

Piano triennale integrato per la performance, la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021 – 2023 – Approvazione

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 marzo 2021 ha adottato all'unanimità dei presenti la seguente deliberazione n. **6/2021**

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 “Riordino degli Enti di Ricerca in attuazione dell’art. 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165”;

VISTO il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218 “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell’articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”;

VISTO il Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali”;

VISTO il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati»;

VISTO il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante “Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;

VISTO lo Statuto dell’Istituto Italiano di Studi Germanici vigente;

VISTO il Regolamento di funzionamento e organizzazione dell’IISG vigente;

VISTO Regolamento di amministrazione, finanza e contabilità dell’IISG vigente;

VISTO il Regolamento del personale dell’IISG vigente;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’articolo 24;

VISTO il 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” e s.m.i. e in particolare l’art. 10, comma 1, lettera a) a norma del quale le Amministrazioni pubbliche redigono annualmente, entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale chiamato Piano della Performance;

VISTI anche l’art. 13, comma 6, lettera b) del Decreto Legislativo n. 150/2009 e le delibere in materia emanate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT), in particolare la n. 112/2010, la n. 1/2012 e la n. 6/2013;

VISTO altresì l’art. 15 comma 2 lettera b) del Decreto Legislativo n. 150/2009, il quale prevede che l’organo di indirizzo politico-amministrativo definisce con i vertici dell’Amministrazione il Piano della Performance;

VISTA la delibera n. 103 del 20 luglio 2015 dell’ANVUR di approvazione delle “Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli enti pubblici di ricerca italiani”;

VISTO il Decreto Legislativo n. 97/2016 che ha apportato modifiche alla legge n. 190/2012 e al d.lgs. n. 33/2013, per effetto delle quali l’individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sono più oggetto di un separato atto, ma sono diventate parte integrante del Piano della Prevenzione della Corruzione attraverso la predisposizione di una apposita sezione;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e s.m.i.;

VISTA la Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ed in particolare l’art. 1 comma 8 a norma del quale l’organo di indirizzo politico su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza adotta entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

VISTO il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, che è intervenuto con parziali innovazioni sulla disciplina di cui al succitato articolo 11 del d.lgs. 150/2009 anche al fine di coordinare i contenuti del Programma Trasparenza e integrità con quelli del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e del Piano della performance;

VISTO il Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari” convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, che ha disposto il trasferimento all’A.N.AC. delle funzioni prima attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui all’art. 1, c. 4, 5, e 8 della L. 190/2012 nonché in materia di trasparenza di cui all’art. 48 del D. Lgs. 33/2013;

VISTO il “Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento”, approvato dall’A.N.AC. il 9 settembre 2014;

VISTA la delibera A.N.A.C. n. 1310 del 28 dicembre 2016 concernente “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs.33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”;

VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 (Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 287 del 07 dicembre 2019);

VISTA la delibera n. 4/2021 adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 marzo 2021 recante “Sistema di Misurazione e di Valutazione delle Performance dell’Istituto Italiano di Studi Germanici - Approvazione” con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

CONSIDERATO che la succitata normativa sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità introduce importanti innovazioni nel trattamento della corruzione e prevede una serie articolata di azioni e di interventi operativi tali da rendere necessario definire un sistema organizzativo articolato su vari livelli e ruoli;

CONSIDERATO quanto suggerito dall’A.N.A.C. e previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione che esorta le amministrazioni ad armonizzare la programmazione di performance, trasparenza e anticorruzione, mediante l’integrazione del ciclo della performance, prevedendo quindi che vi sia un esplicito collegamento tra gli obiettivi indicati nel Piano della Performance e quelli del Piano Anticorruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità;

VISTO il CCNL relativo al personale dell’area dirigenziale Istruzione e Ricerca – del 8 luglio 2019, triennio 2016-2018;

VISTO il Piano Triennale di Attività dell'IISG per gli anni 2021-2023, approvato con Delibera n. 77/2020 del 11.12.2020

VISTO il bilancio preventivo per l'esercizio finanziario 2021 approvato con delibera 76/2020 del 19/11/2020;

VISTI gli obiettivi assegnati al Direttore amministrativo gli obiettivi per l'anno 2021;

VISTO il Comunicato del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione del 2 dicembre 2020 che ha differito al 31/3/2021 la presentazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023;

VISTA la nota IISG del 12/2/2021 con la quale si comunicava al DFP ed all'ANVUR "uno slittamento, seppur breve, del procedimento di adozione sia del Piano della Performance che del propedeutico Sistema di Misurazione e Valutazione";

RITENUTA la necessità di provvedere;

DELIBERA

1. Di approvare il Piano triennale integrato per la performance, la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021 – 2023 riportato in allegato (Allegato 1) che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
2. Di porre in essere tutti gli atti necessari alla divulgazione, adozione e attuazione del documento di cui al punto 1.

IL PRESIDENTE
(Prof. Luca Crescenzi)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
nella funzione di Segretario Verbalizzatore
(Roberto Tatarelli)

Prot. n. 371/2021-U-22.03.2021

PIANO TRIENNALE INTEGRATO PER LA PERFORMANCE, LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA 2021 - 2023

Indice

1. Presentazione del Piano	3
2. Parte Generale	3
3. Il Piano della Performance 2021-2023	5
3.1 Gli obiettivi strategici di Ente di Breve Periodo.....	5
3.2 Gli obiettivi operativi	6
3.3 Particolare situazione dell'anno 2021.....	7
3.4 Procedimento di assegnazione degli obiettivi 2021	8
3.5 Performance individuale: Obiettivi assegnati per l'anno 2021.....	8
4. Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	11
4.1 Premessa	11
4.2 Processo di adozione, adeguamento, aggiornamento e validità temporale.....	12
4.3 Ambito di applicazione e obblighi di conoscenza	12
4.4 Prevenzione della Corruzione	12
4.4.1 Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione.....	12
4.4.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.....	15
4.4.3 Responsabilità dei soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione.....	18
4.4.4 Analisi del contesto esterno e stakeholder	19
4.4.5 Analisi del contesto interno: la mappatura dei processi a rischio corruzione e la valutazione del livello di rischio.....	22
4.4.6 Azioni adottate per la prevenzione della corruzione nei settori ad alto e medio rischio	23
4.4.7 Formazione, Controllo e prevenzione del rischio.....	25
4.4.8 Obblighi informativi e verifiche.....	25
4.5 Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità	27
4.5.1 La trasparenza.....	27
4.5.2 Adempimenti di pubblicazione: soggetti e ruolo	28

1. Presentazione del Piano

Il Piano della Performance è il documento operativo con cui le Pubbliche Amministrazioni presentano ai cittadini i propri obiettivi, definendo i relativi indicatori e target, per consentire la valutazione dei risultati, così come richiesto dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha introdotto la valutazione del ciclo della performance nel settore pubblico.

Il Piano della Performance è presentato dall'IISG integrato in un testo unico con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, così come previsto dalla normativa vigente nonché dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (cfr. PNA 2016). La scelta di integrazione fatta ha trovato riscontro anche nelle Linee Guida dell'ANVUR per la "Gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca" approvate nel luglio 2015.

Il presente documento propone una struttura in sezioni così articolata:

- Parte Generale nella quale sono rappresentate le finalità istituzionali dell'Ente, l'organizzazione, le risorse (umane e strumentali);
- Piano della Performance nel quale sono presentate le finalità strategiche, le linee generali della sperimentazione del sistema di misurazione e valutazione nel triennio 2021-2023, l'albero della performance, gli obiettivi;
- Piano di Prevenzione della Corruzione, nel quale sono esaminate le singole misure di prevenzione. Una sezione del Piano è dedicata alla Trasparenza per la quale sono identificati, attraverso l'elenco di tutti i documenti, le informazioni e i dati per i quali ricorre l'obbligo di pubblicazione, i soggetti responsabili della loro trasmissione, raccolta, esame e pubblicazione.

2. Parte Generale

L'Istituto Italiano di Studi Germanici è un Ente Pubblico Nazionale di Ricerca a carattere non strumentale, ai sensi dell'articolo 1-quinquies, comma 4, della Legge 3 febbraio 2006, n. 27 di

conversione del D.L. 5 dicembre 2005, n. 250, che opera secondo le disposizioni previste dello Statuto sulla base degli indirizzi generali definiti dal Ministero dell'Università e della Ricerca nel rispetto dell'art. 33, sesto comma, della Costituzione e in coerenza con i principi della Carta Europea dei Ricercatori allegata alla raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 n. 251/CE.

L'IISG ha personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia scientifica e culturale, organizzativa, patrimoniale, finanziaria e contabile in conformità al Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 (di seguito D. Lgs. n. 213/2009), in attuazione dell'art. 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165, ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Università e della Ricerca.

L'IISG ha sede legale in Roma, in via Calandrelli 25, nell'immobile denominato "Villa Sciarra-Wurts", del quale ha la disponibilità in uso gratuito ai sensi della citata legge istitutiva.

L'Istituto Italiano di Studi Germanici si dedica all'Europa del Nord, promuovendo la conoscenza reciproca e la collaborazione scientifica fra l'Italia e la Germania, l'Austria, la Svizzera, la Danimarca, la Svezia, la Norvegia, l'Islanda e l'Olanda. Oggi l'IISG fornisce supporto e formazione ai ricercatori di area umanistica. I suoi ambiti di attività si sono estesi nel corso degli anni dalla letteratura alla linguistica, alla filosofia, alla storia, al cinema, al diritto e all'economia. Grazie a un'ampia rete di collaborazioni con studiosi delle principali università italiane ed estere l'IISG promuove progetti di ricerca in proprio, è host institution di progetti nazionali ed europei, ed è partner in progetti cooperativi. Dal 1935 l'IISG pubblica «Studi Germanici», la più importante rivista italiana del settore, oggi disponibile online in open access. Nel 2012 l'ente ha inaugurato il nuovo programma di pubblicazioni fondando le Edizioni Studi Germanici. Inoltre, l'IISG organizza convegni, seminari e incontri scientifici di varia natura. L'archivio possiede quattro fondi archivistici di grande interesse, mentre la Biblioteca ospita sui suoi scaffali oltre 70.000 volumi e circa 400 periodici, tra cui preziose cinquecentine, altre rare edizioni e custodisce importanti donazioni e rari materiali, così come l'archivio. La biblioteca, aperta esclusivamente ad un pubblico di studiosi, ricercatori e specialisti, è la più ricca del Mediterraneo per gli studi germanistici e scandinavistici.

L'Ente è diretto dal Presidente, che si avvale di un Consiglio di Amministrazione (CdA) per le decisioni strategiche, e di un Consiglio Scientifico.

E' organizzato in:

- Struttura Scientifica, diretta dal Responsabile scientifico
- Struttura amministrativa, diretta dal Direttore Amministrativo
- Biblioteca e Archivi storici, diretta dal Responsabile della Biblioteca;
- Edizioni Studi Germanici, diretta dal Direttore Editoriale

3. Il Piano della Performance 2021-2023

Nel corso del 2021 l'Ente sarà interessato da un processo di crescita e riorganizzazione. Il PTA 2021-2023 ha previsto un nuovo piano di assunzioni che porterà il personale dipendente dalle attuali 5 unità a 13 unità, quasi triplicando il personale in servizio.

A fronte di tale incremento verrà rivista l'organizzazione complessiva:

- della componente scientifica, con un incremento del personale da 2 a 5 ricercatori;
- della biblioteca, con l'assunzione di un bibliotecario con il fine di rendere nuovamente fruibile la storica Biblioteca dell'Istituto,
- delle attività editoriali, con l'assunzione di un redattore,
- dell'amministrazione, con il fine di internalizzare una serie di attività da sempre affidate a professionisti esterni (bilancio, affari fiscali, affari legali).

Anche in tale ottica si è reso necessario adottare un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) in linea anche con le riforme apportate dal D.Lgs. 74/2017.APpROVATO 2014

3.1 Gli obiettivi strategici di Ente di Breve Periodo

Il PTA 2021-2023 disegna il nuovo corso dell'Istituto, indicando gli obiettivi strategici a breve termine, che possono riassumersi come segue:

- Potenziamento dell'attività di ricerca;
- Incremento delle collaborazioni con altre istituzioni pubbliche e private;
- Apertura della Biblioteca;
- Potenziamento delle attività redazionali;

- Potenziamento delle attività di terza missione;
- Rafforzamento della capacità di attrazione di risorse esterne;
- Adeguamento della governance dell'Ente alle disposizioni del D.Lgs. 218/2016 ed alla Carta Europea dei ricercatori.

3.2 Gli obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici si traducono in obiettivi operativi annuali, che tengono conto, oltre al risultato atteso, anche degli indicatori di performance e dei pesi previsti per ciascun obiettivo.

Le valutazioni riguarderanno:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi individuali (max 75 punti) - misurato attraverso un processo di rendicontazione a consuntivo;
- il livello di competenze raggiunte e di comportamenti messi in atto (max 25 punti).

L'approccio alla performance è definito attraverso la costruzione del cosiddetto albero della performance nel quale gli obiettivi di miglioramento delle prestazioni si devono incastonare in un sistema logico strutturale in base ai documenti strategici che caratterizzano l'istituzione stessa attraverso:

1. *chiara definizione degli obiettivi;*
2. *presenza consistente di indicatori di outcome tra gli indicatori relativi ad obiettivi che hanno un impatto su stakeholder esterni;*
3. *specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target;*
4. *caratterizzazione degli indicatori;*
5. *rilevazione effettiva della performance, secondo la frequenza e le modalità definite nello schema degli indicatori.*

La performance individuale è misurata attraverso la definizione di obiettivi (annuali e individuali) che si caratterizzano di tre caratteristiche:

- **Indicatore:** è l'entità che viene misurata;
- **Metrica:** è l'unità di misura con la quale viene misurato un obiettivo (es. tempo, % di realizzazione);
- **Target:** è il risultato sfidante da raggiungere associato a un'attività, ad un processo o ad un

comportamento.

Caratteristiche comuni fra tutti gli obiettivi, così come definite dalla normativa vigente, sono:

- la rilevanza e la pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- la specificità e la misurabilità in termini concreti e chiari;
- la riferibilità a un arco temporale determinato corrispondente a un anno;
- la misurabilità rispetto ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con le amministrazioni analoghe;
- la confrontabilità con i risultati dell'amministrazione stessa, all'anno precedente;
- la correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

A seguito dell'approvazione del nuovo SMVP, nel presente piano performance, l'IISG ha previsto l'assegnazione di obiettivi individuali a tutte le figure apicali.

I valutati sono differenziati per il ruolo ricoperto e per il livello contrattuale così come segue:

- personale apicale Tecnico/Amministrativo valutato: Direttore Amministrativo, Responsabili di Area, Responsabile della Biblioteca.
- personale apicale Scientifico valutato: Responsabile Scientifico; Direttore Editoriale.

Per il personale non apicale (personale livello I-III e personale livello IV-VIII) è previsto un sistema di valutazione diverso composto di due fattori, uno direttamente ereditato dal proprio valutatore, uno sulla quantità e qualità del contributo apportato:

- a) Risultato finale raggiunto sul singolo obiettivo da parte del valutatore per un valore complessivo di 75 punti.
- b) Valutazione, da parte del valutatore sulla quantità e qualità del contributo apportato, per un valore complessivo di 25 punti.

3.3 Particolare situazione dell'anno 2021

L'obbligo temporale di redazione del presente piano, coglie l'IISG nel pieno della sua riforma.

Inoltre, al momento, l'incarico di Direttore Editoriale è svolto da un Consigliere di Amministrazione che, pertanto, non sarà oggetto di valutazione.

Parimenti è in corso la fase di riorganizzazione dell'Ente, ed in particolare della parte amministrativa

che sarà strutturata in tre Aree funzionali:

- Area Bilancio, contabilità e controllo;
- Area Personale, amministrazione e servizi generali;
- Area Legale.

3.4 Procedimento di assegnazione degli obiettivi individuali 2021

In una logica di cascata, a partire dagli obiettivi strategici di lungo e breve termine, gli obiettivi del Direttore Amministrativo sono individuati dagli organi di vertice (Presidente e C.d.A.) sulla base delle linee strategiche per l'Ente e sono oggetto di specifica approvazione.

Nel presente piano si assegnano gli obiettivi delle ulteriori figure soggette a valutazione.

3.5 Performance individuale: Obiettivi assegnati per l'anno 2021

Obiettivi - Responsabile dell'Area Bilancio, contabilità e controllo				
Descrizione obiettivo		Indicatore	Peso	Risultato atteso
1	Internalizzazione della gestione IVA e Fiscale	Svolgimento in autonomia degli adempimenti iva e fiscali mediante il nuovo programma di contabilità	50%	Autonomia gestionale degli adempimenti
2	Nuova organizzazione dell'area	Reingegnerizzazione dei processi amministrativi e contabili	20%	Miglioramento del funzionamento dell'amministrazione
3	Piano di assunzioni	Inserimento e formazione del nuovo personale assunto	20%	Potenziamento delle attività amministrative e contabili
4	Nuovo Sito Internet dell'IISG	Popolamento dei dati relativi all'Area	10%	Maggiore efficacia nella comunicazione istituzionale e nei rapporti con gli stakeholders

Obiettivi - Responsabile dell'Area Personale, amministrazione e servizi generali				
Descrizione obiettivo		Indicatore	Peso	Risultato atteso
1	Nuova organizzazione dell'area	Reingegnerizzazione dei processi amministrativi	30%	Miglioramento del funzionamento dell'amministrazione
2	Procedure concorsuali	Espletamento dei concorsi previsti nel PTA 2021-2023	30%	Potenziamento delle attività di ricerca dell'IISG
3	Piano di assunzioni	Inserimento e formazione del nuovo personale assunto	30%	Potenziamento delle attività amministrative e contabili
4	Nuovo Sito Internet dell'IISG	Popolamento dei dati relativi all'Area	10%	Maggiore efficacia nella comunicazione istituzionale e nei rapporti con gli stakeholders

Obiettivi - Responsabile dell'Area Legale				
Descrizione obiettivo		Indicatore	Peso	Risultato atteso
1	Nuova organizzazione dell'area	Reingegnerizzazione dei processi amministrativi	40%	Miglioramento del funzionamento dell'amministrazione
2	Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance	Predisposizione di un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance	40%	Adeguamento dell'attuale sistema alla nuova governance dell'Ente
3	Nuovo Sito Internet dell'IISG	Popolamento dei dati relativi all'Area	20%	Maggiore efficacia nella comunicazione istituzionale e nei rapporti con gli stakeholders

Obiettivi - Responsabile scientifico				
Descrizione obiettivo		Indicatore	Peso	Risultato atteso
1	Nuova organizzazione della struttura scientifica	Ripartizione delle competenze scientifiche in esito al nuovo reclutamento di personale	20%	Miglioramento del funzionamento dell'attività scientifica
2	Piano di assunzioni	Inserimento e formazione del nuovo personale assunto	20%	Potenziamento delle attività di ricerca dell'IISG
3	Ampliamento attività di ricerca	Incremento delle collaborazioni con altre istituzioni pubbliche e private;	25%	Potenziamento delle attività di ricerca dell'IISG
4	Adeguamento della governance dell'Ente alle disposizioni del D.Lgs. 218/2016 ed alla Carta Europea dei ricercatori	Predisposizione per la parte di competenza scientifica: a) Regolamento di Organizzazione e funzionamento; b) Regolamento del personale	20%	Adozione del entro il primo trimestre dell'anno 2022
5	Nuovo Sito Internet dell'IISG	Migrazione dei dati e messa in linea del nuovo Sito Internet	15%	Maggiore efficacia nella comunicazione istituzionale e nei rapporti con gli stakeholders

Obiettivi - Responsabile biblioteca e archivi				
Descrizione obiettivo		Indicatore	Peso	Risultato atteso
1	Sistemazione della Biblioteca	Fruibilità dei volumi anche mediante la creazione di data base	45%	Apertura al pubblico della Biblioteca entro l'anno 2022
2	Sistemazione degli Archivi	Fruibilità degli archivi anche mediante la creazione di data base	45%	Disponibilità degli archivi al pubblico entro l'anno 2022
3	Nuovo Sito Internet dell'IISG	Migrazione dei dati e messa in linea del nuovo Sito Internet	10%	Maggiore efficacia nella comunicazione istituzionale e nei rapporti con gli stakeholders

4. Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

4.1 Premessa

Il presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 è redatto in attuazione delle disposizioni di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, così come modificata dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, e definisce le misure volte a prevenire i fenomeni corruttivi che potrebbero manifestarsi nell’ambito dell’attività amministrativa dell’Ente, tra cui la trasparenza stessa.

Il PTPCT 2021-2023, si basa su quanto stabilito dal PNA 2019, approvato con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, il quale ha inteso concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del Piano stesso, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo, superando quindi le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati.

La normativa sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità introduce importanti innovazioni nel trattamento della corruzione e prevede una serie articolata di azioni e di interventi operativi tali da rendere necessaria la definizione di un sistema organizzativo articolato su vari livelli e ruoli, con l’obiettivo di assicurare azioni strategiche adeguate al fine di privilegiare una prospettiva non tanto di semplice adempimento formale, quanto piuttosto capace di garantire una concreta e reale promozione della legalità e dell’etica pubblica.

L’integrazione tra il Piano della Performance e il PTPCT si fonda su una logica di completamento secondo cui la trasparenza è intesa come integrità e comunicazione corretta agli stakeholder, nonché come una delle misure generali volte a prevenire il fenomeno corruttivo, mentre

l'anticorruzione come identificazione e mitigazione dei rischi di illegalità e perdita della reputazione.

4.2 Processo di adozione, adeguamento, aggiornamento e validità temporale

Il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza è adottato, nei termini di legge, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico esecutivo, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT o Responsabile). Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale nell'apposita sezione dedicata alla prevenzione della corruzione.

La validità temporale del Piano è di tre anni ed il suo contenuto viene aggiornato, entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento al triennio successivo a scorrimento, tenendo conto dei risultati conseguiti e delle proposte formulate dai soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

4.3 Ambito di applicazione e obblighi di conoscenza

Il presente Piano si applica, per quanto compatibile in relazione alla natura del rapporto con i processi dell'Ente, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture dell'Ente o in nome e per conto dello stesso.

La presa visione del Piano e la conoscenza dei suoi contenuti rappresentano un obbligo per tutti i soggetti destinatari.

4.4 Prevenzione della Corruzione

4.4.1 Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente hanno i seguenti compiti.

- Gli organi di indirizzo politico vedono il loro coinvolgimento nella formazione e attuazione del Piano e dispongono di competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure

di prevenzione della corruzione. Nello specifico:

- individuano il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge 190/2012;
 - adottano il PTPCT e i suoi aggiornamenti;
 - adottano tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
- Il Direttore Amministrativo e i Responsabili per l'area di rispettiva competenza:
- svolgono funzioni di Referenti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
 - svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, Legge n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
 - partecipano al processo di gestione del rischio;
 - propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001);
 - assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
 - adottano misure gestionali finalizzate alla prevenzione della corruzione (art. 16 e 55 bis D.lgs. n. 165 del 2001);
 - osservano le misure contenute nel PTPCT;
 - rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.
- L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e gli altri organismi di controllo interno sono chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei relativi dirigenti. L'OIV, infatti, ai sensi dell'art. 1 comma 8-bis della Legge 190/2012, così come introdotto dal D.lgs. 97/2016, "verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli

obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza". Inoltre, l'OIV:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
 - considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
 - svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.lgs. n. 33 del 2013);
 - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ente (art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165 del 2001);
 - definisce gli obiettivi legati al ruolo di RPCT.
- Il soggetto preposto all'iscrizione ed all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), ovvero il (RASA). Spettano a lui i compiti relativi all'inserimento e aggiornamento nella BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.
- L'area che ha la competenza dei procedimenti disciplinari:
- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.lgs. n. 165 del 2001);
 - provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3 Legge n. 20 del 1994; art.331 c.p.p.);
 - propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.
- Tutti i dipendenti dell'Amministrazione:
- partecipano al processo di gestione del rischio;
 - osservano le misure contenute nel PTPCT;
 - segnalano le situazioni di illecito all'area che ha la competenza dei Procedimenti disciplinari (art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165 del 2001);
 - segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis Legge n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento).
- I collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Amministrazione:
- osservano le misure contenute nel PTPCT;

- segnalano le situazioni di illecito (art. 8 Codice di comportamento dei dipendenti pubblici)

4.4.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge 190/2012, così come aggiornato dal D.lgs. 97/2016, "L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività".

Con riferimento agli obiettivi da assegnare alla figura del RPCT si precisa che le responsabilità e le funzioni di gestione della complessa materia delle performance, della trasparenza e dell'anticorruzione saranno trasferite alla unità di personale in via di reclutamento avente profilo di dirigente tecnologo, legale - I livello professionale (che dovrà assicurare il supporto giuridico-legale di livello altamente specialistico, nell'ambito delle discipline amministrative, del lavoro e della contrattualistica pubblica). Pertanto, si ritiene, in base ai compiti che la normativa in materia assegna al RPCT in materia di Formazione, Controllo e prevenzione del rischio nelle more dell'espletamento della suddetta procedura concorsuale, peraltro in via di completamento, di confermare al dott. Bruno Berni (attualmente RPCT nominato dal Decreto del Presidente n. 3/2019 del 6/2/2019) gli obiettivi previsti per l'annualità 2020. Riservandosi, a valle della presa di servizio e conseguente presa in carico delle responsabilità da parte del dirigente tecnologo, giuridico-legale in parola, di procedere ad una verifica con eventuale modifica degli stessi anche al fine di potenziare il ruolo sulla base del nuovo modello di funzionamento operativo in corso di avviamento a seguito della modifica dello Statuto. Pertanto, al RPCT sono assegnati i seguenti obiettivi:

- a) assolvere agli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti per l'Istituto dalla specifica normativa vigente in materia nel rispetto delle relative tempistiche;
- b) supportare e agevolare il processo di trasferimento e presa in carico delle funzioni di RPCT al dirigente tecnologo, giuridico-legale in parola;
- c) condividere con il personale degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da

parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione.

Il Responsabile ha il compito di proporre ogni anno l'aggiornamento del PTPCT prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento. Predisporre, quindi, il Piano e relativi aggiornamenti e lo sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno; il Piano viene, quindi, pubblicato sul sito web nella sezione "Amministrazione trasparente".

Ai sensi della normativa in materia e del PNA, il Responsabile assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:

- In materia di prevenzione della corruzione:
 - o vigila sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;
 - o segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
 - o indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).
- In materia di trasparenza:
 - o svolge stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione
 - o segnala gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013;
 - o Riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.
- In materia di codice di comportamento:
 - o cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'art. 54, comma 7 del D.lgs. n. 165 del 2001;
 - o cura la pubblicazione sul sito istituzionale;
 - o comunica, all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 2 della legge 6 novembre 2012, n. 190, i risultati del monitoraggio circa l'applicazione del codice

di comportamento.

- In materia di whistleblowing:
 - o riceve e prende in carico le segnalazioni;
 - o pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.
- In materia di inconferibilità e incompatibilità:
 - o interviene, anche con capacità sanzionatorie, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, applica le misure interdittive previste dalla vigente normativa;
 - o segnala casi di di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.
- In materia di Anagrafe Unica della Stazione Appaltante:
 - o sollecita l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (RASA) e ne indica il nominativo all'interno del PTPCT.

A fronte dei compiti che la normativa in materia assegna al RPCT, al fine di poter adempiere ai propri compiti il Responsabile esercita i seguenti poteri di interlocuzione:

- chiede ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;
- chiede delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- fa effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte a rischio, per valutare la legittimità e la correttezza dei procedimenti amministrativi in corso o già definiti;
- prevede, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione, di introdurre meccanismi di monitoraggio sistematici mediante adozione di un'apposita procedura;
- valuta le eventuali segnalazioni di situazioni potenzialmente a rischio di corruzione provenienti da soggetti esterni o interni all'ente.

Ai sensi dell'art. 1 comma 7 della legge 190/2012, eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

per motivi collegati direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all'Autorità nazionale anticorruzione

4.4.3 Responsabilità dei soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

- Organi di Indirizzo politico

Gli Organi di Indirizzo politico che adottano il PTPC, sono pienamente coinvolti dal punto di vista della responsabilità non solo per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma (31 gennaio di ogni anno) ma anche per l'assenza di elementi minimi del piano medesimo ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b) del D.L.90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014.

- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previste consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare:

- ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "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";
- ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:
 - a) di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo;
 - b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".
- ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il

responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.

La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile stesso.

- **Responsabilità dei dipendenti**

Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.

Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai CI con riferimento a ciascuna categoria.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni, così come disciplinato dal D.lgs. 165/2001, garantisce il rispetto dei principi del contraddittorio e del diritto di difesa dell'incolpato. Provvedimenti nei confronti del personale convenzionato, dei collaboratori a qualsiasi titolo e dei dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi

Le violazioni delle regole di cui al presente Piano e del Codice di comportamento applicabili al personale dipendente, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture dell'Ente o in nome e per conto dello stesso sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale.

4.4.4 Analisi del contesto esterno e stakeholder

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021, al pari dei Piani precedenti, sottolinea che la prima

e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto esterno, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Ente per via delle specificità dell'ambiente in cui esso opera.

Indubbiamente, le caratteristiche del contesto esterno ed interno costituiscono fattori in grado di influire significativamente sul livello di esposizione al rischio corruttivo dell'Ente e rappresenta uno degli elementi in base al quale definire la strategia di prevenzione e calibrare le relative misure alle specifiche criticità.

Con riferimento al presente Piano, l'analisi del contesto esterno, si articolerà secondo due ambiti:

1. L'analisi degli stakeholder dell'Istituto Italiano di Studi Germanici;
2. L'analisi dei dati e delle informazioni utili ad inquadrare il fenomeno della corruzione all'interno di un Ente Pubblico.

Con il termine stakeholder, letteralmente "portatore di interessi", ci si riferisce ad un qualsiasi individuo o gruppo di individui che possono influenzare o essere influenzati dall'ottenimento degli obiettivi da parte dell'organizzazione stessa e, quindi, possono essere portatori di diritti e di interessi. Tali caratteristiche fanno sì che gli stakeholder siano interessati a ricevere delle informazioni sulle attività dell'organizzazione e sui risultati dell'Amministrazione stessa.

Queste definizioni, nate nell'ambito del mondo imprenditoriale, possono essere adattate, con le opportune attenzioni, al mondo pubblico nel quale l'IISG opera. Per far ciò, conviene innanzitutto utilizzare l'elaborazione sugli ambienti di riferimento delle organizzazioni, che opera una tripartizione tra detti ambienti:

1. Ambiente di riferimento operativo, nel quale più propriamente si esplica la gestione, ossia la realtà tecnico-operativa dell'organizzazione. Per semplificare, ci si riferisce al concetto di clienti, fornitori, concorrenti ed enti di controllo. Ai fini del posizionamento degli stakeholder il concetto di ambiente operativo è stato adattato, soprattutto con l'inclusione nell'entità "enti di controllo" dei soggetti interni dell'organizzazione e con l'esportazione dei "concorrenti" (ad esempio altri Enti di ricerca o Università) negli altri ambienti. In tale ambito, relativamente ai confini di un'organizzazione, si può distinguere, quindi, tra stakeholder interni ed esterni.
2. Ambiente di primo riferimento, particolarmente rilevante per l'organizzazione formale in relazione alle sue specificità geografiche e socio-economiche; possiamo esemplificare che

IISG ha come ambiente di primo riferimento tutta la nazione.

3. Ambiente di riferimento globale, particolarmente rilevante per l'organizzazione formale in relazione alle sue caratteristiche politico-istituzionali; possiamo individuare questo ambiente in prevalenza nelle dimensioni comunitarie, senza limitazioni anche rispetto a più ampie dimensioni.

Ovviamente, tale distinzione tra i vari ambienti non deve essere considerata come netta e vincolante, presupponendo anche la presenza dello stesso stakeholder in più di un ambiente di riferimento.

La tabella che segue, elenca, in maniera non esaustiva, i vari stakeholder dell'IISG in base all'ambiente di riferimento:

AMBIENTE DI RIFERIMENTO OPERATIVO	
INTERNI	ESTERNI
Dirigenti	MUR
Ricercatori e Tecnologi	Altri finanziatori determinanti
Dipendenti tecnici e amministrativi	Imprese
Altro personale non strutturato	Fondazioni
Organizzazioni sindacali	Consorzi
OIV	Fornitori
AMBIENTE DI PRIMO RIFERIMENTO	
STATO (MUR)	
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA	
ALTRI ENTI DI RICERCA	
UNIVERSITA'	

AMBIENTE DI RIFERIMENTO GLOBALE

UNIONE EUROPEA

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

4.4.5 Analisi del contesto interno: la mappatura dei processi a rischio corruzione e la valutazione del livello di rischio

Nel corso del 2021, in esito all'assunzione del nuovo personale, si provvederà ad implementare una nuova e diversa metodologia per la mappatura dei processi a rischio corruzione con lo scopo di far emergere le attività dell'Ente che devono essere presidiate più di altre mediante particolari misure di prevenzione. Per il presente Piano si replica quanto già realizzato per il Piano 2020-2022. Pertanto, si è proceduto a dettagliare le principali attività a rischio corruzione e a identificare gli attori coinvolti e la rilevanza del rischio. In particolare, nella valutazione del livello di rischio sono stati considerati indici di valutazione probabilità e discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo e relativo valore economico.

ATTORI INTERESSATI	ATTIVITÀ DI RISCHIO	GRADO DI RISCHIO
Direttore Amministrativo, funzionari, soggetti esterni	Pagamenti a favore di società, imprese, altri soggetti	medio
Direttore Amministrativo, funzionari, soggetti esterni	Pagamento emolumenti e rimborsi	medio
Direttore Amministrativo, funzionari, soggetti esterni	Gestione procedure di affidamento di beni, servizi, lavori	alto
Direttore Amministrativo e funzionari	Procedure selettive e concorsuali	medio

Direttore Amministrativo e funzionari	Gestione compensi accessori al personale	medio
Direttore Amministrativo e funzionari	Procedure di rilascio nulla osta incarichi esterni	medio
Direttore Amministrativo e funzionari	Conferimento ed autorizzazione incarichi al personale	medio
Direttore Amministrativo e funzionari	Gestione delle presenze del personale	basso
Direttore Amministrativo e funzionari	Gestione delle Missioni del personale	medio
Direttore Amministrativo	Valutazione del personale	basso
Direttore Amministrativo e funzionari	Predisposizione capitolati tecnici	basso
Direttore Amministrativo e funzionari	Progettazione, validazione, direzione e collaudo servizi e forniture	medio

4.4.6 Azioni adottate per la prevenzione della corruzione nei settori ad alto e medio rischio

Va rilevato che, con particolare riferimento ai settori relativi all'affidamento lavori, servizi e forniture (incluse le acquisizioni in economia), nonché nel settore delle procedure concorsuali, l'Ente opera nell'ambito di una normativa specifica, che prevede a monte una serie di adempimenti in capo all'amministrazione per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure. Ad ogni modo, l'attuazione graduale delle disposizioni della presente sezione ha anche l'obiettivo di ridurre il grado di rischio rispetto a quanto risulta nella tabella di ricognizione sopra riportata.

Procedure concorsuali e di selezione

Le commissioni sono sempre nominate in ossequio alle norme di legge che prescrivono le caratteristiche per la loro composizione, sanciscono l'incompatibilità e nel rispetto delle pari

opportunità.

L'apposita sezione dedicata nel sito internet dell'Ente è aggiornata con le indicazioni normativamente previste per rendere pubblico e trasparente il procedimento. È inoltre garantito il diritto di accesso agli atti secondo la normativa vigente.

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

In ottemperanza agli adempimenti previsti dal D.lgs. 8 aprile 2013 n. 39 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi si provvede a predisporre e trasmettere ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, che nell'IISG si identificano nei componenti del Consiglio di Amministrazione e nel Dirigente Amministrativo, i modelli di dichiarazioni sostitutive di certificazioni (ex art. 46 del DPR n. 445/2000) attestanti l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste dallo stesso decreto legislativo.

Le dichiarazioni sostitutive debitamente compilate e sottoscritte dai rispettivi interessati sono raccolte per la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

I titolari degli incarichi in corso, inoltre, ai sensi dell'art. 20, co. 2, dello stesso Decreto Legislativo, dovranno riprodurre annualmente la dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla norma.

Verifica insussistenza di situazioni di conflitto di interesse

Ai sensi del secondo periodo, dell'art. 53, co. 14, del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., così come novellato dall'art. 1 co. 42, lett. h), della legge 190/2012 le Amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico.

Procedure per l'affidamento di servizi e forniture

In ottemperanza a quanto disposto dalla normativa vigente in particolar modo per le procedure in economia, sono utilizzati gli strumenti di e-Procurement e le procedure messe a disposizione dal "Portale degli Acquisti per la Pubblica Amministrazione" di Consip S.p.A. L'adesione alle Convenzioni e l'utilizzo del Mercato Elettronico della P.A. (MEPA) consentono in particolare di aumentare la trasparenza e la tracciabilità dei processi negoziali utilizzati, la certificazione dell'attività amministrativa, nonché la semplificazione dei processi d'acquisto e la riduzione dei tempi e dei costi di approvvigionamento.

4.4.7 Formazione, Controllo e prevenzione del rischio

La legge n.190/2012 ha attribuito particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio.

Come indicato nel PNA i fabbisogni formativi vengono individuati dal RPCT, con l'intento di perseguire i seguenti obiettivi:

- a) riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- b) conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- c) creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la corretta operatività del personale;
- d) creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare;
- e) creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- f) diffusione di valori etici, mediante la trasmissione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

I dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono un'attività a rischio di corruzione sono individuati dal RPCT il quale, tenuto conto delle risorse strumentali ed economiche a disposizione, individua con proprio atto i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione.

Si prevede di sensibilizzare maggiormente tutto il personale coinvolto nelle attività esposte al fenomeno corruttivo attraverso ulteriori aggiornamenti informativi.

4.4.8 Obblighi informativi e verifiche

L'IISG recepisce i principi riportati nell'allegato 6 del PNA relativamente alla gestione del rischio:

- a) La gestione del rischio crea e protegge il valore;
- b) la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione;
- c) la gestione del rischio è parte del processo decisionale;
- d) la gestione del rischio tratta esplicitamente l'incertezza;
- e) la gestione del rischio è sistematica, strutturata e tempestiva;
- f) la gestione del rischio si basa sulle migliori informazioni disponibili;
- g) la gestione del rischio è "su misura";
- h) la gestione del rischio tiene conto dei fattori umani e culturali;
- i) la gestione del rischio è trasparente e inclusiva;
- j) la gestione del rischio è dinamica;

4.5 Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità

4.5.1 La trasparenza

La presente Sezione del PTPCT è dedicata alla trasparenza amministrativa la quale assume rilievo non solo per la realizzazione di una buona amministrazione, ma anche come misura per prevenire fenomeni corruttivi o di maladministration, oltre a promuovere la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Oggi, dunque, la trasparenza è anche regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia. In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato, laddove ha ritenuto che "la trasparenza viene a configurarsi, ad un tempo, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa" (Cons. St., sez. consultiva per gli atti normativi, 24 febbraio 2016, n. 515, parere reso sullo schema di decreto n. 97/2016).

La Corte costituzionale nella sentenza n. 20/2019 ha riconosciuto il principio della trasparenza amministrativa quale corollario del principio democratico e del buon funzionamento dell'amministrazione (art. 97 Cost.).

Come indicato dall'Autorità nazionale anticorruzione nel PNA 2019-2021 (Parte III, capitolo 4), l'ampliamento dei confini della trasparenza registrato nel nostro ordinamento comporta che i soggetti istituzionali tenuti all'attuazione del principio non devono limitarsi al mero adempimento degli obblighi di pubblicazione, ma, piuttosto, alla piena conoscibilità dell'azione amministrativa.

Tale obiettivo deve essere perseguito anche attraverso il rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del D.lgs. 33/2013, ossia: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

La trasparenza è presidio fondamentale alla lotta alla corruzione e, quindi, l'Ente prosegue a conformarsi ai relativi adempimenti; la trasparenza è intesa dall'Ente oltre che come misura di prevenzione della corruzione anche come tutela dei dati personali.

4.5.2 Adempimenti di pubblicazione: soggetti e ruolo

Nel novellato articolo 10 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, viene chiarito che la sezione del PTPCT relativa alla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni Ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Il RPCT cura la Trasparenza come sezione organica al PTPCT, avvalendosi anche della collaborazione del Direttore Amministrativo e dei responsabili di unità e di struttura, secondo un modello a rete in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che a vario titolo partecipano alla adozione e attuazione delle misure di prevenzione. Il RPCT svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi, finalizzata ad assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, anche segnalando agli organi di governo, all'OIV e all'ANAC i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Al RPCT compete anche il controllo e l'attuazione dell'accesso civico.

Il RPCT ha un ruolo di regia, coordinamento e monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, e svolge, come disposto dall'art. 43 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio su base periodica che varia a seconda della tipologia di dati, mediante raffronto tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nell'elenco degli obblighi di pubblicazione.

L'Ente recepisce le linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 e s.m.i., come modificato dal D.lgs. 97/2016, e nella delibera ANAC n. 1310 e relativo allegato 1 - Elenco degli obblighi di pubblicazione, approvata nell'adunanza del 28.12.2016.

All'OIV è richiesto, invece, di attestare annualmente l'assolvimento di alcuni obblighi di pubblicazione, concentrando l'attività di monitoraggio su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo dell'uso delle risorse pubbliche. L'OIV verifica, inoltre, la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della Performance e utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance.