



# **PIANO TRIENNALE di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)**

**e**

# **PIANO TRIENNALE per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.)**

**dell'Istituto Nazionale di Astrofisica  
(INAF)**

**2015-2017**

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA PTPC e PTTI 2015 - 2017

Il documento che segue rappresenta il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione 2015-2017 (PTPC 2015-2017) per l'Istituto Nazionale di Astrofisica, i cui contenuti, elencati nell'indice, tengono conto delle indicazioni formulate nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con delibera CiVIT n. 72 dell'11 settembre 2013 e, soprattutto, delle disposizioni recate dalla legge n. 190/2012, la quale, come noto, s'inserisce in un percorso già predefinito dall'art. 97 Cost., finalizzato ad attuare la trasparenza e l'imparzialità dell'azione amministrativa.

E' utile sottolineare che la L. 190/2012 richiama un nuovo concetto di corruzione, inteso in senso lato come esplicitato nella Circ. n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, comprensivo altresì di quelle ipotesi in cui, nell'esercizio dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono, quindi, più ampie delle mere fattispecie penalistiche di cui agli articoli 318, 319 e 319 ter c.p. e ricomprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, ma anche tutte quelle situazioni in cui – pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile – si realizzi una distorsione dell'azione amministrativa dovuta all'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite, in dispregio ai principi di trasparenza e di imparzialità cui l'azione pubblica deve costantemente ispirarsi.

Da qui, l'obbligo per ogni Pubblica Amministrazione di definire e adottare un PTPC che, avuto riguardo al proprio peculiare contesto organizzativo, riporti un'analisi delle attività maggiormente esposte al rischio e le misure da porre in essere volte alla prevenzione, al controllo e al contrasto della corruzione e dell'illegalità, nella salvaguardia dei principi di esclusività, imparzialità e buon andamento nell'esercizio delle funzioni pubbliche.

In ottemperanza a quanto disciplinato dalla norma, l'INAF ha già adottato nel 2014 un PTPC relativo al periodo 2014-2016. Il presente PTPC costituisce un aggiornamento e scorrimento del precedente e lo sostituisce per il triennio 2015-2017, rappresentando un documento programmatico che riporta le finalità, gli istituti e le linee d'indirizzo da perseguire. Inoltre, in conformità a quanto previsto dall'art. 10, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013, la nuova versione del PTPC incorpora in sé (par. 21) il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), che del primo costituisce una sezione.

Il PTPC dell'INAF, ferme restando le precedenti precisazioni, è stato redatto in coerenza non solo con le disposizioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel PNA, ma anche tenendo conto dell'evoluzione del quadro normativo in materia e della peculiarità della natura dell'Ente e delle attività istituzionali svolte.

La promozione dell'integrità e della trasparenza, come strumento di *accountability*, anche in funzione anticorruzione, infatti, corrisponde ad una precisa volontà ed obiettivo dell'INAF e da sempre ne ha caratterizzato le scelte, oltre che l'impostazione delle attività e dell'organizzazione.

Sulla base dell'esperienza maturata nel primo breve periodo di applicazione del PTPC 2014-2016 e tenendo conto dei risultati dei monitoraggi posti in essere in conformità a quanto disposto dal punto 19 del predetto piano, l'aggiornamento per il triennio 2015-2017 è teso *in primis* a garantire, sulla base delle informazioni disponibili, l'evoluzione dinamica della gestione del rischio calibrata sulla realtà dell'INAF allo scopo di favorire il miglioramento continuo dell'organizzazione.

Il percorso avviato nel 2014 è da considerarsi soddisfacente al punto da ritenere opportuno introdurre nelle modalità operative nuove aree di rischio (Par. 6), consolidando nel contempo quelle già esistenti, nella consapevolezza che la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'Ente.

Ulteriore e significativo arricchimento sarà rappresentato dalla prossima adozione del Codice di Comportamento, le cui linee fondamentali trovano illustrazione nel paragrafo n. 15.

In questa versione del PTPC è pure presente l'aggiornamento del quadro normativo di riferimento, il quale si è progressivamente arricchito dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012:

- legge n. 89 del 23 giugno 2014, che contiene diverse modifiche al d.lgs. n. 33/2013 in tema di obblighi di pubblicità e trasparenza da parte delle pubbliche amministrazioni.

In particolare, ha previsto nuovi obblighi fra i quali si segnalano quello relativo all'integrale pubblicazione dei bilanci di previsione e dei conti consuntivi delle pubbliche amministrazioni e dei dati relativi alle entrate e alle spese; l'obbligo di pubblicazione dei tempi medi di pagamento delle amministrazioni, che deve concernere, oltre alla pubblicazione di un indicatore dei tempi medi di pagamento annuale, già prevista nella precedente formulazione del d.lgs. 33/2013, a decorrere dal 2015, anche la pubblicazione di un indicatore trimestrale dei tempi medi;

- legge n. 114 dell'11 agosto 2014, il cui art. 19 dispone la soppressione dell'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici (Avcp), già istituita con d.lgs. n. 163/2006, stabilendo il passaggio di tutte le funzioni all'ANAC, con trasferimento a quest'ultima di tutte le relative risorse: nella medesima disposizione si stabilisce il cambio di denominazione dell'ANAC da "Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche" in "Autorità nazionale anticorruzione", trasferendo al Dipartimento della funzione pubblica le competenze relative alla misurazione e valutazione della performance di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del d.lgs. n. 150/2009 già esercitate dall'ANAC, così da concentrare su quest'ultima, in via esclusiva, le competenze in materia di prevenzione della corruzione;

- regolamento 9 settembre 2014 dell'ANAC, "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".

## **Entrata in vigore, validità e aggiornamenti**

Il PTPC, che entra in vigore successivamente all'approvazione del C.d.A. dell'INAF ed all'inserimento online sul sito istituzionale, ha una validità triennale e sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012.

L'aggiornamento annuale del PTPC dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

1. l'eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni in materia penale;
2. gli eventuali cambiamenti normativi e regolamentari che modificano le attività istituzionali, le attribuzioni o l'organizzazione dell'INAF;
3. l'emersione di nuovi fattori di rischio non considerati in fase di predisposizione del PTPC;
4. le modifiche intervenute nelle misure predisposte per prevenire il rischio di corruzione.

Come previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) provvederà, inoltre, a proporre al C.d.A. la modifica del Piano ogniqualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute.

Il RPC potrà, inoltre proporre delle modifiche al presente documento qualora ritenga che delle circostanze esterne o interne all'Ente possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace azione.

Progressivamente il sistema s'implementerà sulla base delle esperienze maturate e della capacità di integrazione delle varie informazioni acquisite mediante il monitoraggio e i controlli.

## **Obiettivi**

L'Istituto, così come auspicato dal nuovo Presidente dell'ANAC Raffele Cantone nella sua comunicazione di fine anno indirizzata ai Responsabili della Prevenzione della Corruzione, intende innanzi tutto rinsaldare i suoi rapporti con l'Autorità e con gli altri RPC, al fine di creare *“una "rete" tesa ad avvicinare esperienze singole, divulgare soluzioni ai problemi condivisi e best practices”*. Questo obiettivo rappresenta *“il primo passo per la costruzione e il consolidamento di quella vera e propria "rete della legalità e dell'imparzialità" che, incentivando un senso di "squadra" coesa e collaborativa, contribuisca alla diffusione della cultura della prevenzione della corruzione nel nostro Paese”*.

L'attuazione del PTPC dell'INAF così come configurato per il triennio 2015-2017 risponde, in questo senso, all'obiettivo dell'Istituto di rafforzare, in tutte le sue articolazioni, i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

A tal fine, lo sviluppo, in aggiunta a quelle già esistenti, di altre misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione, costituisce il mezzo per favorire il raggiungimento dei

suddetti principi, promuovendo il corretto funzionamento delle strutture e tutelando la reputazione e la credibilità dell'azione dell'INAF nei confronti del proprio personale e di tutti coloro che interloquiscono con l'Ente stesso.

Il rispetto da parte dei soggetti destinatari, elencati nel par. n. 4, delle disposizioni del PTPC intende favorire l'attuazione dei comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

Inoltre, il presente PTPC è finalizzato anche a:

- determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone l'INAF a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare scrupolosamente le procedure e le regole interne;
- assicurare la correttezza dei rapporti tra l'INAF e i soggetti che con esso intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando e vigilando su eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse;
- coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni sull'inconferibilità e incompatibilità previste dal d.lgs. 39/2013.

## INDICE

1. L'INAF .....	9
2. Oggetto / Obiettivo .....	9
3. Struttura del P.T.P.C. ....	10
4. Soggetti coinvolti nella Prevenzione della Corruzione .....	10
5. La Corruzione .....	11
6. Aree di rischio .....	15
7. Meccanismi generali di prevenzione .....	19
8. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di Autorizzazione o Concessione .....	20
9. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi .....	20
10. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari .....	21
11. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera .....	22
12. Obblighi di collaborazione e di informazione .....	23
13. Ruoli .....	23
14. Formazione .....	24
15. Codice di Comportamento .....	25
16. Rotazione .....	27
17. Disposizioni concernenti incompatibilità, inconfiribilità e conflitto di interessi, incarichi extra istituzionali .....	27
18. Tutela del dipendente che segnala l'illecito (c.d. <i>whistleblower</i> ) .....	31
19. Monitoraggio .....	31
20. Aggiornamento del Piano .....	32
21. Misure specifiche in tema di trasparenza: il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.) .....	32

## NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge 11 agosto 2014, n. 114, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”.
- Legge 23 giugno 2014, n. 89, conversione in legge con modificazioni del decreto legge 24 aprile 2014, n. 66 recante “Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale”.
- Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) approvato dalla CIVIT con delibera n. 72/2013 in data 11 settembre 2013.
- Legge 9 agosto 2013, n. 98, conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69 recante “Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia”.
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165.
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.
- Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Legge 17 dicembre 2012, n. 221, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese.
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.
- Decreto legislativo 18 ottobre 2012, n. 179, “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”. Art. 34-bis “Autorità nazionale anticorruzione”.
- Decreto legislativo 6 luglio 2012, n. 95, “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini (nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario)”.
- Legge 22 dicembre 2011, n. 214, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici.
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, denominato “Testo Unico sulla privacy”.
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

## LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE

A.N.AC.	Autorità Nazionale Anticorruzione
C.C.N.L.	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CdA	Consiglio di Amministrazione
C.i.V.I.T.	Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche
D.F.P.	Dipartimento della Funzione Pubblica
GRECO	Groupe d'Etats contre la Corruption
I.N.A.F.	Istituto Nazionale di Astrofisica
IRG	Implementation Review Group
M.E.P.A.	Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
O.I.V.	Organismo Indipendente di Valutazione della performance
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
P.P.	Piano della Performance
P.T.F.	Piano Triennale di Formazione
P.T.P.C.	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
P.T.T.I.	Programma Triennale di Trasparenza e Integrità
RPC	Responsabile della Prevenzione della Corruzione
S.N.A.	Scuola Nazionale dell'Amministrazione
WGB	Working Group on Bribery

## **1. L'INAF**

L'Istituto Nazionale di Astrofisica è l'Ente di Ricerca italiano dedicato allo studio dell'Universo, dell'Astronomia e dell'Astrofisica.

Ai sensi dell'art. 2 del proprio Statuto, l'Istituto promuove, realizza e coordina, anche nell'ambito di programmi dell'Unione Europea e di Organismi internazionali, attività di ricerca nei campi dell'astronomia e dell'astrofisica, sia in collaborazione con le Università che con altri soggetti pubblici e privati, nazionali, internazionali ed esteri.

Tra i compiti istituzionali dell'INAF rientrano altresì la progettazione e lo sviluppo di tecnologie innovative e di strumentazione d'avanguardia per lo studio e l'esplorazione del Cosmo nonché la diffusione della cultura scientifica attraverso la realizzazione di progetti di didattica e di divulgazione dell'Astronomia rivolti alla Scuola e alla Società.

## **2. Oggetto / Obiettivi**

La legge 6 novembre 2012, n. 190, come noto, ha dettato le tipologie di misure necessarie al fine di prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione; tali misure hanno carattere ordinamentale - quale la creazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (già C.i.V.I.T., ora A.N.AC.) - ed amministrativo - quale il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e, nell'ambito delle singole amministrazioni, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).

Inoltre, con il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 - che disciplina l'inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni - e con il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 di emanazione del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, sono stati affidati ulteriori compiti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

La corruzione lede non solo il prestigio, ma anche l'imparzialità e il buon andamento della pubblica amministrazione, e ne pregiudica anche l'economia. Il P.T.P.C. è uno degli strumenti atti a ridurre l'opportunità di un contesto favorevole alla corruzione; opera attraverso la valutazione del diverso livello di esposizione al rischio corruzione eventualmente insito nei procedimenti/processi e indica gli interventi organizzativi necessari.

Per quanto non previsto dal presente Piano, si rinvia alle disposizioni vigenti in materia.

Il presente Piano riguarda il periodo 2015-2017; riporta, pertanto, anche le iniziative e le misure già intraprese dall'Amministrazione nel corso del 2014 nonché i risultati dell'attività di monitoraggio sin qui svolta.

Il Piano si configura come documento di programmazione e contiene specifici obiettivi nonché azioni da intraprendere e relative competenze; esso va coordinato con altri Piani e/o

strumenti di programmazione dell'Ente, in atto o da attuare, quali, a titolo di esempio non esaustivo, il Piano della Performance (P.P.) ed il Piano Triennale di Attività (P.T.A.).

### **3. Struttura del P.T.P.C.**

Il presente Piano si sviluppa in paragrafi: si divide in due parti, una introduttiva e l'altra a carattere dispositivo; la seconda parte (*core* del documento), è dedicata alle attività a rischio di corruzione, sia quelle comuni a tutte le amministrazioni, sia quelle eventuali specifiche dell'Istituto, da individuare; i relativi meccanismi di prevenzione della corruzione sono suddivisi in meccanismi generali e meccanismi specifici, determinati dalla particolare natura delle attività interessate, distinguendo le misure di prevenzione già adottate e quelle da adottare.

Nel P.T.P.C. si elencano anche disposizioni in materia di formazione, che si sviluppano tanto su argomenti generali quanto su specifici settori riguardanti le aree di rischio, in correlazione con il Piano Triennale di Formazione (P.T.F.); sono altresì esposte ulteriori azioni per la prevenzione della corruzione, tra le quali sono contemplate due misure fondamentali rappresentate dall'adozione del Codice di comportamento e dalla rotazione del personale.

Inoltre, gli altri paragrafi riguardano attività da svolgersi periodicamente, ossia il monitoraggio generale sulla attuazione del Piano e specifico su singoli aspetti, nonché l'aggiornamento del documento con i relativi tempi e modalità.

Per quanto concerne le azioni tese a garantire la trasparenza e a definire le misure, i modi e le iniziative per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi per la pubblicazione delle informazioni, queste sono contenute nel paragrafo 21 del presente Piano, che, conformemente a quanto disposto dall'art. 10, comma 2, del d. Lgs. n. 33/2013, costituisce il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'INAF per il triennio 2015-2017.

### **4. Soggetti coinvolti nella Prevenzione della Corruzione**

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione sono: gli organi di indirizzo politico, il Responsabile della prevenzione della corruzione, i Referenti per la Prevenzione della corruzione, i Dirigenti, i Responsabili di Strutture Operative di Ricerca, i Responsabili degli Uffici e dei Servizi e i Responsabili delle Unità Scientifiche. Inoltre, sono destinatari del Piano i dipendenti ed i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, ferme restando le ipotesi in cui tale violazione dia luogo anche a responsabilità penale, civile e amministrativa del dipendente.

## 5. La Corruzione

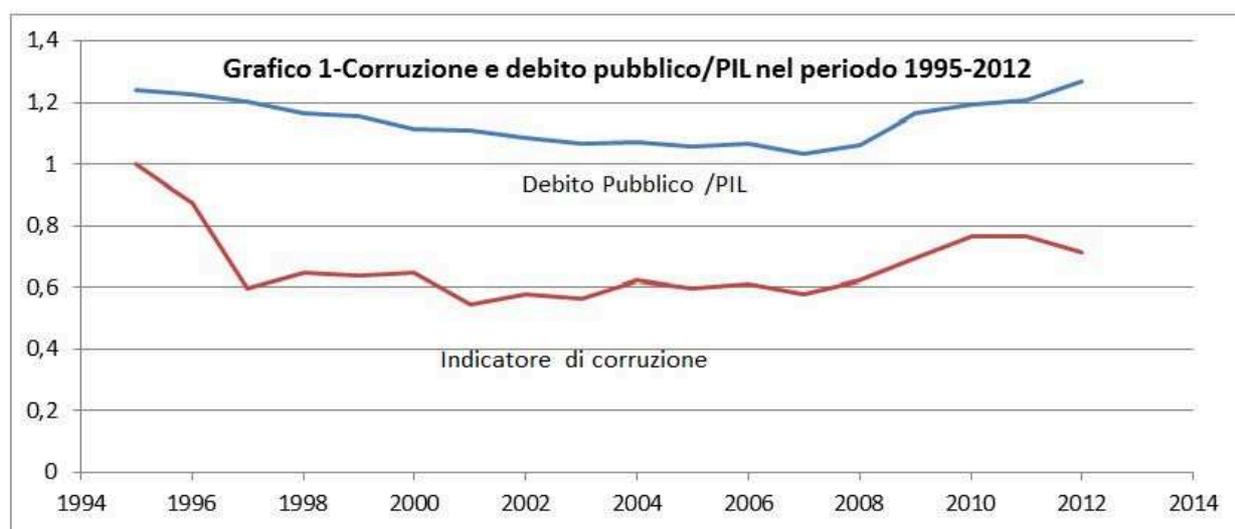
Nella ventesima edizione del CPI (Indice di Percezione della Corruzione), redatta da Transparency International per l'anno 2014, l'Italia si classifica nuovamente al 69° posto nel mondo, conservando stessa posizione e punteggio del 2013. Sullo stesso gradino dell'Italia, con un voto di 43 su 100, troviamo di nuovo la Romania e altri due paesi europei in risalita rispetto allo scorso anno: Grecia e Bulgaria. A livello globale si distinguono in negativo Francia (69), Cina (36) e Turchia (45) che perdono diverse posizioni rispetto al 2013, mentre rimangono in cima alla classifica dei paesi più virtuosi Danimarca, Nuova Zelanda e Finlandia.



convinzione che nulla può cambiare: questi atteggiamenti contribuiscono in maniera significativa ad innalzare e a rinsaldare quel muro di impunità che protegge i corrotti.

L'indice di percezione dell'anno 2014 conferma che, nonostante i molti interventi realizzati, soprattutto ad opera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, in Italia ancora tanto resta da fare per rafforzare le politiche di contrasto alla corruzione. E' indubbio, infatti, che la diffusione di questo fenomeno alteri significativamente il regolare andamento della concorrenza con gravi ripercussioni sull'economia del Paese: basti pensare che, secondo la Corte dei Conti, i costi diretti di questo fenomeno ammontano ogni anno a circa 60 miliardi di euro.

Per evidenziare gli effetti della corruzione nel caso italiano, abbiamo indicato nel grafico 1 la dinamica del rapporto debito/Pil e della corruzione utilizzando gli indicatori di corruzione percepita di Transparency International. Il grafico evidenzia una stretta correlazione nel periodo 1995-2012 fra debito pubblico/Pil e indicatori di corruzione. Per entrambi gli indici, vi è una tendenza alla diminuzione dal 1995 al 2005 e una crescita nel periodo successivo.



L'analisi mette in evidenza come il non avere affrontato il problema della corruzione abbia notevolmente peggiorato la situazione della finanza pubblica italiana, obbligando i vari Governi a seguire quelle politiche di austerità che si sono avute a partire dal 2009. Questo non implica che nel breve periodo si possa ignorare il problema della spesa pubblica, ma evidenzia la necessità di un'efficace lotta alla corruzione anche come strumento di riduzione della spesa pubblica.

In un rapporto presentato dalla Commissione Europea il 6 dicembre 2014, l'esecutivo comunitario ha denunciato, tra le altre cose, la mancanza in Italia di una regolamentazione delle *lobbies*, la vigenza di troppe leggi *ad personam* e la mancata, piena trasposizione nell'ordinamento nazionale della direttiva europea tesa al contrasto della corruzione nel settore privato. Secondo Cecilia Malmström, Commissario agli Affari Interni, "(...) la

*corruzione mina la fiducia dei cittadini nelle istituzioni democratiche e nello Stato di diritto, danneggia l'economia europea e priva gli Stati di un gettito fiscale particolarmente necessario".*

Proprio per i suoi rilevanti effetti sul sistema delle economie, il tema della prevenzione ha da tempo assunto un rilievo fondamentale: nel suo discorso di inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2014, il Presidente della Corte dei Conti, Raffaele Squitieri, ha sottolineato "(...) *l'importanza di una strategia di prevenzione generale che renda residuale, anche se necessario, il momento sanzionatorio dei comportamenti illeciti. La prevenzione deve svilupparsi attraverso il monitoraggio costante dell'attività sia delle pubbliche gestioni che del mercato in generale, impiegando strumenti e procedure tali da garantire la massima trasparenza nell'attività della pubblica amministrazione*".

In tal senso, l'approvazione e l'attuazione di una nuova e più articolata ed incisiva legge anticorruzione, che vada ad affiancare la riforma realizzata nel 2012, rappresenterà per l'Italia anche l'occasione, non più procrastinabile, di allinearsi alle *best practices* internazionali, introducendo nel nostro ordinamento nuovi strumenti diretti a rafforzare le politiche di prevenzione e contrasto della corruzione nella direzione più volte sollecitata dagli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, in particolare, il GRECO (Groupe d'Etats contre la Corruption) del Consiglio d'Europa, il WGB (Working Group on Bribery) dell'OCSE e l'IRG (Implementation Review Group) per l'implementazione della Convenzione contro la corruzione delle Nazioni Unite.

Un primo passo in questa direzione è stato sicuramente compiuto nel corso dello scorso anno, allorché il legislatore, con il decreto legge 24 giugno 2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ed intitolato "misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" ha riformato in modo profondo l'Autorità nazionale anticorruzione, ampliandone poteri e competenze e dimostrando concretamente di voler credere nella "scommessa" della prevenzione dei fenomeni corruttivi nella pubblica amministrazione e nel sistema degli appalti. Le funzioni di vigilanza e di controllo effettivo, non meramente burocratico e formalistico, sono divenute sia il criterio di orientamento dell'intera azione dell'Autorità, subito dopo il 24 giugno, sia il criterio cui ispirare il piano di riordino che l'ANAC stessa ha sottoposto al Presidente del Consiglio dei Ministri.

Questo dato risulta esplicitato, in particolare, in un passaggio dell'atto di organizzazione del 29 ottobre 2014, in attuazione della delibera n. 143 del 30 settembre 2014; la missione istituzionale dell'Autorità viene individuata, in particolare, nella "*prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, nelle società partecipate e controllate anche mediante l'attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi e comunque in ogni settore della pubblica amministrazione che potenzialmente possa sviluppare fenomeni corruttivi, evitando nel contempo di aggravare i procedimenti con ricadute negative sui cittadini e sulle imprese, orientando i comportamenti e le attività degli impiegati pubblici, con interventi in sede consultiva e di regolazione*" (Piano di riordino dell'ANAC, ai

sensi dell'art. 19, comma 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114).

Come si vede, il tema della prevenzione della corruzione è strettamente connesso a quello della trasparenza: il pacchetto di misure che disciplina gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle P.A. è teso proprio ad attuare la legge anticorruzione (190/2012), ad attivare un nuovo tipo di "controllo sociale" (accesso civico), a sostenere il miglioramento delle performance, a migliorare l'accountability dei manager pubblici e ad abilitare nuovi meccanismi di partecipazione e collaborazione tra PA e cittadini, favorendo, nel complesso, la prevenzione dei fenomeni corruttivi. Con il d.lgs. n. 33/2013 (c.d. "decreto trasparenza"), il legislatore ha inteso riordinare i fondamentali obblighi di pubblicazione derivanti dalle innumerevoli normative stratificate nel corso degli ultimi anni, uniformando gli obblighi e le modalità di pubblicazione per tutte le pubbliche amministrazioni definite nell'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001 e per gli enti controllati, definendo ruoli, responsabilità e processi in capo alle pubbliche amministrazioni e agli organi di controllo ed introducendo il nuovo istituto dell'accesso civico.

Inoltre, al fine di poter monitorare gli obblighi di pubblicazione presenti nel decreto 33/2013 e di consentire un accompagnamento delle PA nel percorso di attuazione della nuova disciplina, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha potenziato la c.d. "Bussola della trasparenza", uno strumento fondamentale per consentire alle pubbliche amministrazioni e ai cittadini di poter monitorare i siti web e di migliorare continuamente la qualità delle informazioni on-line e dei servizi digitali. Questa iniziativa del DFP è perfettamente in linea con i principi dell'*open Government* ed in particolare mira a rafforzare la trasparenza, la partecipazione e l'accountability: la Bussola utilizza, forse per la prima volta al mondo, strumenti che coniugano la trasparenza delle pubbliche amministrazioni con la partecipazione e la collaborazione dei cittadini. Per queste ragioni, essa assume un ruolo rilevante nel misurare il livello di trasparenza di una amministrazione con riflessi importanti per quanto riguarda la prevenzione ed il contrasto alla corruzione, diventando uno strumento di supporto indispensabile per monitorare in tempo reale la conformità ai diversi obblighi di pubblicazione e la trasparenza sui siti istituzionali di tutte le PA verificandone, continuamente ed in tempo reale, l'evoluzione su tutto il territorio nazionale in modo completamente automatico.

In definitiva, l'intero quadro normativo che emerge dalla l. 190/2012, dal d.lgs. 33/2013 e, da ultimo, dal d.l. 90/2014 è espressione di una chiara scelta legislativa di ritenere la trasparenza, intesa quale accessibilità totale delle informazioni da pubblicare sui siti *web*, strettamente collegata alla prevenzione della corruzione e materia di competenza statale, sulla cui attuazione vigila l'Autorità nazionale anticorruzione, i cui poteri sono stati notevolmente incrementati.

Infatti, in aggiunta ai poteri di vigilanza e di controllo sull'esatto adempimento degli obblighi, pena l'adozione di misure di rimozione e di ordine già specificamente previste nell'art. 1, co. 2 e 3, della l. 190/2012 e nell'art. 45 del d.lgs. 33/2013, l'ANAC può irrogare direttamente sanzioni pecuniarie in caso di mancata adozione dei programmi triennali per la

trasparenza e l'integrità, oltre che dei piani triennali di prevenzione della corruzione e dei codici di comportamento (art. 19, co. 5, d.l. 90/2014).

Con riferimento specifico alle sanzioni di cui all'art. 47 del d.lgs. 33/2013, è attribuito al Presidente dell'ANAC il potere di segnalare «*all'Autorità amministrativa di cui all'art. 47 c. 3 del d.lgs. n. 33/2013 le violazioni in materia di comunicazione delle informazioni e dei dati e di obblighi di pubblicazione previsti nel citato art. 47, ai fini dell'esercizio del potere sanzionatorio di cui al medesimo articolo*» (art. 19, co. 7, d.l. 90/2014).

Oltre al rinnovato quadro istituzionale in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, il d.l. 90/2014 ha introdotto modifiche significative relativamente all'ambito soggettivo di applicazione della disciplina della trasparenza prevista dal d.lgs. 33/2013. L'art. 24 bis del decreto legge, infatti, amplia in modo considerevole il novero dei soggetti tenuti all'osservanza delle regole sulla trasparenza. Sono stati inseriti le autorità amministrative indipendenti, tutti gli enti pubblici anche economici nonché le società e gli enti di diritto privato in controllo pubblico (art. 11 d.lgs. 33/2013, come modificato dall'art. 24 bis del d.l. 90/2014).

## **6. Aree di rischio**

La normativa vigente, all'articolo 1, commi 16 e 17, della legge n. 190 del 2012, individua le aree di rischio comuni a tutte le amministrazioni e concernenti i seguenti procedimenti assoggettati a particolari livelli di trasparenza:

a) autorizzazioni e concessioni;

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Inoltre, all'interno dell'Istituto è in corso una attività conoscitiva per proprie specificità funzionali e di contesto, avviata interpellando i Responsabili degli Uffici, dei Servizi, delle Strutture e delle Unità Scientifiche, nelle varie articolazioni dell'Ente; all'esito di tale consultazione si darà conto nell'aggiornamento di tale P.T.P.C., tenuto conto che la gestione del rischio comporta un articolato processo suddiviso in:

- mappatura dei processi attuati dalla Amministrazione;
- valutazione del rischio per ciascun processo;

- trattamento del rischio.

Il presente documento tiene conto dei meccanismi generali di prevenzione della corruzione e di quelli specifici, emersi già nella prima fase della attività conoscitiva, presso le varie articolazioni dell'Ente. Sotto questo punto di vista, l'Istituto ha portato a termine, alla fine del 2014, un'ampia mappatura dei processi maggiormente esposti al rischio di corruzione all'interno delle singole aree, ulteriori rispetto a quelli declinati nell'allegato 3 al Piano Nazionale Anticorruzione. Tale mappatura è esposta nella seguente tabella.

Identificazione del rischio (oltre ad ex allegato 3 PNA)	PROCESSO-PROCEDIMENTO
<p>Modalità di reclutamento in violazione alla regola del concorso pubblico</p> <p>Improprio utilizzo di forme alternative di selezione, pur considerate dall'ordinamento prioritarie rispetto a quest'ultimo (scorrimento di graduatorie, procedure di mobilità)</p> <p>Previsione di requisiti personalizzati ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire</p> <p>Assenza di adeguata pubblicità della selezione e di modalità che garantiscano l'imparzialità e la trasparenza di espletamento delle procedure</p> <p>Illegittima composizione della commissione di concorso (i.e. presenza di soggetti con incarichi politici ovvero rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali) e ripetuta attribuzione ai medesimi soggetti degli incarichi di componente di commissione in assenza di criteri oggettivi e predeterminati</p> <p>Inosservanza delle regole procedurali a garanzia del regolare, trasparente ed imparziale svolgimento della selezione (ad es. cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta, predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove)</p> <p>Interventi di formazione rivolti a dipendenti selezionati in assenza di criteri oggettivi e predeterminati connessi alla programmazione delle attività di formazione</p>	<p>Reclutamento, progressioni di carriera e formazione interna</p>
<p>Inosservanza del principio generale dell'ordinamento in tema di affidamento di incarichi della P.A. per cui le Amministrazioni hanno l'obbligo di far fronte alle ordinarie competenze istituzionali col migliore o più produttivo impiego delle risorse umane e professionali di cui dispongono, sicché l'eventuale conferimento all'esterno deve essere preceduto da idonea e preventiva valutazione circa la sussistenza dei presupposti necessari</p> <p>Previsione di requisiti personalizzati; inosservanza di regole procedurali a garanzia del regolare svolgimento della selezione</p> <p>Violazione del principio di competenza ed inosservanza del principio di separazione tra attività di indirizzo politico ed attività di gestione amministrativa (conferimenti con delibere del CdA in luogo della determina del dirigente competente, ingerenza di organi di indirizzo nella scelta del soggetto cui conferire l'incarico, ecc.)</p> <p>Spese per incarichi e consulenze inutili o irragionevoli (es. in difetto del presupposto della carenza di personale idoneo, scarsamente motivate, ecc.)</p>	<p>Conferimento di incarichi professionali</p>
<p>Il dirigente non esercita intenzionalmente il necessario controllo sulle attività e i dipendenti dell'Ufficio</p> <p>Il dirigente, in assenza di criteri oggettivi e predeterminati, accorda impropriamente vantaggi, promozioni o altri benefici</p> <p>Il dirigente commina impropriamente sanzioni o attua forme di discriminazione o non avvia il procedimento disciplinare laddove obbligatorio ai termini di legge</p> <p>Il dirigente attua (o consente l'attuazione di) ritorsioni nei confronti dei dipendenti che segnalano, in maniera fondata, episodi di corruzione o di illeciti disciplinarmente rilevanti</p> <p>Un dipendente richiede/fornisce illecitamente benefici ad individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato per motivi connessi allo svolgimento della propria attività di servizio</p>	<p>Risorse umane</p>

Un dipendente fornisce informazioni d'ufficio riservate ad individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato per motivi connessi allo svolgimento della propria attività di servizio	
Un dipendente viola le procedure o abusa dei poteri d'ufficio o utilizza le informazioni di cui dispone per motivi di ufficio a scopi personali o per favorire individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato	
Un dipendente favorisce o omette di segnalare comportamenti corruttivi, connessi con la propria attività d'ufficio, posti in essere da individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato	
Il dirigente o il responsabile del procedimento che ha adottato un provvedimento autorizzatorio o simile, o che ha aggiudicato una gara mediante procedura ristretta, riceve ed accetta un'offerta di lavoro vantaggiosa da parte dell'impresa destinataria del provvedimento o dell'aggiudicazione e l'offerta può configurarsi quale corrispettivo per il provvedimento favorevole o per l'aggiudicazione	Controllo sull'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (es. collaborazioni esterne)
Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa	Definizione dell'oggetto dell'affidamento
Elusione delle regola di affidamento degli appalti mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
Definizione di requisiti (tecnico economici) di accesso alla gara al fine di favorire un'impresa	Requisiti di qualificazione
Definizione di requisiti di aggiudicazione della gara al fine di favorire un'impresa	Requisiti di aggiudicazione
Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa finalizzato a favorire un'impresa	Valutazione delle offerte
Mancato rispetto del principio di imparzialità nella nomina della commissione giudicatrice	
Manipolazione dei requisiti di valutazione dell'esperienza e della struttura tecnica di cui l'appaltatore si avvarrà per redigere il progetto esecutivo	
Manipolazione dei requisiti/criteri che la commissione giudicatrice dovrà utilizzare per decidere i punteggi da assegnare all'offerta tecnica	
Condizionamenti nella valutazione dei progetti da parte della commissione giudicatrice	
Compiacenza nel controllo e verifica del progetto esecutivo predisposto dall'appaltatore	

Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale. Omessa (o sommaria) verifica finalizzata a scongiurare il provvedimento di revoca dell'aggiudicazione	Verifica della eventuale anomalia dell'offerta
Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge ovvero suo impiego nelle ipotesi individuate dalla legge, pur non sussistendone effettivamente i presupposti	Procedure negoziate
Elusione delle regole minime di concorrenza stabilite dalla legge per gli affidamenti di importo fino ad un milione di euro (art. 122, comma 7, Codice). Abuso nel ricorso agli affidamenti in economia ed ai cottimi fiduciari al di fuori delle ipotesi legislativamente previste	Affidamenti diretti
Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario	Revoca del bando
Mancanza di sufficiente precisione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori, che consenta all'impresa di non essere eccessivamente vincolata ad un'organizzazione precisa dell'avanzamento dell'opera, creando in tal modo i presupposti per la richiesta di eventuali extraguadagni da parte dello stesso esecutore	Redazione del cronoprogramma
Pressioni dell'appaltatore sulla direzione dei lavori, affinché possa essere rimodulato il cronoprogramma in funzione dell'andamento reale della realizzazione dell'opera	
Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto in sede di gara o conseguire extraguadagni, addebitabili in particolar modo alla sospensione dell'esecuzione del lavoro o del servizio durante i tempi di attesa dovuti alla redazione della perizia di variante	Varianti in corso di esecuzione di contratto
Mancato controllo della stazione appaltante nell'esecuzione della quota-lavori che l'appaltatore dovrebbe eseguire direttamente e che invece viene scomposta e affidata attraverso contratti non qualificati come subappalto, ma alla stregua di forniture	Subappalto

Condizionamenti nelle decisioni assunte all'esito delle procedure di accordo bonario, derivabili dalla presenza della parte privata all'interno della commissione	Utilizzo di metodi alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratti
Mancata attivazione del procedimento	Procedimenti disciplinari e sanzioni
Irrogazione di sanzione non appropriata	
Mancato rispetto dei termini perentori	
Riconoscimento indebito al fine di agevolare determinati soggetti	Sussidi
Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti	
Abuso dei poteri pianificatori al fine di agevolare determinati soggetti	Pianificazione

## 7. Meccanismi generali di prevenzione

Di seguito si enunciano i meccanismi generali che devono presiedere l'azione di prevenzione della corruzione nella fase di adozione delle decisioni:

- il processo di formazione della decisione deve consentire la individuazione, in ogni sua fase, sia del personale addetto alla trattazione del procedimento, sia della documentazione a supporto della decisione, documentazione che deve essere acquisita, laddove possibile, anche in formato elettronico;
- la trattazione delle pratiche deve rispettare l'ordine cronologico, eventuali richieste di anticipazione devono essere motivate e autorizzate dai responsabili;
- l'attuazione delle azioni deve essere coerente con gli obiettivi programmati;
- il controllo deve essere condotto individuando meccanismi, anche informatici, al fine di monitorare la procedura;
- la conservazione dei relativi atti, in formato cartaceo o elettronico, deve assicurare l'impossibilità di accesso da parte di personale non abilitato.

L'Istituto nelle attività delle Segreterie degli Organi, nelle Strutture di supporto e nei Servizi, già adotta un processo di dematerializzazione degli atti, anche al fine di una maggiore tracciabilità dei flussi documentali e responsabilizzazione del personale addetto alle istruttorie nell'individuazione di eventuale documentazione riservata. Tale processo è in fase di implementazione anche in altre Aree ed Uffici dell'Istituto.

## **8. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di Autorizzazione o Concessione**

### AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI

Da una prima ricognizione non sono risultati nell'Istituto processi riconducibili all'Area delle Concessioni.

### AUTORIZZAZIONI

Misure già adottate:

- provvedimento autorizzativo del Consiglio di Amministrazione per l'affidamento di commesse pubbliche superiori a 200.000,00 (duecentomila/00) euro, per la stipula di convenzioni e /o di accordi quadro con Università e altri Enti di Ricerca nazionali e internazionali;
- verifica documentazione finalizzata ad evitare attribuzione di vantaggi a soggetti non eventi titolo.

Misure da adottare:

- aggiornamento provvedimento autorizzativo delle commesse pubbliche per adeguarlo alla nuova articolazione delle strutture dell'Ente (processo organizzativo);
- altre misure da concordare con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

## **9. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi**

SCelta DEL CONTRAENTE PER L'AFFIDAMENTO DI LAVORI, FORNITURE E SERVIZI, ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA MODALITÀ DI SELEZIONE PRESCELTA AI SENSI DEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI RELATIVI A LAVORI, SERVIZI E FORNITURE, DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 12 APRILE 2006, N. 163

Misure già adottate:

- ricorso in via prevalente alle Convenzioni Consip Spa e utilizzo della piattaforma "Acquisti in rete" (M.E.P.A.);

- negli altri casi, la trasparenza delle procedure è garantita attraverso attività istruttoria consistente in approfondite indagini di mercato (procedure in economia e negoziate, ai sensi del Codice dei contratti pubblici), facendo riferimento ai parametri prezzo-qualità del mercato elettronico e di altri tariffari disponibili.

#### PER GLI INTERVENTI RELATIVI AI LAVORI DI MANUTENZIONE DEGLI IMMOBILI

Misure già adottate:

- attivazione di convenzioni con i Provveditorati Inter-regionali alle Opere Pubbliche, per la predisposizione di atti di gara, per interventi sui beni immobili di elevato prestigio artistico-culturale.

Misure da adottare:

- verifica a campione delle procedure di affidamento dei lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili;
- monitoraggio periodico al fine di controllare il rispetto della disciplina di settore;
- costituzione albo fornitori;
- specifica formazione dei dipendenti e dei collaboratori addetti al settore.

#### **10. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari**

##### CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI, NONCHÉ ATTRIBUZIONI DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PERSONE ED ENTI PUBBLICI E PRIVATI

Misure già adottate:

- utilizzazione di apposito Regolamento interno per la concessione dei sussidi;
- svolgimento di attività istruttoria da parte dell'Area competente per l'esame delle domande e la verifica dei requisiti;
- stesura di relazione riassuntiva che riporta, per ciascuna richiesta, importi dei sussidi concessi, criteri utilizzati per la determinazione degli stessi e motivazioni di eventuale rigetto delle richieste;
- approvazione degli atti con provvedimento del Direttore Generale;
- attribuzione ad altra Area Funzionale della competenza per la successiva liquidazione ed erogazione dei contributi concessi;

- pubblicazione in apposita sezione del sito istituzionale, nel rispetto della normativa sulla trasparenza, degli elenchi dei richiedenti e dei relativi importi dei sussidi concessi.

Misure da adottare:

- aggiornamento del Regolamento per l'individuazione degli interventi da attuare;
- controllo a campione delle richieste di sussidio e verifica della corrispondenza dei relativi dati e requisiti con le risultanze istruttorie dell'Area competente.

### **11. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera**

CONCORSI E PROVE SELETTIVE PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE E  
PROGRESSIONI DI CARRIERA DI CUI ALL'ARTICOLO 24 DEL DECRETO LEGISLATIVO 27  
OTTOBRE 2009, N. 150

Misure già adottate:

- verifica della sussistenza dei requisiti dei componenti la commissione esaminatrice;
- monitoraggio delle situazioni e dei motivi di incompatibilità dei componenti la commissione esaminatrice;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, anche potenziale;
- adeguato e tempestivo controllo delle autocertificazioni;
- verifica della regolarità e della legittimità dello svolgimento delle procedure;
- accurata selezione del personale da adibire al servizio di vigilanza durante le prove concorsuali.

Misure da adottare:

- monitoraggio periodico sull'efficacia delle misure adottate;
- progressiva dematerializzazione degli atti;
- specifica formazione dei dipendenti e dei collaboratori addetti al settore.

## **12. Obblighi di collaborazione e di informazione**

I dipendenti ed i collaboratori e, in generale, il personale addetto alle aree di rischio devono collaborare nelle attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano.

I dipendenti ed i collaboratori e, in generale, il personale addetto alle aree di rischio sono tenuti a fornire le informazioni necessarie per consentire al Responsabile della Prevenzione di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Piano.

## **13. Ruoli**

Premesso che, ai sensi della normativa vigente, l'Ente deve assicurare l'adeguato supporto al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in considerazione della complessità e delicatezza dei compiti affidati, sentito il Responsabile medesimo, i soggetti interessati alla definizione, adozione e attuazione del Piano della Prevenzione della Corruzione sono:

- il Consiglio di Amministrazione (CdA), il quale nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed adotta il Piano della Prevenzione della Corruzione.
- L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il quale esercita in piena autonomia le attività di controllo sulla corretta applicazione del Piano.
- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il quale individua i contenuti del Piano della Prevenzione della Corruzione, lo elabora ai fini della adozione da parte del Consiglio di Amministrazione; verifica l'attuazione del Piano e della sua idoneità, al fine di individuare eventuali anomalie da segnalare al CdA e all'OIV; propone l'aggiornamento del Piano in caso di modifiche incidenti sulla organizzazione o sulle procedure amministrative; verifica, d'intesa con i soggetti competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi di responsabilità nei settori potenzialmente a rischio, laddove se ne ravvisi la possibilità; individua il personale da inserire nei programmi di formazione.
- I Dirigenti e i Responsabili dei Servizi, i quali collaborano e forniscono i dati per la realizzazione delle attività previste nel Piano, in modo da garantire un adeguato e puntuale adempimento delle attività, e informano tempestivamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

I compiti e le responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione sono indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica (D.F.P.) n. 1 del 2013 nonché, per quanto concerne la vigilanza sul rispetto delle norme di inconferibilità e incompatibilità, dall'art. 1 della legge n. 190 del 2012 e dall'art. 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013. Inoltre, il Responsabile della Prevenzione elabora la relazione annuale sulla attività svolta e ne

cura la pubblicazione sul sito dell'Ente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 14, della citata legge n. 190 del 2012.

I soggetti tenuti a relazionare al Responsabile della Prevenzione, in ogni caso, devono:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- osservare le misure contenute nel Piano, collaborando con il Responsabile della prevenzione anche nel fornire adeguato e tempestivo riscontro;
- segnalare le situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza.

#### **14. Formazione**

Ai sensi della normativa vigente, l'Ente programma percorsi di formazione rivolti a tutto il personale sulle competenze e l'aggiornamento delle stesse, sull'etica, la legalità, la trasparenza e l'integrità, ai sensi dell'art. 54, comma 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

I percorsi formativi devono essere rivolti a tutti i dipendenti e ai collaboratori a vario titolo dell'Amministrazione e devono prevedere esercitazioni pratiche calate nel contesto dell'Ente al fine di far emergere il principio comportamentale adeguato, eticamente corretto, nelle varie situazioni.

I contenuti della formazione in tema di Anticorruzione sono riferiti sia ai principi dettati dalla normativa vigente, anche per quanto concerne gli obblighi di trasparenza e la disciplina degli incarichi, sia alla attuazione di tali principi realizzata attraverso il P.N.A. ed il presente Piano.

Il percorso formativo delineato e attuato dal presente P.T.P.C. deve consentire ai dipendenti di acquisire le conoscenze sulla normativa, sugli strumenti di prevenzione, sulle competenze specifiche delle aree a elevato rischio di corruzione, sui valori etici, nonché la diffusione delle disposizioni atte ad evitare e a ridurre fenomeni corruttivi e degradanti. Le metodologie scelte per la formazione dovranno essere finalizzate a efficacia formativa, tempestività nell'erogazione, anche comprendendo la formazione a distanza (e-learning) e formazione mirata e puntuale verso il personale assegnato agli Uffici direttamente coinvolti e che la legge definisce ad alto rischio.

Inoltre, l'Amministrazione è tenuta a programmare appositi percorsi di formazione e di aggiornamento per il Responsabile della Prevenzione, per i referenti, per i componenti degli organismi di controllo, nonché per i Dirigenti, i Responsabili e il personale assegnato alle aree di rischio. Tali percorsi devono avere cadenza periodica e riguardare tematiche specifiche del settore, in rapporto al ruolo di ciascuno e all'area di rischio.

Il Responsabile della Prevenzione individua sia le necessità formative, d'intensa col Direttore Generale, sia i dipendenti da inserire in tali percorsi, in base alle proposte inoltrate dai Responsabili competenti.

La formazione di cui sopra è svolta, di norma, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (S.N.A.). Nell'ambito di tali percorsi formativi si deve considerare il contributo dagli operatori interni, al fine di creare competenze trasversali ed utilizzabili in molteplici settori.

L'Istituto ha già avviato e conta di potenziare, nel corso del 2015, un programma di formazione rivolto ai dipendenti (in particolare, ai dirigenti ed alle persone inserite negli ambiti "a rischio corruttivo") con due obiettivi: favorire la sempre maggior diffusione e condivisione delle tematiche della trasparenza e dell'anticorruzione e dare continuità alla sinergia che ha caratterizzato l'attività di tutta la struttura organizzativa nella predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

## **15. Codice di Comportamento**

La normativa vigente, (articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della legge n. 190/2012 e s.m.i.) ha previsto l'adozione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Inoltre, come detto, con il decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013, in sede di emanazione del Regolamento, sono state individuate alcune disposizioni di interesse per il P.T.P.C..

In particolare, si richiamano:

- l'articolo 2, comma 3, che stabilisce che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice;
- l'articolo 8, che definisce i doveri del dipendente per quanto concerne la prevenzione della corruzione;

- l'articolo 15, comma 3, che prevede il raccordo tra l'ufficio procedimenti disciplinari e il Responsabile della Prevenzione per le attività previste dal medesimo articolo, nonché specifici compiti del Responsabile medesimo;
- l'articolo 16, che elenca la responsabilità conseguente alla violazione delle disposizioni del codice, nonché doveri e obblighi previsti dal Piano.

L'INAF sta attualmente adottando il proprio Codice, come da disposizione normativa: nella redazione del Codice di comportamento si è scelto, a livello metodologico, di riportare le norme generali previste dal D.P.R. n. 62/2013 dettagliando, articolo per articolo, le specifiche disposizioni fissate dall'INAF ad integrazione di quanto previsto dalla normativa generale.

Questo consentirà a tutti i destinatari del Codice di avere una visione globale, completa ed integrata delle norme comportamentali e dei doveri posti a loro carico; si riportano, di seguito, i principali elementi di integrazione rispetto alla normativa generale nonché l'iter logico ad essi sotteso:

- Disposizioni di carattere generale: in considerazione della specifica realtà dell'INAF, in cui coesistono diverse tipologie di personale – ricercatori, tecnologi, astronomi, tecnici e amministrativi - si è ritenuto doveroso richiamare, oltre al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto degli Enti di Ricerca, la Carta Europea dei Ricercatori e le disposizioni relative al personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 165/01;
- Ambito di applicazione: sempre alla luce della specificità dell'INAF, si è ritenuto opportuno inserire tra i destinatari delle norme del Codice, oltre il personale di cui sopra, anche quello legato all'Ente da rapporto di associatura, in posizione di comando, distacco o fuori ruolo presso l'Istituto, i tirocinanti, i titolari di borse di studio, gli assegnisti di ricerca e i dottorati. Al fine di dare la più ampia applicabilità del Codice, è stata inserita altresì la clausola generale di chiusura per cui le norme poste dal codice INAF trovano applicazione nei confronti di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, collaborano con le attività di ricerca e/o di supporto amministrativo dell'Ente;
- Principi generali: si è tenuto conto dei principi fissati dalla Carta Europea dei Ricercatori;
- Disciplina dei regali, compensi e altre utilità;
- Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse;
- Disciplina dell'obbligo di astensione;
- Misure di prevenzione della corruzione;
- Misure in materia di trasparenza e tracciabilità;

- Misure in materia di comportamento in servizio, con i privati e con il pubblico;
- Peculiari disposizioni per i dirigenti;
- Misure in tema di vigilanza e monitoraggio.

## **16. Rotazione**

La rotazione del personale, altra importante misura di prevenzione della corruzione, prevede un'alternanza del personale addetto alle aree a rischio elevato di corruzione onde evitare la nascita di relazioni che generino privilegi o disagi oltre i limiti consentiti dalla specifica attività istituzionale dell'Ente. Nel presente Piano occorre necessariamente tener conto della dimensione organizzativa dell'Istituto, evidenziando – così come indicato nel P.N.A. - che la misura della rotazione deve essere adottata in tutte le aree dell'Ente previa informazione delle relative modalità alle organizzazioni sindacali rappresentative, tenendo conto degli impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative, della struttura dimensionale, delle attività specifiche e scientifiche dell'Istituto; fattori che precludono, di fatto, la possibilità di rotazione del personale dirigenziale composto da sole 2 unità.

Giacché la rotazione non deve, pur attuando il principio previsto dalla legge, o non può, pregiudicare la funzionalità degli Uffici, si deve tener conto che la valutazione degli interessi di previsione rischio corruzione e salvaguardia dei principi delineati dalla norma, ed elencati nel presente Piano, non può non essere fatta salvaguardando le caratteristiche tecnico-scientifiche dell'Istituto.

## **17. Disposizioni concernenti incompatibilità, inconfiribilità e conflitto di interessi, incarichi extra istituzionali**

### **SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO, ATTIVITA' ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI**

L'Amministrazione elabora opportune proposte per l'attuazione di quanto previsto in materia di incompatibilità dall'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001. Inoltre, adotta tutti gli atti necessari a determinare i criteri oggettivi per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi, non compresi nei doveri di ufficio, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente. L'elaborazione e la trasmissione delle proposte e l'adozione dell'atto contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi debbono essere compiuti tempestivamente ed indicati nel Piano. In particolare, atteso che ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL di comparto 1998-2001 (sottoscritto in data 21 febbraio 2002) i ricercatori ed i tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca, sono elaborate specifiche proposte che, ferma restando la vigente disciplina in materia di incompatibilità e di eventuale conflitto di

interesse, tengano conto della necessità di garantire la libertà di ricerca scientifica ed i diritti del personale ricercatore e tecnologo, così come riconosciuti, tra l'altro dalla Carta Europea dei Ricercatori (approvata con raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005), cui l'INAF ispira la propria azione. Stante la *ratio* della suddetta normativa, che è quella di prevedere, eliminare ed escludere qualunque causa idonea, seppure potenzialmente, a generare un contrasto con gli interessi ed i fini statuari dell'Istituto, nell'elaborazione di criteri e proposte in materia l'Ente deve comunque tener conto dell'autonomia funzionale riconosciuta al personale ricercatore e tecnologo, in ossequio all'art. 15, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, limitatamente alla gestione della ricerca ed alle attività tecnico-scientifiche.

#### CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITA' O INCARICHI PRECEDENTI

L'Ente verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV dal decreto legislativo n. 39 del 2013. Le condizioni ostative sono quelle previste dalla citata normativa, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato (a norma dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000): se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Amministrazione si asterrà dal conferire l'incarico se non ad altro soggetto; in caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 del D.lgs. n. 39/2013, l'incarico sarà nullo. L'inconfiribilità non può essere sanata.

L'Amministrazione, senza ritardo, impartisce direttive affinché negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento ed i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconfiribilità all'atto del conferimento.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 35-*bis* del D.lgs. n. 165/2001, l'Ente adotta ogni misura al fine di assicurare il rispetto del divieto di conferimento di incarichi:

- di componente di commissione per l'accesso ai pubblici impieghi e/o di commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari;
- per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere ai soggetti che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

A tal fine, l'Istituto predispone idonee procedure per la verifica del rispetto del suddetto divieto.

#### INCOMPATIBILITA' SPECIFICHE PER POSIZIONI DIRIGENZIALI

L'Ente verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi, previsti dai capi IV e V del decreto legislativo n. 39 del 2013. Il controllo deve essere effettuato: all'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta durante l'intera durata del rapporto. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione contesta la circostanza all'interessato - ai sensi del decreto n. 39 del 2013 (artt. 15 e 19) - e vigila affinché siano prese le misure conseguenti. L'Amministrazione impartisce direttive, senza ritardo, affinché: negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità; i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto. Nel caso di cause di incompatibilità riscontrate successivamente al conferimento dell'incarico, è prevista (come misura di controllo del rispetto delle disposizioni) la decadenza dall'incarico, se l'incompatibilità non è rimossa entro il termine perentorio di 15 giorni dalla contestazione all'interessato.

L'Ente adotta tutte le misure necessarie perché sia rispettata la disciplina in materia di incompatibilità relativamente al conferimento dell'incarico di Direttore Scientifico e degli incarichi per la direzione di Strutture di Ricerca, nonché di componente del Consiglio Scientifico dell'Ente, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto e dal vigente Regolamento del personale. A tal fine, negli avvisi di selezione per il conferimento dei suddetti incarichi, sono riportate le cause di incompatibilità così come previste dalla specifica normativa.

#### ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La legge n. 190 del 2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D.lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la propria posizione e il proprio potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

A tal fine, la normativa citata ha introdotto le misure volte a contenere il rischio di insorgere di fenomeni corruttivi successivi alla cessazione, a qualunque titolo, del rapporto di lavoro.

Ai fini della applicazione della norma richiamata, l'Ente dispone che:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

#### OBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

In ossequio al P.N.A., l'Amministrazione deve intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse, prevedendole come materia delle attività di formazione. La disciplina prevista dal dettato normativo obbliga i dipendenti all'astensione in caso di conflitto di interessi, unitamente alla segnalazione tempestiva della situazioni di conflitto, anche qualora fosse solo potenziale, ai soggetti individuati nel Piano, indicati dalle norme di legge, responsabili e autorizzati a realizzare azioni e procedure idonee a rimuovere e/o risolvere le azioni o le omissioni atte a generare situazioni di conflitto. La *ratio* è sottesa al rispetto del dovere di esclusività dei dipendenti.

In ogni caso, devono essere previste opportune procedure e modalità per consentire ai dipendenti, qualora vengano a conoscenza e/o si trovino in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, di darne tempestivamente notizia al dirigente/responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza ed agli altri soggetti indicati dalla legge, così come individuati nel Piano.

#### CONDANNE PENALI EX ART. 3 DEL D. LGS. N. 39/2013

In attuazione a quanto previsto dal decreto citato, è disposta la verifica della sussistenza di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati contro la P.A. (artt. 314 e ss. c.p.) all'atto:

- della nomina per i componenti delle commissioni di concorso, per l'affidamento di lavori servizi e forniture, concessione o erogazione sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi o altre utilità;
- del conferimento incarichi dirigenziali o altri incarichi ex art. 3 D.lgs. n. 39 del 2013.

L'articolo 3 del D.lgs. n. 39/2013 citato prevede, infatti, che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, non possano ottenere incarichi amministrativi di vertice; dirigenziali, interni e esterni; di amministratore di enti in controllo pubblico; incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o erogazione di sovvenzioni o contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; incarichi che comportino esercizio di vigilanza o controllo. La situazione di inconfiribilità cessa di diritto ove venga pronunciata, per il medesimo reato, sentenza, anche non definitiva, di proscioglimento. Inoltre, agli effetti della disposizione, la sentenza di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p. è equiparata alla sentenza di condanna.

## **18. Tutela del dipendente che segnala l'illecito (c.d. *whistleblower*)**

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'art. 54, garantisce la tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. A tal fine, il D.P.R. n. 62/2013 prevede, a carico del soggetto titolare che riceva tale segnalazione, l'obbligo di adottare ogni cautela di legge. L'Amministrazione deve intraprendere tempestivamente ogni iniziativa necessaria volta a tutelare il dipendente che segnala l'illecito; deve altresì garantire la riservatezza, a favore dei soggetti che ricevono la segnalazione o ne vengano a conoscenza e di quelli che sono successivamente coinvolti, anche sviluppando un sistema informatico di ricezione delle segnalazioni, idoneo a garantire riservatezza e anonimato. Le segnalazioni di illecito devono essere trattate da un ristrettissimo numero di persone non superiore a tre. Tenuto anche conto di quanto comunicato dall'ANAC con nota del 22 ottobre 2014, l'Istituto sta predisponendo una piattaforma informatica dedicata al whistleblowing, che permetterà ai dipendenti di segnalare on line, con garanzia di anonimato, un illecito, un'illegalità o un'irregolarità lesivi dell'interesse pubblico.

## **19. Monitoraggio**

Il Responsabile della Prevenzione deve essere messo nelle condizioni di fatto di poter monitorare in maniera continua e costante l'attuazione di tutte le misure previste e prevedibili, conseguenti e collegate al presente Piano. L'Amministrazione deve consentire il monitoraggio definendo, d'intesa con il Responsabile, un sistema di report. Tali report, adeguati alle circostanze e alla struttura organizzativa, dovranno pervenire con cadenza di norma semestrale; inoltre, qualora necessario/opportuno, il Responsabile della Prevenzione,

potrà richiedere aggiornati report per la verifica immediata dello stato di avanzamento delle misure di prevenzione previste dal presente P.T.P.C..

## **20. Aggiornamento del Piano**

L'aggiornamento del Piano ha cadenza annuale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012, con la stessa procedura seguita per la sua adozione.

Il Piano è da ritenersi dinamicamente in evoluzione e quindi soggetto ad integrazioni e modifiche, anche prima dell'aggiornamento annuale, laddove siano necessari, ad avviso del Responsabile della Prevenzione, interventi di implementazione e di miglioramento del suo contenuto. Non da ultimo, inoltre, l'aggiornamento può essere determinato anche da normative sopravvenute che impongano ulteriori adempimenti.

## **21. Misure specifiche in tema di trasparenza: il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.)**

Il presidio della trasparenza nell'INAF è composto dal Responsabile per la trasparenza, dall'Organismo Indipendente di Valutazione, dalla Struttura Tecnica Permanente e di supporto e dall'Ufficio Relazioni Esterne ed Istituzionali.

In particolare, il Responsabile per la trasparenza ha il compito di:

- provvedere all'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;
- controllare il corretto adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa;
- segnalare casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, all'Organo di vertice, all'OIV, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e della altre forme di responsabilità, al Servizio Affari legali cui è assegnata la competenza in materia;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

L'Organismo Indipendente di Valutazione promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e verifica la coerenza tra il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e il Piano della *Performance*, valutando anche l'adeguatezza degli indicatori utilizzati. Utilizza i dati relativi agli obblighi di trasparenza anche per la valutazione della *Performance* organizzativa ed individuale del Responsabile e dei soggetti obbligati alla trasmissione dei dati. L'OIV si avvale di una Struttura Tecnica Permanente e di supporto composta da 5 dipendenti dell'INAF.

L'Ufficio Relazioni Esterne ed Istituzionali garantisce un punto di contatto qualificato tra l'Amministrazione, i dipendenti e i cittadini, assicurando un servizio di orientamento e

informazione. Inoltre, è prevista la realizzazione di un “contatore” apposito per analizzare e ottimizzare la sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web.

L’Ente ha ben compreso la portata innovativa della normativa non solo nell’adempimento di una trasparenza “statica” (intesa come accessibilità delle informazioni che riguardano l’organizzazione e l’attività tese al perseguimento delle funzioni istituzionali con l’utilizzo di risorse pubbliche), ma anche nel senso di una trasparenza “dinamica”, di valorizzazione delle esperienze e di circolarità delle politiche; infatti i processi organizzativi e lavorativi, oggetto della comunicazione e mirati “*al dar conto*”, sono stati - e continuano ad essere - fondamentali nella ricerca continua dell’incremento della partecipazione per rinnovare, o migliorare, sia le politiche che le azioni dell’INAF.

La presente sezione aggiorna ed integra il Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2014-2016, approvato con decreto del Presidente INAF n. 07/2014 del 30 gennaio 2014 (ratificato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 05/2014 del 19 febbraio 2014) con l’intenzione di migliorarne sensibilmente il livello qualitativo e la *compliance* nel rispetto del D.lgs. n. 33 del 2013 e s.m.i. e delle delibere ANAC in materia.

Il Programma è redatto privilegiando la chiarezza espositiva, il livello qualitativo delle informazioni ed è articolato anche sulla base di quanto da ultimo previsto nella delibera CIVIT n. 50/2013, al fine di consentire una più facile comparazione ed uniformità tra i programmi delle diverse Amministrazioni.

È importante evidenziare come anche nell’anno 2014 le priorità e le criticità dell’INAF siano state collegate al processo di riorganizzazione in conformità a quanto disposto dal proprio Statuto, dal Disciplinare di organizzazione e funzionamento e dal DPCM 22 gennaio 2013.

Il lavoro svolto, in coerenza con le risorse umane, tiene conto sia del contesto normativo in continua evoluzione che dei processi di riassetto organizzativo e ordinamentale tutt’ora in corso. Da qui l’esigenza di un continuo vaglio anche attraverso la costante interlocuzione con i Responsabili delle Strutture territoriali di ricerca al fine di apportare al Programma possibili integrazioni o modifiche.

Gli obiettivi sono formulati in collegamento con la programmazione strategica ed operativa dell’Ente, definita nel Piano della *Performance* 2014-2016 e le misure contenute in tale Programma sono un’opportunità per la traduzione in obiettivi nel Piano della *Performance* di prossima adozione. In particolare, per il prossimo triennio sono stati individuati precisi obiettivi volti a conseguire sempre migliori livelli di organizzazione al fine di assicurare la più efficace gestione della trasparenza e la tempestività dei flussi informativi. Altro aspetto significativo nel presente Programma è l’azione dell’Istituto diretta a realizzare il più ampio coinvolgimento dei portatori di interessi esterni e interni all’Ente.

## Procedimento di elaborazione e adozione del Programma

### *Obiettivi strategici in materia di trasparenza*

La Tabella riporta le finalità che l'Ente si impegna a realizzare nel periodo di vigenza del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Gli obiettivi sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente, definita nel Piano della *Performance* 2014-2016 e le misure contenute in tale Programma sono un'opportunità per la traduzione in obiettivi nel prossimo Piano della *Performance*.

Descrizione degli obiettivi 2015-2017
Miglioramento del modello organizzativo adottato per la gestione della trasparenza
Completezza, comprensibilità, tempestività, e accuratezza delle informazioni pubblicate
Omogeneità nella rappresentazione dei dati, presupposto per l'uniformità del sito istituzionale e della stessa immagine dell'INAF
Implementazione e sviluppo di strumenti di coinvolgimento degli <i>stakeholders</i>

Nel prossimo anno sarà quindi necessario procedere al completamento di flussi stabili delle informazioni da pubblicare con una diretta modalità di acquisizione. L'Ente dovrà quindi implementare automatismi informatici per l'aggiornamento dei dati, in trasparenza, al fine di evitare la staticità delle informazioni pubblicate o il loro tardivo aggiornamento nel tempo.

Obiettivi specifici che attengono agli aspetti della trasparenza di competenza diretta degli Uffici o delle Strutture territoriali di ricerca verranno attribuiti ai fini dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito istituzionale.

### *I collegamenti con il Piano della Performance*

La normativa pone particolare attenzione al ciclo di gestione della *Performance*, in cui gli Organi d'indirizzo politico-amministrativo definiscono gli obiettivi che la singola Amministrazione deve raggiungere in termini di qualità e quantità del servizio, nell'unità di tempo. La Civit (ora ANAC), con la delibera n. 6 del 2013, ribadisce la necessità che vi sia un collegamento tra la programmazione strategica e operativa del Piano della *Performance* con gli obiettivi di trasparenza indicati nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e che le misure contenute nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità divengano veri e propri obiettivi da inserire nel Piano della *Performance*.

Tale metodo consente di gettare le basi per un migliore sistema di controllo sull'andamento e sugli obiettivi pianificati.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità deve, conseguentemente, rapportarsi al ciclo di gestione della *Performance*, permettendo la totale conoscenza di ogni suo singolo elemento e monitorando costantemente il suo stato di attuazione.

Il collegamento con il Piano della *Performance* trova la sua piena realizzazione con l'assegnazione di indicatori e target agli Uffici coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi.

*L'indicazione degli Uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Programma*

La procedura interna di definizione e di aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è definita secondo modalità coerenti con i principi delineati nelle delibere CiVIT/ANAC n. 105/2010, n. 2/2012 e n. 50/2013.

La tabella seguente illustra la procedura di definizione e aggiornamento del Programma, nonché i soggetti coinvolti.

<b>Contenuti</b>	<b>Data</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
Nomina Referente Prevenzione e Corruzione (RPC) coincidente con il Responsabile per la Trasparenza (RT)	Giugno 2014	Direttore Generale
Definizione del primo Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2014-2016	Ottobre 2014	Referente Prevenzione e Corruzione (RPC)
Delibera adozione primo PTPC 2014-2016	Ottobre 2014	Consiglio di Amministrazione
Definizione della bozza finale di PTTI	Dicembre 2014	Responsabile per la trasparenza
Delibera adozione PTTI 2015-2017	Gennaio 2015	Consiglio di Amministrazione

Monitoraggio	Periodico	Responsabile per la trasparenza
Aggiornamento PTPC Delibera adozione PTTI 2015/2017	Gennaio 2015	Responsabile per la trasparenza, CDA
Terza Attestazione assolvimento obblighi trasparenza e integrità (delibera ANAC n. 148/2014)	Gennaio 2015	Responsabile per la trasparenza, OIV, STP
Attuazione completa delle misure in materia di trasparenza e integrità	In corso d'anno 2015	Tutto il Personale

Hanno partecipato alle fasi di definizione e di aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità:

- il Responsabile della trasparenza;
- il Gruppo di lavoro trasparenza INAF.

In linea con la delibera CiVIT n. 33/2013, ciascun soggetto individuato come responsabile della trasmissione, dell'aggiornamento e della pubblicazione dei dati deve garantire il rispetto dei termini di pubblicazione e della frequenza di aggiornamento dei dati.

Ai fini di una maggiore condivisione dei contenuti del Programma, verranno realizzati, oltre agli incontri di approfondimento già svolti, seminari interni di aggiornamento formativo sugli adempimenti previsti dalla normativa, al fine di coordinare tutte le attività sia a livello centrale che territoriale.

#### *Modalità di coinvolgimento degli stakeholders e risultati di tale coinvolgimento*

L'INAF ritiene imprescindibile il coinvolgimento degli *stakeholders*, sia interni che esterni all'Istituto, ricomprendendo tra i primi tutti coloro che sono soggetti interni all'Istituto, indipendentemente dal rapporto di lavoro o giuridico che li lega all'Ente e, tra i secondi, altri Istituti di ricerca, soprattutto nel campo dell'astrofisica e dell'astronomia, tutti i cittadini, nonché le industrie. Il conseguimento di più elevati livelli tecnologici, infatti, richiede

notevoli investimenti in termini di risorse umane, strumentali, finanziarie ed organizzative nonché di competenze esterne spesso acquisibili solo con il contributo di nuovi *stakeholders*.

A tal fine, l'Ente ha attivato nel sito web istituzionale una sezione URP che riporta indirizzo di posta elettronica dedicata a favorire interazione e *feedback* con gli *stakeholders*; si tratta di un "canale" che rende possibile richiedere informazioni e che verrà rafforzato con la previsione di un "contatore" apposito che permetterà di favorire consultazione e fruizione della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web ai fini di un suo miglioramento.

L'Istituto, già da tempo, promuove e organizza percorsi didattici, visite formative guidate presso le sedi delle Strutture territoriali di ricerca, pubblica informazioni e notizie inerenti le finalità ed i risultati attesi nei diversi settori della ricerca scientifica, attraverso l'invio di una newsletter bisettimanale e la divulgazione di video sulla web-tv INAF "Astrochannel" e sui principali social network, nonché l'utilizzo del sito Media INAF, che è stato potenziato mediante l'apertura di una casella di posta elettronica dedicata.

Tale potenziamento permette agli *stakeholders* una consapevole capacità d'interpretazione dell'azione pubblica dell'INAF, favorendo maggiore partecipazione e coinvolgimento sociale nella gestione dell'Ente.

#### *Organizzazione e risultati attesi dalle Giornate della trasparenza*

La normativa descrive le iniziative che le Amministrazioni Pubbliche devono intraprendere per garantire un adeguato livello di trasparenza, legalità e sviluppo della cultura dell'integrità.

Le Giornate della trasparenza sono uno degli strumenti per la promozione e la valorizzazione della trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni.

L'INAF ritiene che l'organizzazione della Giornata della trasparenza non sia solo adempimento normativo, ma anche fonte di informazioni di concreto interesse per l'esterno e fornisca utili spunti per la rielaborazione annuale dei documenti del ciclo della *Performance* e per il miglioramento dei livelli di trasparenza.

La Giornata della trasparenza 2014 si è tenuta in giugno presso l'Amministrazione Centrale dell'INAF, alla presenza del personale, delle Organizzazioni Sindacali, dei rappresentanti delle Istituzioni, di altri Enti di ricerca, delle Imprese e della stampa di settore ed è stata caratterizzata dall'apertura al pubblico del Museo Copernicano e della Torre Solare. All'evento è intervenuto anche il Sottosegretario del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, on. Angelo Rughetti. Per consentire la partecipazione del personale delle Strutture territoriali di ricerca, è stata scelta la diretta streaming attraverso l'utilizzo delle sole risorse interne, al fine di garantire l'accessibilità ad un più ampio bacino ed evitare nuovi e maggiori oneri. Tale evento è stato anche l'occasione per illustrare il Piano della *Performance* e il Piano Triennale di Attività dell'Ente. Per il 2015, la Giornata della Trasparenza, da tenersi entro il primo semestre, sarà imperniata principalmente sulla

illustrazione del Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017 comprensivo della sezione “Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2015-2017”, del Piano della *Performance* e di ogni altra iniziativa utile a dare evidenza dei progressi compiuti dall’Amministrazione in questo specifico settore.

La tabella che segue illustra le iniziative che l’INAF intende assumere per garantire l’effettiva e corretta applicazione della nuova normativa in materia di trasparenza

<b>Azione</b>	<b>Data</b>	<b>Risultati</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
Giornata della trasparenza 2015	Primo semestre 2015	Diffusione iniziative in materia di Trasparenza	Responsabile per la trasparenza e per l’Anticorruzione
Implementazione sezione sito web	Primo semestre 2015	Acquisizione di nozioni teoriche e pratiche in materia di Trasparenza	Responsabile Centro Elaborazione Dati
Organizzazione di seminari interni sulle tematiche ai sensi del D.lgs. 33/2013 e L.190/2012	Entro 31/12/2015	Almeno due giornate dedicate alla formazione sui temi della Trasparenza e della promozione della cultura dell’integrità	Responsabile per la trasparenza e per l’Anticorruzione in accordo con Il Dirigente dell’Ufficio I

### **Processo di attuazione del Programma**

*Individuazione dei Responsabili della trasmissione dei dati, della pubblicazione e dell’aggiornamento. Individuazione dei referenti per la trasparenza. Regolarità e tempestività dei flussi informativi*

L’organizzazione che garantisce la definizione, l’attuazione, il monitoraggio e l’aggiornamento degli obblighi di trasparenza è articolata su tre livelli:

- primo livello, rappresentato dal Responsabile della trasparenza, supportato dal Gruppo di lavoro trasparenza, da potenziare;

- secondo livello, rappresentato dai Dirigenti dei due Uffici della sede centrale e dai Direttori delle Strutture territoriali di ricerca che, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, devono garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare. In caso di inadempimento sono assoggettati alle sanzioni generali e specifiche previste dalla legge, in particolare dagli articoli 46 e 47 del D.lgs. 33/2013;

- terzo livello, rappresentato dal Responsabile del Centro Elaborazione Dati (CED) e dai referenti per la trasparenza. Al fine di assicurare la corretta e tempestiva gestione dei flussi informativi e l'ottemperanza dei previsti obblighi di pubblicazione, l'INAF ha adottato un sistema che a livello centrale prevede una procedura di trasferimento dei dati e delle informazioni dai responsabili dei procedimenti al CED. A livello territoriale, le Strutture già provvedono per proprio conto a dare evidenza nei propri siti locali delle informazioni e dei dati richiesti dalla vigente normativa, mentre l'integrazione nonché l'omogeneizzazione con il sito web istituzionale sezione "Amministrazione trasparente" verrà implementato attraverso il collegamento informatico col sito locale mediante i link delle Strutture territoriali di ricerca.

I referenti della trasparenza possono essere individuati sia negli Uffici della sede centrale che presso le Strutture territoriali di ricerca e sono scelti tra dipendenti idonei a svolgere tale funzione, alla luce del profilo necessario.

Il Responsabile per la trasparenza dell'INAF è individuato nella dott.ssa Luciana Pedoto, nominata con determinazione del Direttore Generale n. 96/2013 (mail: [responsabile.trasparenza@inaf.it](mailto:responsabile.trasparenza@inaf.it)); alla stessa è stato conferito l'incarico di Referente per la Prevenzione della Corruzione (determinazione del Direttore Generale n. 2581/14 ).

Il Gruppo di lavoro trasparenza, nominato con determinazione del Direttore Generale n. 330/2013, è costituito dalla dott.ssa Federica Caruso e dal dott. Marco Galliani.

Il Gruppo di lavoro trasparenza rappresenta, con il Responsabile, il primo livello della rete di definizione ed attuazione degli obblighi di trasparenza; il Gruppo di lavoro svolge, in via non esclusiva, attività di supporto per l'attuazione, il monitoraggio e l'aggiornamento degli obblighi; contribuisce alla definizione e all'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità; effettua, su indicazione del Responsabile della trasparenza, verifiche interne all'Istituto e monitoraggio, predisponendo schemi di verbali e report.

I Dirigenti degli Uffici della sede centrale e i Responsabili delle Strutture territoriali di ricerca: devono garantire la tempestività dei flussi informativi, con la responsabilità della trasmissione e/o della pubblicazione e/o dell'aggiornamento; collaborano con il Responsabile per la trasparenza, partecipando attivamente alla definizione e all'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità; rispondono alle richieste del Responsabile per la trasparenza in occasione delle verifiche periodiche, delle attività di monitoraggio e assolvimento degli obblighi di legge, fornendo chiarimenti e informazioni.

Premesso che il CED è il punto di confluenza dei dati trasmessi da tutti i responsabili dell'obbligo, il soggetto ad esso preposto ed i referenti per la trasparenza, laddove individuati, rappresentano il terzo livello e assicurano l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale. Il Responsabile del CED focalizza eventuali criticità da segnalare al Responsabile per la trasparenza; può proporre le procedure e le istruzioni affinché il reperimento, la trasmissione, la pubblicazione e l'aggiornamento delle informazioni e dei dati oggetti di pubblicazione avvenga in modo chiaro e sia in continuo miglioramento, seguendo le prescrizioni dettate dalla normativa e dalle circolari delle Autorità vigilanti. Evidenzia, inoltre, i fabbisogni formativi del personale dell'Ente e svolge una funzione di consulenza e supporto per tutte le problematiche connesse al corretto adempimento degli obblighi normativamente prescritti.

#### *Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento*

Il Responsabile per la trasparenza, in quanto responsabile del processo di formazione, adozione e attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione e procede alle segnalazioni prescritte nei casi di mancato o ritardato adempimento di tali obblighi.

Il Responsabile per la trasparenza garantisce il monitoraggio interno degli obblighi di trasparenza avvalendosi della Direzione Generale e col supporto del Gruppo di lavoro trasparenza, con le seguenti modalità:

- verifiche mirate in corso d'anno;
- monitoraggio programmato e report.

Le verifiche in corso d'anno possono scaturire da indagini a campione sui contenuti della sezione "Amministrazione Trasparente", segnalazioni provenienti da Uffici dell'Ente e da richieste di accesso civico, ai sensi dell'articolo 43, comma 4, del D.lgs.33/2013.

L'attività di monitoraggio programmato e report consiste:

- verifica sullo stato di attuazione degli obiettivi definiti nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;
- verifica degli obblighi di pubblicazione attraverso le griglie di rilevazione e attestazione all'uopo predisposte.

Gli esiti di tali attività sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente e, ove previsto, trasmessi all'ANAC.

Rientrano altresì nelle attività di monitoraggio:

- le attività di rilevazione quantitativa degli accessi al sito istituzionale dell'Ente attraverso l'impiego di un "contatore";
- le attività di rilevazione qualitativa dei dati pubblicati nelle modalità e nel formato previsto dalla normativa vigente attraverso gli applicativi rilasciati dal ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione;
- i colloqui con i soggetti Responsabili al fine di evidenziare eventuali criticità del settore o dell'Ente oltre che di segnalazione agli Organi competenti.

Qualora dalle verifiche periodiche o dall'attività di monitoraggio programmato emergano casi di mancato, parziale o ritardato adempimento di alcuni obblighi di pubblicazione, il Responsabile per la trasparenza è tenuto ad effettuare la segnalazione secondo le modalità previste dalla normativa vigente. La segnalazione interna viene inoltrata, per conoscenza, ai soggetti individuati come responsabili del mancato adempimento.

#### *Misure per assicurare l'efficacia dell'accesso civico*

Il Responsabile per la trasparenza controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico. Tale istituto prevede il diritto dei cittadini a richiedere ed ottenere la pubblicazione di documenti, informazioni o dati e l'obbligo dell'amministrazione di provvedere in tal senso.

Sul sito istituzionale dell'Ente sono presenti i riferimenti del Responsabile della trasparenza cui inoltrare la richiesta di accesso civico, nonché i riferimenti del titolare del potere sostitutivo per i casi di ritardata o mancata risposta. In seguito si provvederà a pubblicare anche il modulo per effettuare la richiesta, che potrà essere scaricato dal sito istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente".

In conclusione, la completa attuazione della nuova normativa presuppone l'individuazione di tutte le specifiche procedure sopra richiamate e l'impegno di tutti i soggetti coinvolti, tenuto anche conto che per tutte le attività la legge prevede espressamente l'invarianza di spesa.

L'INAF effettuerà analisi sulle richieste di accesso agli atti ai sensi della L. n. 241/90 e s.m.i. e sulle richieste specifiche che perverranno alle diverse aree o Uffici dell'Istituto per individuare tipologie di informazioni aggiuntive che rispondano a richieste frequenti e che possano rivestire carattere di interesse per la collettività e che potrebbe essere opportuno rendere pubbliche nella logica dell'accessibilità totale.