



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2015 – 2017

(ai sensi dell'art. 1, co. 5, lett. a) e co. 8, della Legge 6 novembre 2012, n. 190)

Adottato con Deliberazione n. 4/2015/1 del Consiglio di Amministrazione del 4/2/2015

Torino, 30 gennaio 2015

INDICE

| | |
|---|-----------|
| Ambito di applicazione..... | 4 |
| Finalità e struttura del “Piano triennale di prevenzione e corruzione 2015– 2017”..... | 4 |
| Assetto organizzativo dell’INRIM..... | 4 |
| Modello strutturale di organizzazione e funzionamento dell'INRIM..... | 4 |
| Soggetti, ruoli e responsabilità nella gestione della prevenzione della corruzione | 9 |
| a) L’autorità di indirizzo politico | 9 |
| b) Responsabile della prevenzione della corruzione | 9 |
| c) I Dirigenti per l’area di rispettiva competenza | 10 |
| d) Organismo indipendente di valutazione | 10 |
| f) Tutti i dipendenti dell’INRIM..... | 11 |
| Valutazione del rischio di corruzione..... | 12 |
| Analisi del rischio di corruzione | 13 |
| Misure di prevenzione del rischio corruzione, formazione e controllo..... | 17 |
| Formazione | 17 |
| Prevenzione e controllo | 17 |
| Obblighi di trasparenza..... | 20 |
| Misure specifiche per le strutture esposte a rischio di corruzione ALTO | 20 |
| Rotazione degli incarichi..... | 20 |
| Pianificazione triennale | 22 |

Ambito di applicazione

Con delibera n. 1/2014/1 del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2014 è stato approvato il “Piano triennale di prevenzione della corruzione 2013-2016 e il Programma triennale della trasparenza e integrità – Programmazione operativa” dell’INRIM in applicazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Il presente piano rappresenta l’aggiornamento dei due atti programmatici sopra riportati per il triennio 2015 – 2017.

Il “piano triennale di prevenzione della corruzione”, comprensivo del suo allegato, si applica a tutto il personale dell’INRIM.

Il concetto di “corruzione” preso in considerazione dal presente piano trascende da quello rubricato nel titolo secondo del libro terzo del codice penale, comprendendo tutte quelle fattispecie in cui si possa riscontrare da parte di un dipendente dell’Ente un qualunque abuso di potere o delle proprie funzioni al fine di ottenere vantaggi privati, sia che tali azioni abbiano successo sia nel caso in cui rimangano a livello di tentativo.

Finalità e struttura del “Piano triennale di prevenzione e corruzione 2013 – 2015”

Il “Piano triennale di prevenzione e corruzione 2015-2017” (d’ora in poi “Piano”) dell’INRIM è stato redatto secondo quanto previsto dall’art. 1, co. 5 della Legge 190/2012 e tenendo in considerazione quanto espresso dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica – CIVIT del 3 gennaio 2013, nonché dalle previsioni del piano nazionale anticorruzione approvato l’11 settembre 2013.

Scopo del “Piano” è quello di identificare le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e di individuare precisi strumenti organizzativi, formativi e di controllo atti a prevenire tale rischio.

La **struttura** del presente “Piano” descrive:

- l’assetto organizzativo dell’INRIM;
- i soggetti, i ruoli e le responsabilità coinvolti nel sistema di gestione della prevenzione della corruzione;
- le attività valutate come le più esposte al rischio di corruzione;
- le misure di prevenzione atte a eliminare il rischio di corruzione, e, ove non sia possibile, a ridurlo al massimo individuando comunque dei meccanismi di controllo costante;
- la pianificazione triennale delle misure preventive da intraprendere.

Assetto organizzativo dell’INRIM

L’Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRIM), istituito con decreto legislativo n. 38 del 21 gennaio 2004, è Ente pubblico nazionale posto sotto la vigilanza del Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca (MIUR), con i seguenti compiti:

- svolgere e promuovere attività di ricerca scientifica nei campi della metrologia;
- svolgere le funzioni d’istituto metrologico primario, già di competenza di IMGC e IEN ai sensi della legge n. 273/1991 istitutiva del sistema nazionale di taratura;

- valorizzare, diffondere e trasferire le conoscenze acquisite nella scienza delle misure e nella ricerca sui materiali, per favorire lo sviluppo del sistema Italia nelle sue varie componenti. Il nuovo Statuto, predisposto ai sensi del D.lgs. 213/2009 ed entrato in vigore il 1/5/2011, ha ribadito il ruolo dell'INRIM quale Ente che costituisce il presidio della quasi totalità della metrologia scientifica in Italia, restandone escluso il campo delle radiazioni ionizzanti tradizionalmente coperto dall'Istituto Nazionale di Metrologia delle Radiazioni Ionizzanti (INMRI) dell'ENEA.

L'Istituto nello svolgimento dei suoi compiti partecipa a organismi internazionali di coordinamento delle attività metrologiche e collabora con gli istituti metrologici delle altre nazioni, garantendo sia l'infrastruttura metrologica.

Modello strutturale di organizzazione e funzionamento dell'INRIM

L'organizzazione è in fase di cambiamento. Con delibera n. 35/2014/10, del 22/12/2014, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di portare da quattro a tre il numero delle Divisioni scientifiche, alle quali si aggiunge un servizio tecnico (STALT), che assicura il supporto all'accreditamento dei laboratori nazionali di taratura ed effettua anche altre attività.

L'articolo 10 dello Statuto INRIM (ai sensi del D.Lgs. n. 213 del 31/12/2009) definisce un nuovo modello strutturale di organizzazione e funzionamento, che si articola in

- Direzione generale, per la gestione amministrativa e per l'organizzazione delle risorse umane dell'ente; la Direzione generale opera sotto la diretta responsabilità del Direttore generale;
- Direzione scientifica, per il coordinamento delle attività scientifiche svolte nelle Divisioni dell'ente; alla Direzione Scientifica è preposto il Direttore scientifico;
- Servizio tecnico per le attività rivolte ai laboratori di taratura (STALT);
- Divisioni per lo svolgimento dei programmi scientifici dell'ente.

L'articolo 13 (Divisioni) definisce i compiti delle Divisioni operanti nei diversi settori di competenza dell'Ente, e specifica che potrà essere istituito un numero massimo di cinque Divisioni, con delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente. Le Divisioni operano con il coordinamento del Direttore scientifico e sono chiamate a fornire supporto al Presidente nella formulazione dei piani e dei rapporti periodici di attività.

L'articolo 14 (Servizio tecnico per le attività rivolte ai laboratori di taratura) definisce i compiti del Servizio tecnico per le attività rivolte ai laboratori di taratura, che deve:

- proporre al Presidente, per la successiva deliberazione del Consiglio di Amministrazione e previo parere favorevole del Direttore generale, un piano annuale per le attività di competenza indicando le risorse necessarie per l'attuazione, ivi incluse le interazioni con la Direzione scientifica;
- organizzare le attività di supporto tecnico all'accreditamento di laboratori sulla base di specifiche convenzioni nel rispetto dei requisiti stabiliti dalla normativa nazionale e internazionale e dagli organismi internazionali ed europei;
- fornire supporto tecnico alle realtà industriali e di ricerca per gli aspetti inerenti le tarature e l'accreditamento dei laboratori.

Di seguito si riportano le linee guida per la definizione dell'ambito di competenza delle nuove divisioni. Per ciascuna di dette divisioni e per il servizio tecnico viene elaborato un "medaglione", contenente la *mission* della struttura.

Servizio Tecnico per le Attività rivolte ai Laboratori di Taratura (STALT)

La Struttura è rivolta all'applicazione e al trasferimento dei risultati della ricerca e al mantenimento, miglioramento e disseminazione dei riferimenti nazionali per la metrologia delle grandezze di competenza. Le attività di supporto tecnico all'accreditamento di laboratori sono organizzate dalla Struttura sulla base di specifiche convenzioni e nel rispetto dei requisiti della normativa nazionale e internazionale e degli organismi internazionali.

A questo fine la Struttura:

- utilizza i campioni nazionali per assicurare al Paese la corretta disseminazione delle unità di misura, garantendo la qualità dei riferimenti metrologici attraverso la partecipazione ai confronti internazionali;
- promuove nuove tecnologie e metodi di misura d'interesse applicativo, anche mediante la ricerca a questo finalizzata;
- accoglie e risponde, anche in collaborazione con le divisioni, a specifiche richieste su problemi di metrologia applicata provenienti da imprese o altri soggetti pubblici o privati, sino alla validazione della tecnologia nell'ambiente rilevante;
- sostiene iniziative di trasferimento tecnologico a livello nazionale e internazionale;
- promuove, coordina e partecipa ad iniziative di presentazione e diffusione dei risultati della ricerca, delle possibili applicazioni e dei servizi rivolti all'industria e alla società;
- è attiva nel campo della normazione nazionale e internazionale;

Divisione Metrologia per la Qualità della Vita (MQV)

La Divisione sviluppa conoscenze e innovazione nell'ambito delle attività connesse con la qualità della vita nella sua accezione più ampia. In questo contesto, si occupa dello sviluppo della scienza metrologica ad essa associata con riferimento alle applicazioni scientifiche, industriali e sociali in relazione alla salute, all'uso razionale dell'energia, all'ambiente e all'alimentazione.

A tal fine la Divisione realizza i campioni primari del kelvin, della candela e della mole; sviluppa tecnologie, riferimenti e metodi di misura e di analisi innovativi nei campi e per le grandezze di interesse.

La Divisione è la struttura di riferimento per tematiche interdisciplinari quali la metrologia biomedicale a supporto delle applicazioni diagnostiche e terapeutiche, la metrologia per la sicurezza e sostenibilità alimentare, la metrologia a supporto degli studi climatici e il monitoraggio ambientale, la metrologia per lo sviluppo di sistemi energetici affidabili e sostenibili. In questi ambiti collabora con soggetti pubblici e privati a supporto delle necessità del Paese, per il benessere dei cittadini e la tutela dell'ambiente.

Metrologia Fisica (MF)

La Divisione sviluppa nuove conoscenze, tecnologie e metodi per le misurazioni di grandezze, costanti fondamentali e proprietà fisiche e per l'analisi e l'interpretazione dei risultati e la valutazione dell'incertezza.

Obiettivi della divisione sono di assicurare solide fondamenta alla metrologia, mantenere elevate capacità di misura e promuovere lo sviluppo di nuove metodologie. In particolare la Divisione:

- realizza i campioni primari del metro, del chilogrammo e del secondo;
- valorizza le potenzialità metrologiche dell'interferometria e dei sistemi quantistici;
- si pone quale struttura nazionale di riferimento per la metrologia in ambito spaziale.

A questo fine svolge e integra ricerche sia teoriche che sperimentali e attività di sviluppo tecnologico e conduce ricerche coordinate con l'industria per lo sviluppo di prodotti innovativi. Il livello di maturità tecnologica delle attività della divisione si estende dalla ricerca di base alla ricerca tecnologica e le applicazioni della ricerca.

Nanoscienze e materiali (NM)

Obiettivo della divisione è valorizzare le potenzialità delle nanoscienze e della scienza dei materiali in ambito metrologico. La divisione promuove la ricerca e lo sviluppo di materiali funzionali e nanodispositivi, sia come elementi di base della realizzazione di campioni metrologici e di materiali di riferimento, sia come risposta alle esigenze di innovazione tecnologica dell'industria e dei servizi. In particolare, la divisione realizza i campioni primari elettrici e magnetici.

Per il raggiungimento di tale obiettivo, la divisione opera su tre piani strettamente interconnessi:

- sviluppo di tecnologie per la crescita, deposizione e fabbricazione di materiali, mezzi nanostrutturati e dispositivi, e più in generale per la manipolazione e caratterizzazione della materia su scala nanometrica ed atomica;
- studio della fisica su scala nanometrica dei fenomeni elettromagnetici, termici ed ottici nella materia, come base di conoscenze su cui fondare la realizzazione quantistica delle unità di misura e lo sviluppo di dispositivi innovativi;
- sviluppo di metodi di caratterizzazione e misura che permettano lo sfruttamento degli effetti di piccola scala e quantistici, sia come base della riferibilità metrologica sia come riferimento per lo sviluppo di nuovi sensori e metodi di interesse tecnologico ed industriale.

La divisione promuove e valorizza l'originalità e le potenzialità del proprio approccio metrologico alle nanoscienze nelle sue relazioni con i soggetti esterni operanti in tale ambito.

Sotto il profilo della gestione, essa è assicurata da una Direzione generale, con il compito di garantire le funzioni di amministrazione e di supporto tecnico-logistico, della sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, nella gestione del sistema di qualità e di ogni altra funzione non riconducibile agli aspetti scientifici e tecnico-scientifici.

Il 31/12/2014 il Personale a tempo indeterminato in servizio era costituito da 106 tecnici e amministrativi e 93 ricercatori e tecnologi.

Nota: le descrizioni delle attività delle tre Divisioni scientifiche e del Servizio STALT sono ancora suscettibili di modifiche.



Soggetti, ruoli e responsabilità nella gestione della prevenzione della corruzione

a) L'autorità di indirizzo politico

Secondo l'art. 6 del vigente Statuto, l'organo di indirizzo e programmazione delle attività è il Consiglio di Amministrazione. In tale veste esercita le funzioni di indirizzo e di controllo su tutta l'attività amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Ente così come descritto nel già citato art. 6; adotta tra l'altro il piano triennale per la prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti, nonché tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

b) Responsabile della prevenzione della corruzione

L'INRIM, ha individuato nel Direttore generale dell'Ente, il responsabile della prevenzione della corruzione.

Ai sensi della Legge 190/2012, il "Responsabile della prevenzione e della corruzione" deve:

- predisporre ogni anno, entro il 31 gennaio, una proposta di "Piano Triennale di prevenzione della corruzione" che sottopone al Presidente e al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione e la successiva trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- provvedere alla pubblicazione del "Piano Triennale di prevenzione della corruzione" sul portale dell'Ente nella sezione "amministrazione trasparente" raggiungibile dalla *homepage*;
- provvedere alla verifica della attuazione del piano e della sua adeguatezza alla struttura organizzativa dell'Ente, apportando le modifiche che si rendessero necessarie nel corso della sua applicazione e il necessario aggiornamento in caso di mutamento nell'assetto organizzativo;
- provvedere, nei limiti delle risorse disponibili, alla rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito il rischio corruzione è più elevato;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- presentare al Consiglio di Amministrazione entro il 15 dicembre di ogni anno una relazione sui risultati dell'attività svolta in ambito di prevenzione della corruzione e pubblicarla sul sito.

Il "Responsabile della prevenzione e della corruzione", per adempiere ai compiti attribuiti, può in ogni momento:

- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto in merito alle circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale oggetto di esame;
- effettuare ispezioni e verifiche presso ogni ufficio dell'Ente al fine di procedere al controllo del rispetto della correttezza e della legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al responsabile della prevenzione della corruzione, sono previste consistenti responsabilità in caso di inadempimento.

In particolare, all'art. 1, comma 8, della L. n. 190, si prevede una responsabilità dirigenziale per il caso di mancata predisposizione del piano triennale della prevenzione della corruzione e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti, prevedendo che "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale". La previsione di questa responsabilità rende necessaria la creazione di un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati in sede di negoziazione dell'incarico dirigenziale e nello stesso inseriti. Parimenti tali obiettivi devono essere inseriti nel piano della *performance* in modo che siano oggetto di adeguata valutazione individuale.

All'art. 1, comma 12, della l. n. 190 si prevede inoltre l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare ed amministrativa in capo al responsabile della prevenzione della corruzione per il caso in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato. L'entità della responsabilità disciplinare, a carico del responsabile della prevenzione, "non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi".

La responsabilità è esclusa se il responsabile della prevenzione prova di aver predisposto il piano triennale per la prevenzione della corruzione, di aver vigilato sull'osservanza delle disposizioni e delle misure ivi contenute se l'inadempimento agli obblighi previsti dalla normativa specifica sia dipeso da causa non imputabile al responsabile stesso.

Tuttavia, l'art. 1, co. 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

- una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, d.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano";
- una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo".

c) I Dirigenti per l'area di rispettiva competenza

Al momento, l'Ente non ha dirigenti in servizio, tranne il Direttore generale. Ovviamente, le disposizioni contenute nel presente piano triennale si applicheranno anche ad eventuali altri dirigenti che dovessero essere nominati successivamente all'adozione del presente atto.

Con specifico riferimento alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi, i dirigenti:

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile della prevenzione e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la rotazione del personale;
- osservano le misure contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione.

d) Organismo indipendente di valutazione

Principali compiti dell'Organismo indipendente di valutazione in materia di prevenzione della corruzione sono:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- svolgere compiti propri connessi con l'attività dell'anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (cfr. artt. 43 e 44 del D.Lgs. 33/2013);
- esprimere parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato.

Nell'INRIM l'Organismo indipendente di valutazione è un organo monocratico.

f) Tutti i dipendenti dell'Ente

I dipendenti dell'Ente (personale ricercatore-tecnologo e tecnico-amministrativo) sono tenuti a:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- osservare le misure contenute nel piano triennale della prevenzione della corruzione;
- segnalare situazioni di illecito al proprio dirigente o al responsabile della prevenzione della corruzione;
- segnalare casi di personale conflitto di interessi.

Valutazione del rischio di corruzione

I principi fondamentali per una corretta valutazione e gestione del rischio applicati nel presente piano sono desunti dai “Principi e linee guida UNI ISO31000:2010”, che rappresentano l’adozione nazionale, in lingua italiana, della norma internazionale ISO 31000 (edizione novembre 2009), elaborata dal Comitato tecnico ISO/TMB “*Risk Management*”.

La gestione delle misure di prevenzione per la corruzione mutua infatti la sua struttura dai sistemi di gestione della qualità che prevedono l’applicazione del modello di *Deming (PLAN – DO – CHECK – ACT)* in un’ottica di monitoraggio e miglioramento continuo. Le fasi prese in considerazione pertanto sono:

- Fase di pianificazione (PLAN)

La fase della pianificazione prende necessariamente avvio dalla mappatura e dall’analisi dei processi e dalla ponderazione dei rischi. Al fine di rendere partecipata ed effettiva la gestione del rischio della prevenzione della corruzione, tale attività prevede il coinvolgimento diretto sia dei dirigenti che dei lavoratori. Segue poi l’analisi dei rischi, la loro ponderazione e l’individuazione delle misure di prevenzione e della declinazione delle priorità della loro attuazione.

- Fase di azione (DO)

La fase di azione prevede il compimento di tutte le azioni necessarie all’adozione delle misure di prevenzione individuate.

- Fase di controllo (CHECK)

Al fine di verificare che le misure di prevenzione vengano effettivamente adottate e che portino concreti abbattimenti o riduzioni del rischio di prevenzione è necessaria una continua azione di controllo che viene effettuata sia a scadenze predefinite (es. in fase di aggiornamento del piano triennale della corruzione) che tramite verifiche *random*.

- Fase di miglioramento (ACT)

A seguito delle verifiche effettuate vengono presi correttivi tendenti al miglioramento continuo, tali da permettere una ripianificazione continua delle attività. L’aggiornamento delle misure di prevenzione deve necessariamente avvenire almeno una volta all’anno, nell’ambito dell’aggiornamento del relativo piano triennale e della presentazione da parte del Responsabile della prevenzione al Consiglio di Amministrazione della relazione sullo stato dell’arte in materia (entro il 15 dicembre di ogni anno). Tuttavia, trattandosi di un processo dinamico, l’aggiornamento delle misure di prevenzione deve avvenire in qualunque momento in cui:

- siano emanate normative sopravvenute che impongano ulteriori adempimenti;
- emergano rischi che non sono stati presi in considerazione nell’elaborazione del piano triennale della prevenzione della corruzione;
- siano individuati nuovi indirizzi o nuove direttive nel piano nazionale anticorruzione.

Analisi del rischio di corruzione

L'analisi del rischio consiste:

- nella identificazione per ciascun processo dei possibili rischi che possono insorgere, tenendo conto delle misure di prevenzione già adottate;
- nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi (frequenza) e delle conseguenze che il rischio produce (magnitudo);
- nella ponderazione del rischio, al fine di determinare le priorità e l'urgenza di intervento.

Di seguito sono riportate le principali aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, con l'individuazione dei comportamenti che devono essere scongiurati:

A) area: acquisizione e progressione del personale/collaboratori

- previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;
- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

B) area: affidamento di lavori, servizi e forniture

- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.:clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione sproporzionati o non funzionali);
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa,finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti, al fine di agevolare un particolare soggetto.


Per ognuna delle sopra richiamate condotte sono state considerate le probabilità di accadimento (frequenza) e le conseguenze lesive dell'impatto sia interno all'Ente che nella società (magnitudo) secondo la seguente scala di valori.

| FREQUENZA | MAGNITUDO |
|-------------------------|--------------------|
| 0 - nessuna probabilità | 0 – nessun impatto |
| 1 – improbabile | 1 – marginale |
| 2 – poco probabile | 2 – minore |
| 3 – probabile | 3 – soglia |
| 4 – molto probabile | 4 – serio |
| 5 – altamente probabile | 5 – superiore |

Il valore del rischio è pertanto il risultato della moltiplicazione della frequenza per la magnitudo.

$$R = F \times M$$

Di seguito è riportata la matrice del rischio

| | | | | | | |
|-----------|-----------|----|----|----|----|---|
| FREQUENZA | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |  <p>Rischio alto</p> <p>Rischio medio</p> <p>Rischio basso</p> |
| | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 | |
| | 3 | 6 | 9 | 12 | 15 | |
| | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | MAGNITUDO | | | | | |

| Fattore di rischio | Frequenza | Magnitudo | Rischio |
|---|-----------|-----------|---------|
| - previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari | 4 | 4 | 16 |
| - abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari | 1 | 3 | 3 |
| - irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari | 4 | 4 | 16 |
| - inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari | 1 | 3 | 3 |
| - progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari | 3 | 4 | 12 |
| - motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari | 4 | 3 | 12 |
| - definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione sproporzionati o non funzionali) | 4 | 4 | 16 |
| - uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa | 3 | 4 | 12 |
| - utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa | 4 | 4 | 16 |
| - ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni | 3 | 4 | 12 |
| - elusione delle regole di affidamento degli appalti, al fine di agevolare un particolare soggetto | 3 | 3 | 9 |

Ponderazione

A seguito dell'analisi dei fattori di rischio, viene di seguito riportato un prospetto con l'evidenza delle attività più esposte alla corruzione, delle strutture coinvolte e la modulazione del fattore di rischio, graduato in base alla attitudine di determinate attività a presentare un intrinseco rischio di esposizione a fenomeni corruttivi:

| Fattore di rischio | Strutture coinvolte | Rischio | Grado |
|--|---|---------|-------|
| - irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari; | Commissione giudicatrice | 16 | Alto |
| - definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione sproporzionati o non funzionali); | - Responsabili delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (RUP) - Proponenti richiesta di acquisto - Componenti delle commissioni di gara; - Responsabili di divisione e dello STALT | 16 | Alto |
| - utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa; | | 16 | Alto |
| - progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari; | Commissione giudicatrice | 12 | Medio |
| - motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari. | RUP | 12 | Medio |
| - uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa; | | 12 | Medio |
| - ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni; | RUP dell'area edilizia | 12 | Medio |
| - elusione delle regole di affidamento degli appalti, al fine di agevolare un particolare soggetto; | RUP Soggetti proponenti Responsabili di divisione | 9 | Medio |
| - previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari; | area del personale | 16 | Alto |

| Fattore di rischio | Strutture coinvolte | Rischio | Grado |
|--|--------------------------|---------|-------|
| - inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari; | Commissione giudicatrice | 3 | Basso |
| - abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari; | area del personale | 3 | Basso |

Misure di prevenzione del rischio corruzione, formazione e controllo

Al fine di eliminare o, quando non possibile, ridurre al massimo il rischio di esposizione alla corruzione, sono di seguito individuate alcune misure organizzative e formative che sono tenuti a rispettare tutti coloro che operano nei settori valutati come esposti ai fenomeni corruttivi, nell'accezione più ampia riportata in premessa.

La violazione delle misure di prevenzione del presente "Piano" costituisce illecito disciplinare, secondo quanto previsto dall'art. 1, co. 14 della Legge 190/2012, e sarà perseguito secondo le procedure previste.

Formazione

La legge 190/2012 prevede molteplici interventi formativi sui temi dell'etica e della legalità rivolti al personale destinato a operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'intenzione dell'INRIM è quella di diffondere il più capillarmente possibile la conoscenza delle disposizioni per la prevenzione della corruzione, attraverso:

- a) la predisposizione di apposite circolari e avvisi da pubblicare sul sito internet e da inviare via mail personale a ciascun dipendente e collaboratore;
- b) la popolazione della sezione dedicata all'argomento nel portale dell'Ente.

Saranno inoltre previsti specifici interventi formativi rivolti ai dipendenti che operano nei settori maggiormente esposti al rischio corruzione.

Tali corsi saranno particolarmente mirati all'analisi dei procedimenti amministrativi, consolidati nel tempo, per individuare, in un contesto condiviso e partecipato, eventuali procedure improntate alla semplificazione e rispettose dei principi relativi alla legalità. L'occasione sarà propizia per la valutazione dei singoli processi e le loro interconnessioni per giungere ad individuare ogni eventuale occasione di rischio "corruzione" e individuare al contempo la più opportuna misura di prevenzione.

Prevenzione e controllo

Il "Responsabile della prevenzione e della corruzione" terrà conto delle segnalazioni non anonime che evidenzino possibilità di rischio di corruzione.

La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti è garantita come segue:

- a) alla casella di posta elettronica dedicata responsabile.anticorruzione@inrim.it

b) saranno adottate misure, nell'ambito dell'applicativo informatico che gestisce il protocollo, che permettono di protocollare automaticamente tutto ciò che arriva alla casella di posta.

La violazione degli obblighi di riservatezza da parte di coloro che in ragione del proprio lavoro vengono a conoscenza delle informazioni relative alle segnalazioni di illecito, saranno considerate violazioni delle norme contenute nel presente piano e tale comportamento comporterà l'irrogazione di sanzioni disciplinari, fatta salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente. La tutela deve essere idonea a proteggere anche coloro che segnalano casi sospetti di corruzione.

Ovviamente, trova piena applicazione anche l'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, che viene riportato di seguito:

Art. 54-bis.
Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Al fine di rendere effettiva la possibilità di informare sulle fattispecie di corruzione e concussione, è necessario adottare misure che evitino la discriminazione nei confronti degli informatori. In proposito, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al responsabile della prevenzione della corruzione, il quale valuta la sussistenza degli elementi per l'adozione di atti o provvedimenti idonei a rimediare agli effetti negativi in via amministrativa nonché la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Il "Responsabile della prevenzione e della corruzione" procederà a controlli periodici su un campione, estratto a sorte, dei procedimenti amministrativi o dei processi (intesi come insieme di procedimenti che coinvolgono più unità organizzative) al fine di verificare il rispetto delle normative nazionali e delle disposizioni dell'Ente emanate per il rispetto della legalità.

- Codice di comportamento

Come previsto dall'art. 44 della Legge 190/2012, l'Ente ha adottato un codice di comportamento che integra e specifica quello approvato con Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici". Saranno programmati specifici corsi di formazione sulla sua applicazione.

- *Codice Etico*

L'Ente si propone di elaborare un codice etico analogamente a quanto già attuato per legge nelle Università.

- *Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti*

L'INRIM, quale pubblica amministrazione, è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti o ai soggetti cui l'organo politico intende conferire incarico dirigenziale e altri incarichi previsti dall'art. 4 del d.lgs. 39/2013.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato sulla scorta di un modello predisposto dall'Ente stesso e pubblicato sul portale.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Ente si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, l'incarico è nullo.

- *Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro*

Ai sensi dell'art. 53, co. 6 ter del d.lgs. 165/2001 è previsto il divieto per il personale di prestare attività lavorativa, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, a favore di imprese o professionisti che sono stati destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

In attuazione a quanto sopra riportato, nella modulistica predisposta per gli affidamenti di importo superiori a € 40.000,00, con particolare riferimento al modello di autodichiarazione del possesso dei requisiti di carattere generale per contrarre con la pubblica amministrazione (ex art. 38 del D.Lgs. 163/06), è stata inserita la condizione di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo o comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'INRIM nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

- *Acquisizioni di lavori, servizi e forniture*

Nei processi relativi alle procedure per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, comprese quelle esperite "in economia" ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 163/06 e s.m.i., gli Uffici sono tenuti a operare nel rigoroso rispetto della specifica normativa che impone una serie di adempimenti atti a garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure.

Per quanto attiene ai lavori, l'INRIM adotterà uno specifico regolamento in cui siano previsti dei meccanismi autorizzativi e di controllo più rigorosi rispetto a quelli concessi dalla normativa nazionale ed europea, con particolare riferimento alle acquisizioni di importo fino a 40.000 euro.

Anche per i servizi e le forniture sarà aggiornato il relativo regolamento per l'acquisizione in economia, prevedendo chiare procedure di azione. Al fine di standardizzare tali procedure, sarà predisposto un apposito manuale operativo contenente le principali disposizioni interpretative in materia, nonché la modulistica e i *flow-chart* utili per verificare il corretto adempimento di tutti gli obblighi previsti dalla normativa vigente.

La sua diffusione e applicazione, prevedendo procedure *standard*, permetterà una puntuale applicazione della normativa, maggiore trasparenza e faciliterà la rotazione degli incarichi, agevolando la formazione di coloro che saranno chiamati a operare nel settore.

Nell'ambito dei suddetti regolamenti saranno chiaramente definiti il ruolo e le modalità di identificazione dei RUP e del referente tecnico/scientifico, del direttore dell'esecuzione del contratto, del collaudatore.

Obblighi di trasparenza

La legge 190/2012 impone la pubblicazione di alcune informazioni sul portale istituzionale, nella stessa sezione “Amministrazione trasparente” i cui contenuti sono specificati dal Decreto Legge 14 marzo 2013, n. 33. Nello specifico, la legge 190/2012 prevede la pubblicazione delle informazioni relative a:

- a) informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali (art. 1, co. 15);
- b) bilanci e conti consuntivi (art. 1, co. 15);
- c) costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini, (le informazioni devono essere pubblicate secondo lo schema tipo redatto dall'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture – AVCP, in via di emanazione; art. 1, co. 15);
- d) autorizzazioni o concessioni (art. 1, co. 16);
- e) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, specificando la struttura proponente, l'oggetto del bando, l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l'aggiudicatario, l'importo di aggiudicazione, i tempi di completamento dell'opera/servizio/fornitura (art. 1, co. 16 e art. 1, co. 32);
- f) concessioni e erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone e enti pubblici e privati (art. 1, co. 16);
- g) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e le progressioni di carriera (art. 1, co. 16).

Con Disposizione del Direttore Generale dovranno essere formalmente nominati i Responsabili del Procedimento di Pubblicazione (RPP).

L'Ente sta operando al fine di integrare nel proprio sistema di gestione documentale la procedura di caricamento dei documenti da pubblicare, in modo da automatizzare il più possibile la popolazione della sezione Amministrazione Trasparente.

Misure specifiche per le strutture esposte a rischio di corruzione ALTO

Rotazione degli incarichi

A proposito della rotazione degli incarichi di responsabilità del personale tecnico e amministrativo che opera nei settori esposti a rischio corruzione, ove possibile, in genere nell'ambito di attività fungibili, si procederà definendo la natura temporanea dell'incarico.

Occorre precisare che la frequenza della rotazione degli incarichi sarà oggetto di ulteriore valutazione, poiché, specialmente nell'ambito delle attività che richiedono un'elevata specializzazione, l'avvicendamento del personale richiede una specifica e approfondita formazione sulla materia di competenza.

Nel caso in cui un dipendente venga raggiunto da un avviso di garanzia per un reato connesso con l'esercizio della propria funzione nell'Ente, in base agli elementi in possesso dell'Amministrazione, verrà valutata l'opportunità di rimuovere il dipendente stesso dal ruolo ricoperto. Ai sensi dell'art. 4 della Legge 27 marzo 2001, n. 97, “Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti de giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche”, nel caso in cui un dipendente venga **rinvitato a giudizio** per i reati di cui all'art. 3, co.

1¹ di cui alla legge citata, verrà trasferito a differente mansione; in caso di **condanna** per i medesimi reati, anche in maniera **non definitiva**, il dipendente verrà sospeso dal servizio.

- Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

Il criterio della rotazione deve essere applicato con particolare attenzione e sollecitudine, laddove possibile; facendo salvi i casi di competenze specifiche, nella formazione delle commissioni giudicatrici, sia per le gare di appalto che per i concorsi per le assunzioni sia per la concessione di benefici o agevolazioni. Nel caso di competenze specifiche, individuabili in un solo soggetto, il principio della rotazione viene affievolito poiché l'alternativa comporterebbe il ricorso a soggetti esterni all'Ente, con costi a carico del medesimo, e dunque in contrasto con il principio di economicità.

Ai sensi dell'art. 35 bis del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del D.lgs. 39/2013 l'Ente è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intende conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto di conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del D.lgs. 39/2013;
- all'atto dell'assegnazione della responsabilità di uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni di cui al DPR 445/2000 e verificati nei modi previsti dall'art. 71 del citato decreto.

¹ art. 314 c.p. - **peculato**, art. 317 c.p. - **concussione**, art. 318 c.p. - **corruzione per l'esercizio delle funzioni**, art. 319 c.p. - **corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio**, art. 319-ter c.p. - **corruzione in atti giudiziari**, 319-quater c.p. - **induzione indebita a dare o promettere utilità**, art. 320 c.p. - **corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio**

Pianificazione triennale

Anno 2015

- Diffusione tra tutta la comunità del piano di prevenzione della corruzione, attraverso la sua pubblicazione sul portale dell'Ente e appositi avvisi via mail personali a ciascun dipendente;
- Individuazione/istituzione di una struttura che curi l'aggiornamento e monitori gli adempimenti relativi all'applicazione delle disposizioni normative in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e performance;
- adozione del codice di comportamento;
- formazione sul codice di comportamento;
- formazione sulla prevenzione della corruzione;
- adozione di un regolamento per lo svolgimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali per il personale;
- adozione regolamento per l'acquisizione in economia per spese di lavori;
- adozione regolamento per l'acquisizione in economia di beni, servizi e forniture;
- predisposizioni di note o circolari chiare e sintetiche per dare conoscenza al personale dall'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi e delle altre azioni da intraprendere, nonché delle conseguenze scaturenti dalla violazione di tali disposizioni;
- elaborazione di un modello di autodichiarazione sull'assenza di precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione per coloro che intendono prendere parte alle commissioni di gara e di concorso e che saranno titolari di uffici individuati nell'art 35 bis del d.lgs. 165/2001 e direttive per effettuare controlli sulle dette autodichiarazioni;
- emanazione di direttive interne affinché nelle richieste di manifestazioni di interesse o di candidatura per l'attribuzione di incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- inserimento nei contratti di assunzione del personale della 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;
- diffusione delle procedure standardizzate nei settori in cui il rischio di corruzione è stato valutato "ALTO";
- mappatura e aggiornamento dei procedimenti amministrativi con l'individuazione puntuale della tempistica per la loro conclusione;
- definizione delle procedure per l'individuazione del mancato rispetto delle tempistiche dei procedimenti;
- presentazione al Consiglio di Amministrazione, entro il 15 dicembre, della relazione sui risultati dell'attività di prevenzione della corruzione da parte del "Responsabile della Prevenzione della Corruzione", avvalendosi del modello diffuso dall'ANAC.

Anno 2016

- Completamento della ricognizione ai fini della rotazione degli incarichi;
- Revisione del piano della prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alle aree di rischio, al livello di esposizione ai fattori corruttivi e alle misure di prevenzione da attuare;
- Implementazione di misure di controllo a carico dei responsabili dei settori esposti a rischio corruzione;

- Prima verifica *random* sul rispetto delle procedure standardizzate;
- Aggiornamento del personale sulla prevenzione della corruzione;
- Presentazione al Consiglio di Amministrazione entro il 15 dicembre della relazione sui risultati dell'attività di prevenzione della corruzione da parte del "Responsabile della Prevenzione della Corruzione", avvalendosi del modello predisposto dall'ANAC.

Anno 2017

- Adozione del codice etico;
- Revisione del piano della prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alle aree di rischio, al livello di esposizione ai fattori corruttivi e alle misure di prevenzione da attuare;
- Rotazione degli incarichi;
- Verifica *random* sul rispetto delle procedure standardizzate;
- Aggiornamento del personale sulla prevenzione della corruzione;
- Presentazione al Consiglio di Amministrazione entro il 15 dicembre della relazione sui risultati dell'attività di prevenzione della corruzione da parte del "Responsabile della Prevenzione della Corruzione", avvalendosi del modello predisposto dall'ANAC.

Torino, 30 gennaio 2015

Il Responsabile della prevenzione
della corruzione
Dott.ssa Ines Fabbro