'ente

La pubblicazione on line dovrà essere effettuata in coerenza con quanto riportato nel decreto legislativo n. 33/2013 e nelle "Linee per la pubblicazione dei siti web delle pubbliche amministrazioni" edizioni 2011, 2012 e 2013, in particolare con le indicazioni relative ai seguenti argomenti:

- trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici;
- aggiornamento e visibilità dei contenuti;
- accessibilità e usabilità;
- classificazione e semantica;
- qualità delle informazioni;
- dati aperti e riutilizzo.

L'elenco dei dati (non esaustivo perché dovrà essere aggiornato a quelle disposizioni normative che potrebbero essere emesse nel corso del triennio di riferimento) inseriti all'interno del sito/portale dell'Ente Istituto Regionale per la Floricoltura è indicato nella tabella che segue:

### SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI

Tipologia	Dettaglio	Riferimento normativo
Disposizioni generali	Programma per la prevenzione della corruzione	L. 190/2012
	Programma per la trasparenza e l'integrità	D.Lgs.vo 33/2013, art. 10, c. 8
	Atti generali	D.Lgs.vo 33/2013, art. 12
Organizzazione	Organi di indirizzo politico-amministrativo	D.Lgs.vo 33/2013, artt. 13 e 14
	Articolazione degli uffici	D.Lgs.vo 33/2013, art. 13
	Telefono e posta elettronica	D.Lgs.vo 33/2013, art. 13
Personale	Dirigenti	D.Lgs.vo 33/2013, artt. 10 e 15
	Dotazione organica	D.Lgs.vo 33/2013, art. 16
	Tassi di assenza	D.Lgs.vo 33/2013, art. 16
	Incarichi conferiti e autorizzati ai	D.Lgs.vo 33/2013,, art. 18
Bandi di concorso		D.Lgs.vo 33/2013, art. 19
Bandi di gara e contratti		D.Lgs.vo 33/2013, art. 37
Bilanci	Bilancio economico di previsione	D.Lgs.vo 33/2013, art. 29 c. 1 e 1 bis
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	D.Lgs.vo 33/2013, art. 29
Pagamenti dell'amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	D.Lgs.vo 33/2013, art. 33
	IBAN e pagamenti informatici	D.Lgs.vo 33/2013, art. 36

## 7. PUBBLICAZIONE

Il presente aggiornamento del “Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2017-2019” verrà pubblicato sul sito istituzionale nella sezione “Trasparenza Amministrativa”.

Per quanto concerne l’informazione su queste tematiche all’interno dell’Ente si avvieranno azioni atte a dare piena attuazione ai principi e norme sulla trasparenza e a promuovere ed accrescere la conoscenza dell’operato dell’IRF. Il sito web dell’Ente continuerà ad essere il canale privilegiato per diffondere la conoscenza sulle iniziative, documenti, innovazioni, aree intervento, ecc. in questa struttura opera.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione  
*(Elena Delfini)*

---

---