

Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

2021-2023

Premessa

Il Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2021- 2023 rappresenta l'aggiornamento annuale al Piano realizzato per il triennio 2020-2022.

Il Piano è inteso come documento di programmazione delle iniziative e delle misure che INRiM ha identificato e intende realizzare per prevenire comportamenti scorretti non solo del proprio personale ma di tutti coloro che interagiscono con l'Ente. La funzione preventiva è diretta non solo al rischio corruttivo inteso quale fenomeno penalmente rilevante, ma, più in generale, ai fenomeni di *maladministration*, ovvero a tutte quelle situazioni in cui possa configurarsi una distorsione dell'azione amministrativa dovuta all'esercizio di funzioni pubbliche per scopi privati.

Come noto ed evidenziato dall'ANAC nel proprio Piano, sono 4 i fattori che influenzano le scelte di un Ente:

- la *mission* istituzionale dell'INRiM;
- la sua struttura organizzativa e l'articolazione funzionale;
- la metodologia utilizzata nello svolgimento del processo di gestione del rischio;
- le modalità di effettuazione del monitoraggio.

Questi aspetti sono analizzati ed evidenziati nel Piano Integrato della Performance 2021-2023, ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'INRiM in data 11 febbraio 2021 con deliberazione n. 2/2021/1, al quale si fa ampio richiamo.

1. Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di identificare sia le caratteristiche dell'ambiente nel quale si opera (es: variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche), in quanto possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno, sia le possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzare l'attività dell'ente.

Sotto il primo profilo, diventa fondamentale comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze a cui una struttura è sottoposta. In questo modo è possibile, per l'organizzazione, indirizzare, con maggiore efficacia e precisione, la strategia di gestione del rischio.

L'Italia, come risulta dall'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di *Transparency International* rilevato nel 2020 - indicatore che misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo – con 53/100, si colloca al 52 posto del ranking mondiale, ben al di sotto della media europea di 64/100.

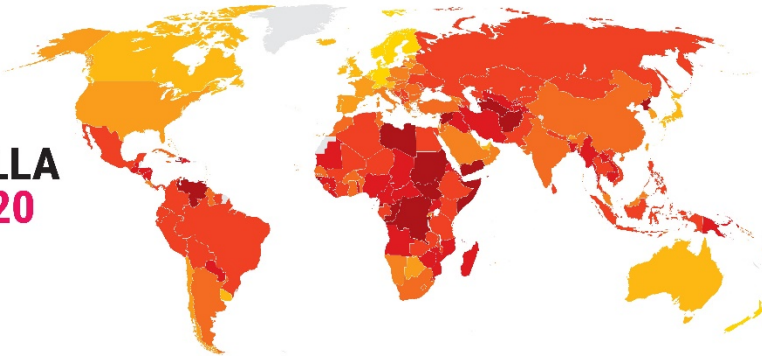
D'altro canto, la ricerca non conosce confini territoriali, e anzi si nutre e si sviluppa in gran parte grazie al confronto, allo scambio e alla collaborazione con istituzioni, entità e ricercatori di ogni parte del mondo. I ricercatori dell'INRiM sono quindi costantemente esposti al contatto con realtà diverse che, sotto il profilo

che qui interessa, possono essere caratterizzate da una cultura e una società estremamente virtuose, ma anche e al contrario da una mentalità corruttiva diffusa, che in quanto tale può rappresentare un fattore di rischio elevato.

L'immagine che segue, tratta dal suddetto CPI, rappresenta la situazione dei 180 Paesi oggetto della rilevazione.

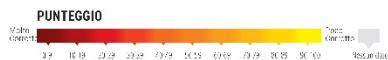


INDICE DI PERCEZIONE DELLA CORRUZIONE 2020



Il livello di corruzione percepito nel settore pubblico in 180 paesi nel mondo.

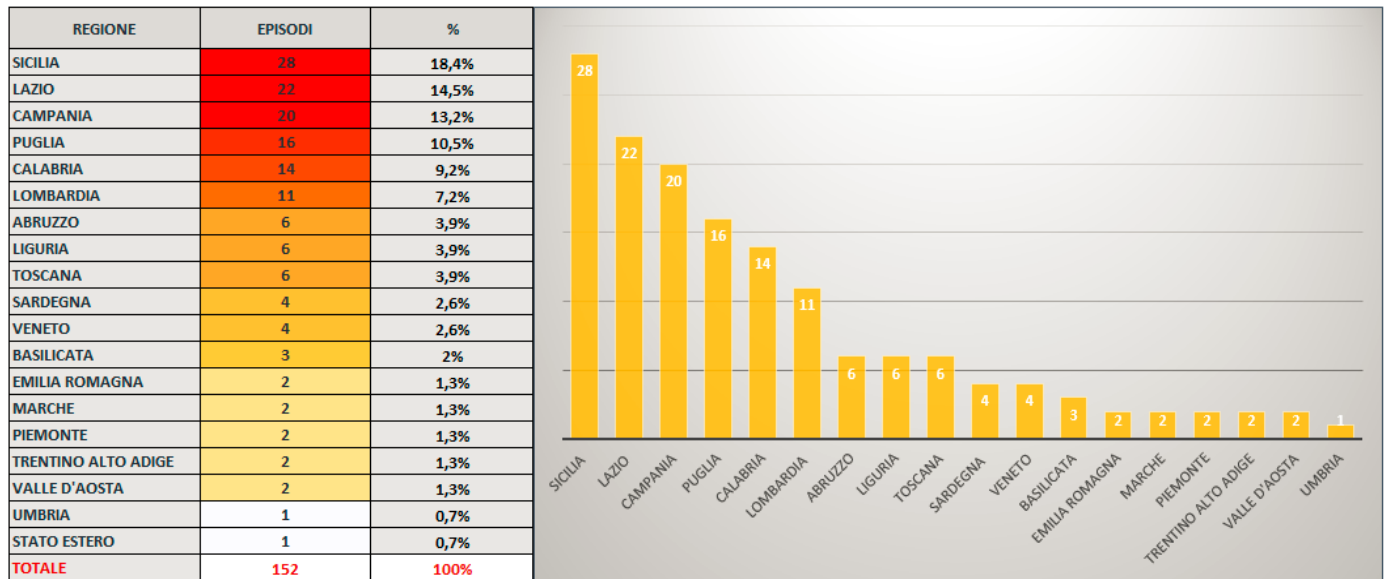
PUNTEGGIO PAESE	POSIZIONE	PAESE	POSIZIONE	PAESE	POSIZIONE	PAESE	POSIZIONE	PAESE	POSIZIONE											
88	Denmark	1	66	United States of America	25	54	Rwanda	49	42	Argentina	78	36	Albania	104	30	Malawi	129	25	Tajikistan	149
88	New Zealand	1	66	Seychelles	27	53	Grenada	52	42	Bahrain	78	36	Algeria	104	30	Mali	129	24	Honduras	157
85	Finland	3	65	Taiwan	28	52	Malta	52	42	China	78	36	Cote d'Ivoire	104	30	Russia	129	24	Zimbabwe	157
85	Singapore	3	64	Barbados	29	51	Mauritius	52	42	Kuwait	78	35	El Salvador	104	29	Laos	134	22	Nicaragua	159
85	Sveden	3	63	Qatar	30	51	Saudi Arabia	52	41	Solomon Islands	78	36	Kosovo	104	29	Mauritania	134	21	Cambodia	160
84	Norway	7	62	Spain	32	51	Malaysia	57	41	Benin	83	36	Thailand	104	29	Togo	134	21	Chad	160
82	Netherlands	8	61	Portugal	33	51	Namibia	57	41	Guyana	83	36	Vietnam	104	28	Dominican Republic	137	21	Comoros	160
80	Luxembourg	9	60	Botswana	35	49	Armenia	60	40	Lesotho	83	35	Bosnia and Herzegovina	111	28	Guinea	137	21	Eritrea	160
77	Australia	11	60	Brunei Darussalam	35	49	Jordan	60	40	Morocco	86	35	Mongolia	111	28	Liberia	137	19	Afghanistan	165
77	Canada	11	60	Israel	35	47	Slovakia	60	40	Timor-Leste	86	35	North Macedonia	111	28	Myanmar	137	19	Burundi	165
77	Hong Kong	11	60	Lithuania	35	47	Croatia	63	40	Trinidad and Tobago	86	34	Panama	111	28	Paraguay	137	19	Congo	165
77	United Kingdom	11	60	United Kingdom	11	60	Cuba	63	40	Turkey	86	34	Moldova	115	27	Angola	142	19	Guinea Bissau	165
76	Austria	15	60	Slovenia	35	47	Sao Tome and Principe	63	39	Colombia	92	33	Philippines	115	27	Djibouti	142	19	Turkmenistan	165
76	Belgium	15	59	Saint Vincent and the Grenadines	40	47	Montenegro	67	38	Ecuador	92	33	Egypt	117	27	Papua New Guinea	142	18	Democratic Republic of the Congo	170
75	Estonia	17	58	Cabo Verde	41	45	Senegal	67	38	Brazil	94	33	Nepal	117	27	Uganda	142	18	Haiti	170
75	Iceland	17	57	Costa Rica	42	45	Bulgaria	69	38	Ethiopia	94	33	Sierra Leone	117	26	Bangladesh	146	18	Korea, North	170
74	Japan	19	57	Cyprus	42	44	Hungary	69	38	Kazakhstan	94	33	Ukraine	117	26	Central African Republic	146	18	Libya	173
72	Ireland	20	57	Latvia	42	44	Peru	99	38	Peru	94	32	Zambia	117	26	Uzbekistan	146	16	Equatorial Guinea	174
71	United Arab Emirates	21	56	Georgia	45	44	Sri Lanka	94	31	Sri Lanka	94	31	Niger	123	25	Cameroon	149	16	Sudan	174
71	Uruguay	21	56	Poland	45	44	Romania	69	38	Romania	69	38	Iran	149	25	Guatemala	149	15	Venezuela	176
69	France	23	55	Saint Lucia	45	44	South Africa	69	38	South Africa	69	38	Kenya	124	25	Yemen	149	15	Yemen	176
68	Bhutan	24	55	Dominica	48	44	Tunisia	69	38	Tanzania	94	31	Mexico	124	25	Lebanon	149	14	Syria	178
67	Chile	25	54	Czechia	49	43	Ghana	75	37	Ghana	75	37	Madagascar	149	25	Madagascar	149	12	Somalia	179
				Oman	49	43	Maldives	75	37	Indonesia	102	30	Pakistan	124	25	Mozambique	149	12	South Sudan	179
						48	Vanuatu	75	37	Indonesia	102	30	Azerbaijan	129	25	Nigeria	149			
												30	Gabon	129						



www.transparency.it/indice-percezione-corruzione #cpi2020

This work from Transparency International (2020) is licensed under CC BY-ND 4.0

Peraltro, il report dell'ANAC "La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare", che fornisce un quadro dettagliato delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti, oltreché importanti indicazioni riguardo la fenomenologia riscontrata in concreto e i fattori che ne agevolano la diffusione, identifica un quadro positivo rispetto alla Regione Piemonte, come rappresentato nell'immagine che segue, tratta dallo stesso report.



Sotto il secondo profilo, è opportuno ricordare quanto stabilito dall'art. 2 del D.Lgs. 25/11/2016 n. 218 in materia di recepimento della Carta Europea dei Ricercatori da parte degli Enti Pubblici di Ricerca: "Gli Enti nei propri statuti e regolamenti recepiscono la Raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta Europea dei ricercatori e il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (2005/251/CE), tengono conto delle indicazioni contenute (nel documento European Framework for Research Careers)) e assicurano tra l'altro, ai ricercatori e ai tecnologi:

- a) la libertà di ricerca;
- b) la portabilità dei progetti;
- c) la diffusione e la valorizzazione delle ricerche;
- d) le necessarie attività di perfezionamento ed aggiornamento;
- e) la valorizzazione professionale;
- f) l'idoneità degli ambienti di ricerca;
- g) la necessaria flessibilità lavorativa funzionale all'adeguato svolgimento delle attività di ricerca;
- h) la mobilità geografica, intersettoriale e quella tra un ente e un altro;
- i) la tutela della proprietà intellettuale;
- l) la possibilità di svolgere specifiche attività di insegnamento in quanto compatibili con le attività di ricerca;
- m) adeguati sistemi di valutazione;
- n) rappresentanza elettiva di ricercatori e tecnologi negli organi scientifici e di governo degli enti.

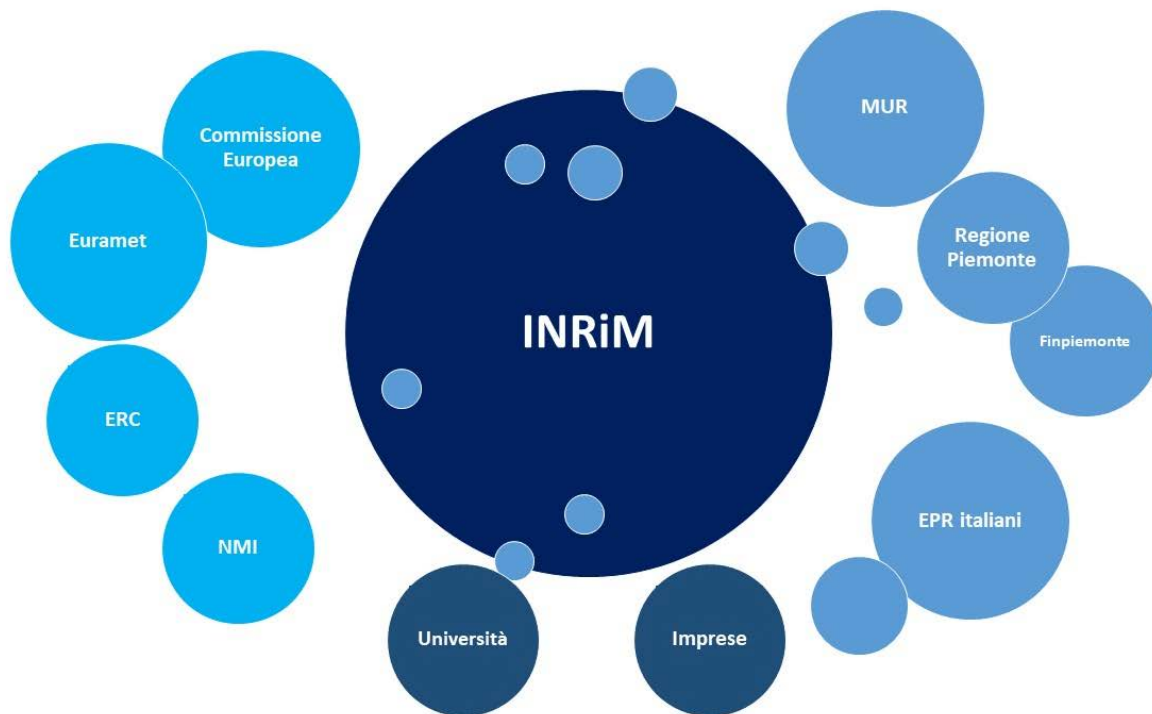
2. I ricercatori e i tecnologi devono:

- a) osservare le pratiche etiche riconosciute e applicate nelle rispettive discipline di ricerca;
- b) operare nella previa osservanza dei vincoli procedurali vigenti;
- c) assicurare una gestione finanziaria dei fondi utilizzati nel rispetto dei vincoli di trasparenza ed efficienza contabile;
- d) operare nel rispetto delle precauzioni sanitarie e di sicurezza;
- e) assicurare la protezione e la riservatezza dei dati trattati;
- f) favorire la divulgazione delle attività di ricerca;
- g) rendere verificabili le attività di ricerca espletate;

h) garantire un aggiornamento professionale continuo”.

Ne deriva – conformemente all’art. 9 della Costituzione (“*La Repubblica promuove lo sviluppo della cultura e la ricerca scientifica e tecnica*”) – una grande libertà di azione in capo ai ricercatori, bilanciata non dall’esercizio di controlli esterni, incompatibili con la natura dell’attività, ma dal richiamo all’etica e all’osservanza di regole e procedure.

Mappa dei principali stakeholders istituzionali



Con riferimento all’azione della struttura amministrativa, l’ambito di maggiore rischio è individuato dall’ANAC nella contrattualistica pubblica, con riferimento soprattutto ai lavori pubblici, dove le strategie corruttive possono assumere forme diversificate, anche particolarmente sofisticate.

Nell’aprile del 2020 il Gruppo di Stati contro la Corruzione (GRECO – *Group of States Against Corruption*) ha emanato delle linee guida che sottolineano come l’epidemia COVID-19 aumenti i rischi di corruzione, con il settore sanitario particolarmente esposto, in particolare a causa di impennate nell’immediato bisogno di forniture mediche, con relativa semplificazione delle norme sugli appalti ed esposizione ai rischi conseguenti. Un altro ambito di rischio identificato – non solo corruttivo, ma anche di conflitto di interesse - è quello della ricerca e sviluppo legata alla identificazione e produzione di vaccini e farmaci, a causa della grande quantità di investimenti destinati a questo scopo.

I fattori di rischio derivanti dalla situazione pandemica investono anche il settore privato, che in una situazione di crisi può essere spinto ad azioni fraudolente pur di ottenere la partecipazione a pubblici appalti.

Le linee guida si chiudono con un richiamo a un'osservanza ancora più stretta delle misure anticorruzione, individuando la trasparenza quale fattore-chiave per combattere il malaffare: *“These are not and should not be a justification to circumvent or abandoning anti-corruption standards. Quite the opposite. Now more than ever we must do our best to maintain and increase measures aiming at preventing corruption and any other unethical behaviour. The key tool is transparency”*.

2. Analisi del contesto interno

Per quanto concerne l'analisi del contesto interno, il focus è sugli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa, che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare, essa è utile a evidenziare sia il sistema di responsabilità, sia il livello di complessità dell'Ente. In tal senso si considerano gli organi di indirizzo, la struttura organizzativa, i ruoli e le responsabilità, le politiche, gli obiettivi, le strategie, le risorse, i sistemi e le tecnologie, il personale, la cultura organizzativa, i sistemi e i flussi informativi e i processi decisionali.

Negli ultimi anni, all'interno dell'Ente, proprio con la finalità di prevenire eventuali fenomeni corruttivi, sono state messe in atto diverse azioni rivolte alla maggiore consapevolezza dei rischi connessi con una insufficiente definizione delle responsabilità delle varie funzioni. Si rammenta, a tal riguardo, l'introduzione della contabilità economica analitica, che facilita una immediata verifica della destinazione delle risorse e rileva eventuali scostamenti anomali dei costi e quindi la eventuale presenza di fenomeni da controllare.

Il 2020 è stato caratterizzato da una vera “rivoluzione organizzativa”, nata dalla necessità di contenere la diffusione della pandemia da COVID-19, al di fuori di ogni previa analisi e progettazione. L'attuazione immediata e non pianificata dello *smartworking* ha posto problemi e sfide nuove e una spinta propulsiva al maggior utilizzo della dematerializzazione dei processi. Il rapido cambiamento ha posto anche la necessità di un ripensamento delle modalità di controllo e monitoraggio di attività totalmente (nel caso dell'amministrazione) o parzialmente svolte in remoto e l'adozione di atti e provvedimenti finalizzati a disciplinare procedure e comportamenti completamente nuovi rispetto al passato.

Il documento principale a cui si fa riferimento è il “Regolamento lavoro agile ai sensi della L. 81/2017”, approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM in data 23.07.2020 con deliberazione n. 32/2020/6.

Sotto il profilo che qui interessa, il Regolamento prevede, in particolare, che *“La// lavoratrice/lavoratore è tenuto a svolgere le attività in modalità agile nel pieno rispetto della riservatezza dei dati e delle informazioni ricevute anche per il tramite degli strumenti informatici utilizzati, nonché delle regole comportamentali e disciplinari definite dalla normativa vigente e dai regolamenti dell'Ente”*.

Nel corso dell'anno, inoltre, sono state emanate “Istruzioni operative”, costantemente aggiornate e pubblicate, insieme ai documenti generali di interesse, in una nuova sezione dedicata della Intranet dell'Istituto.

Nel 2020 il modello organizzativo dell'Istituto era rappresentato come segue:

- **Direzione Scientifica**
 - AE Metrologia applicata e ingegneria
 - ML Metrologia dei materiali innovativi e scienze della vita

- QN Metrologia quantistica e nanotecnologie
- Segreteria Direzione Scientifica
- **Direzione Generale**
 - Direzione
 - Comunicazione
 - Risorse Economiche
 - Segreteria Generale
 - Servizio Gestione Qualità
 - Servizio Prevenzione e Protezione
 - Sviluppo Risorse Umane
 - Trattamento Economico del Personale
 - Direzione Affari Giuridici
 - Gare e Contratti
 - Reclutamento
 - Affari Legali
 - Direzione Tecnica
 - Logistica e Manutenzione
 - Servizi Tecnici
 - Sistemi Informatici

A ciascuna struttura o sotto-struttura corrispondono specifiche funzioni, alle quali si farà riferimento nel seguente paragrafo, dedicato alla mappatura del rischio.

3. Mappatura del rischio

INRiM al 31/12/2020 aveva 241 dipendenti, di cui 228 a tempo indeterminato e 13 a tempo determinato, la maggioranza dei quali impiegati nelle attività scientifiche e di taratura; pertanto i processi riguardano prevalentemente la ricerca e, di conseguenza, non sono agevolmente mappabili. Vi sono comunque aspetti di responsabilità che, come previsto nella declinazione degli obiettivi di miglioramento organizzativo, possono essere resi più trasparenti. Il rinnovamento del Portale web istituzionale ha costituito un utile strumento anche a questo scopo, così come la creazione e l'implementazione della piattaforma Intranet.

E' proseguito il lavoro sulla trasparenza e sulla segregazione reciproca di funzioni maggiormente esposte a fenomeni corruttivi, che era già iniziato tramite l'avvicendamento in alcune posizioni di responsabili di Unità Organizzative. Rispetto a quanto già illustrato nel precedente Piano, a fine 2020 è stato rafforzato l'organico della U.O. Reclutamento, con l'inserimento di un funzionario con formazione giuridica elevata (avvocato e dottore di ricerca), mentre in corso d'anno la U.O. Gare e contratti è stata integrata con un funzionario avente formazione e competenze economiche e contabili.

L'analisi del rischio di corruzione viene effettuata con riguardo alle seguenti operazioni fondamentali:

- identificazione e progressiva mappatura dei processi amministrativi, preordinati alla successiva informatizzazione;

- identificazione, per ciascun processo, dei possibili rischi che possono insorgere, definendo in modo più preciso le responsabilità sia in relazione all'intero processo sia, quando occorra, a loro segmenti specifici;
- valutazione della probabilità che il rischio si realizzi (frequenza) e delle conseguenze che il rischio produce (magnitudo);
- ponderazione del rischio al fine di determinare le priorità e l'urgenza.

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

3.1 Area: personale e contratti di lavoro

Nell'ambito dell'area, sono soggette a speciale attenzione le procedure di reclutamento, riferite sia al personale a tempo indeterminato di ciascun profilo, sia al personale dipendente a tempo determinato funzionale all'esecuzione di contratti di ricerca o a situazioni straordinarie ed eccezionali (D.Lgs. 81/2015). Inoltre rappresentano aspetti di rilevanza ai fini dell'anticorruzione e trasparenza le operazioni di monitoraggio e rendicontazione dei costi del personale e l'attribuzione di assegni e borse di ricerca.

Comportamenti che devono essere scongiurati:

- previsione 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 delle commissioni di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali poste 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;
- ricorso a personale a tempo determinato al di fuori delle normative che regolano la fattispecie per gli Enti di Ricerca.

3.2 Area: approvvigionamenti e gare d'appalto

Da scongiurare:

- 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 dei criteri negli affidamenti mediante 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 e dalle disposizioni interne 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 guadagni extra;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti, al fine di agevolare un particolare soggetto;
- casi di conflitto di interesse, come definiti nell'art. 42 del Codice dei contratti pubblici.

3.3 Area: gestione finanziaria e bilancio

Da scongiurare:

- elusione delle regole che disciplinano i processi di spesa ed entrata;
- elusione delle regole per l'utilizzo della piccola cassa.

Per l'analisi del rischio, riportata in Tabella 4, 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 scala di valori mostrata in Tabella 3.

Per il calcolo dei fattori di rischio sono state considerate le probabilità di accadimento (frequenza, F) e le conseguenze lesive dell'impatto (magnitudo, M) sia con riferimento all'Istituto che nella società, secondo la scala di valori riportata in Tabella 3.

Tabella 3 - Scala di valori in riferimento alla frequenza e alla magnitudo per la valutazione del rischio


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


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

$$R = F \times M$$

Di seguito è riportata la matrice del rischio.

F	5	10	15	20	25
	4	8	12	16	20
	3	6	9	12	15
	2	4	6	8	10
	1	2	3	4	5
	M				

 **Rischio alto**

 **Rischio medio**


 **Rischio basso**

Tabella 4 - Analisi del rischio.

Fattore di rischio	Strutture coinvolte	F	M	R	Grado
Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari	Presidente, Direttore Scientifico e Direttore Generale	2	5	10	Medio
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	1	4	4	Basso
Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge ovvero di situazioni motivate al fine di favorire un'impresa.	- Proponenti richiesta di acquisto - Responsabili di Divisione - Personale afferente all'U.O. - Appalti e contratti passivi	3	4	12	Medio
Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari	- Direttore Generale; - Direttore Scientifico; - Responsabili di Divisione; - Responsabili di UO;	3	4	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	- Direttore Generale - RUP	2	4	8	Medio
Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa	- Direttore Generale - RUP	1	4	4	Basso
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 guadagni extra.	-RUP dell'U.O. -U.O. Servizi tecnici -U.O. Logistica e manutenzioni	1	4	4	Basso

Elusione delle regole di affidamento degli appalti, al fine di agevolare un particolare soggetto	-RUP -Soggetti proponenti - Responsabili di divisione	3	4	12	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	- Direttore Generale - Direttore Scientifico - Dirigente Affari Giuridici - U.O. Reclutamento	2	5	10	Medio
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 - Segretario della Commissione	1	5	5	Basso
Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari	- Presidente - Direttore Generale - Direttore Scientifico - Dirigente Affari Giuridici - U.O. Reclutamento	1	5	5	Basso

4. Misure di prevenzione del rischio

La violazione delle misure di prevenzione del presente piano costituisce illecito disciplinare, secondo quanto previsto dall'art. 1, c. 14 della legge 190/2012, e l'autore della violazione sarà perseguito secondo le procedure previste. Nei casi in cui l'illecito riguardi categorie per le quali non è espressamente prevista l'equiparazione al personale dipendente (es. Assegnisti di ricerca, dottorandi, borsisti, collaboratori, tirocinanti), saranno utilizzate, per quanto applicabili, le disposizioni previste per il personale dipendente.

i. Rotazione degli incarichi

Nell'ambito della rotazione degli incarichi di responsabilità, non soltanto apicale, di Unità Organizzative del personale tecnico e amministrativo che opera nei settori esposti a rischio corruzione, ove possibile, e in genere nell'ambito di attività fungibili, si procederà con criteri di rotazione, come fatto finora.

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, cosa sovente non facilmente realizzabile in amministrazioni di dimensioni contenute, quale INRiM.

Tuttavia, pur nella ristrettezza di risorse, si evidenzia che la riorganizzazione della struttura amministrativa attuata dal Direttore Generale con decorrenza dal 1° gennaio 2020, **nonché a fine 2020**

con decorrenza 1 gennaio 2021, ha tenuto conto di quanto sopra, pur garantendo un bilanciamento tra l'esigenza di attuare la rotazione e la necessaria garanzia di continuità dei servizi più rilevanti. 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 del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche", nel caso in cui un dipendente venga rinviato a giudizio per i reati di cui all'art. 3, co. 2 e 3 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.

ii. 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 viene applicato, facendo salvi i casi di competenze specifiche e nei limiti del personale disponibile, nella formazione delle Commissioni sia per le gare di appalto, sia 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 Unità Organizzative preposte 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 D.P.R. 445/2000 e verificati nei modi previsti dall'art. 71 del citato decreto.

Al fine di eliminare o ridurre al massimo il rischio di esposizione alla corruzione, vengono di seguito elencate **ulteriori misure** organizzative e formative che sono tenuti a rispettare tutti coloro che operano nei settori valutati.

iii. Formazione

La legge 190/2012 prevede molteplici interventi formativi sui temi dell'etica e della legalità per il personale operante in settori esposti alla corruzione. INRiM è impegnata a diffondere, all'interno dell'Ente, la conoscenza delle disposizioni per la prevenzione della corruzione, attraverso la

circolazione dell'informazione (circolari e pubblicazioni sul sito web istituzionale). A tale riguardo sarà di ausilio la nuova Intranet che verrà messa a punto nel corso del 2020.

Nella consapevolezza dell'importanza, ai fini della prevenzione della corruzione, di proseguire l'attività di sensibilizzazione del personale coinvolto nelle attività esposte al fenomeno corruttivo, di ulteriori e costanti aggiornamenti in base ai diversi livelli di attività e di responsabilità, nella politica di formazione INRiM sono previste attività formative obbligatorie tra le quali emergono quelle in tema di anticorruzione e trasparenza.

I dipendenti che si trovano a svolgere direttamente o indirettamente un'attività a rischio corruzione sono segnalati dal responsabile della U.O. di appartenenza al RPCT il quale, tenuto conto delle risorse strumentali ed economiche, individuerà coloro che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione.

iv. Predisposizione del patto di integrità e prevenzione del conflitto di interessi

Nell'ambito specifico degli appalti pubblici, deve essere data particolare attenzione alle modalità di contatto tra i soggetti operanti sul mercato e il personale appartenente all'Istituto.

A tal fine costituiranno obiettivi prioritari per l'anno in corso:

- la predisposizione di un modello standard di patto di integrità – già prevista per l'anno 2020, ma slittata a causa di altre priorità sopraggiunte a causa della pandemia - di cui l'Istituto potrà avvalersi in ogni ipotesi di affidamento di particolare valore o rilevanza per l'ente;
- l'attivazione di forme di prevenzione della sussistenza del conflitto di interessi, tramite l'implementazione e l'estensione a tutto il personale dell'Istituto coinvolto in processi di acquisto dell'applicazione dell'art. 42 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i.

Quanto alla gestione del conflitto di interessi, rientrano in tale nozione le attività dell'Istituto che coinvolgano in ogni modo parenti e affini entro il secondo grado anche del coniuge, il convivente, o comunque chiunque sia frequentato abitualmente oppure chiunque sia in inimicizia grave anche col coniuge, oppure con cui sussistano rapporti di debito o credito anche col coniuge, oppure sia il curatore, il procuratore, il rappresentante, il tutore di queste persone. Deve essere valutato come un aggravamento la situazione per la quale la persona coinvolta sia amministratore o legale rappresentante o procuratore dell'operatore economico che partecipa a una procedura di affidamento di lavori, forniture o servizi da parte dell'Istituto.

Il RUP ed ogni altra funzione **avente autonomia decisionale discrezionale** deve pertanto:

- nell'ambito delle attività di propria competenza, e in particolare in quella di gestione affidamenti ed appalti, informare tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui al successivo paragrafo, dell'esistenza di un potenziale conflitto di interessi tra l'attività espletata dal suo ufficio, per il quale viene esercitato un potere decisionale, e la presenza di interessi personali anche potenziali;
- richiedere a tutti i dipendenti di dichiarare eventuali conflitti di interesse ed inviare tempestiva segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (par. 2.1.2).

Il suddetto responsabile è tenuto a valutare la presenza effettiva del conflitto di interesse in relazione a quanto dichiarato dall'interessato, e quindi l'eventuale sostituzione o affiancamento del dipendente con altro collega o motivare le ragioni per cui lo stesso è autorizzato ad operare nonostante il conflitto di interesse.

5. Ruoli, formazione e comunicazione per l'Anticorruzione e la trasparenza

5.1 L'autorità di indirizzo politico

Il Consiglio di Amministrazione dell'INRiM, quale organo di programmazione, indirizzo strategico e controllo dell'attività amministrativa, finanziaria e patrimoniale dell'Istituto adotta 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.

5.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

INRiM ha nominato il Dr. Moreno Tivan, Direttore Generale di INRiM, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). I compiti del RPCT sono indicati nell'allegato 1 di questo Piano. È coadiuvato nell'azione di monitoraggio dalla Dr.ssa Rosaria Margiotta, Responsabile della UO Affari Legali e dalla Dr.ssa Emanuela Del Ross, responsabile della U.O. Segreteria generale.

Il Direttore Generale svolge anche la funzione di Datore di Lavoro, mentre la funzione di RUP per gli appalti e i contratti di acquisto di beni e servizi è svolta dalla Dr.ssa Anna Galletti, Dirigente di II fascia e, per i lavori, dall'Arch. Claudio Rolfo, Responsabile dei Servizi Tecnici. Per taluni appalti specifici il RUP può essere designato di volta in volta nell'ambito della delibera o della determina specifica.

Per quanto concerne le responsabilità sopra richiamate si fa riferimento alla normativa vigente.

La responsabilità è esclusa nel caso in cui i titolari della medesima provino di aver predisposto il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, di aver vigilato sull'osservanza delle disposizioni e delle misure ivi contenute o se l'inadempimento agli obblighi previsti dalla normativa specifica sia dipeso da una causa non imputabile al titolare stesso.

5.3 Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)

Il RASA è previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con Delibera 831 del 3 agosto 2016. Si tratta del soggetto che deve provvedere all'iscrizione all'Anagrafe Unica Stazione Appaltante e all'aggiornamento dei relativi dati. La normativa di riferimento è contenuta nell'art. 33-ter del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 convertito dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221 e nel Comunicato del Presidente ANAC 16 maggio 2013.

Il Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante per l'Istituto è individuato nel Dirigente della Direzione Affari giuridici, Dr.ssa Anna Galletti; la registrazione è stata regolarmente effettuata.

5.4 I dirigenti per l'area di rispettiva competenza

Le disposizioni del presente Piano si applicheranno al Direttore Generale e, oltre che ai RUP e ai responsabili delle Unità Organizzative, ai dirigenti presenti in INRiM per le attività di competenza.

5.5 Organismo indipendente di valutazione (OIV)

Il Consiglio di amministrazione dell'Istituto ha nominato l'OIV, in forma monocratica, nella persona del dott. Vincenzo Di Felice, con deliberazione n. 3/2021/1 del 11 febbraio 2021. L'incarico, di durata triennale ha decorrenza dal successivo 1° aprile.

5.6 Coinvolgimento dei dipendenti

Il coinvolgimento del personale in servizio è ritenuto decisivo per la qualità del Piano di prevenzione della corruzione e delle relative misure in esso previste, così come dell'obiettivo di fondo della lotta alla corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento.

Il coinvolgimento si esplica in termini di partecipazione attiva:

- al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi;
- in sede di definizione delle misure di prevenzione;
- in sede di attuazione delle misure.

Tutti i dipendenti di INRiM sono tenuti a:

- partecipare al processo di gestione del rischio di corruzione;
- osservare le misure contenute nel piano triennale della prevenzione della corruzione;
- segnalare situazioni di illecito al Responsabile della struttura cui afferisce o al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- segnalare casi propri e altrui di conflitto di interessi;
- partecipare a tutte le iniziative di formazione finalizzata alla prevenzione della corruzione.

I responsabili delle Divisioni e delle Unità Organizzative dell'Amministrazione:

- sono coinvolti nella mappatura dei processi. La loro collaborazione è ritenuta fondamentale per la rilevazione, l'identificazione e la valutazione dei rischi di corruzione nelle diverse aree di attività;
- sono tenuti a segnalare situazioni che implicino responsabilità disciplinare in tutti i casi previsti dal Codice di comportamento;
- sono destinatari di obiettivi organizzativi specifici valutabili ai fini della performance generale, tra i quali sono ricompresi anche obiettivi funzionali alla prevenzione della corruzione e all'ampliamento della trasparenza.

6. Comunicazione e trasparenza

Ai sensi della Legge 190/2012 e delle successive determine e note interpretative dell'ANAC, l'Ente ha elaborato un suo sistema per il recepimento delle segnalazioni di illeciti e per la tutela dei segnalanti. Il Responsabile della prevenzione e della corruzione terrà conto delle segnalazioni che evidenzino possibilità di illeciti.

Come previsto dalla L. 30 novembre 2017, n. 179, INRiM assicura la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza, garantendo l'anonimato con le azioni di seguito riportate:

- attraverso la creazione di una casella di posta elettronica dedicata responsabile.anticorruzione@inrim.it; in relazione alle indicazioni nazionali messe a punto sull'argomento, INRiM porrà ulteriore attenzione alle misure tecniche per la tutela dei segnalanti. La relativa informazione è disponibile sul Portale dell'Istituto, all'indirizzo <https://www.inrim.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

- attraverso l'adozione di misure, nell'ambito dell'applicativo informatico che gestisce il protocollo, che permettono di protocollare automaticamente tutto ciò che arriva alla casella di posta certificata dell'Istituto.

Ad ogni buon conto, per 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 ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito dovrà dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale valuterà 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 abbia operato la discriminazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza procederà, con la collaborazione di cui si è detto sopra, 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 ed europee e delle disposizioni dell'Ente emanate per il rispetto della legalità.

6.1 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 "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165".

In particolare, l'art. 3 del Codice di comportamento, rubricato "Prevenzione della corruzione", stabilisce che:

"Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Istituto e, in particolare, le prescrizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione e nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'Istituto; presta piena collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione, fornendo documenti, informazioni e dati, ove richiesti; fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'Istituto delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e non può, direttamente o indirettamente, essere sottoposto a misure discriminatorie per motivi in qualche modo collegati alla segnalazione".

Il Codice, adottato nel 2015, è oggetto di monitoraggio al fine di consentirne gli aggiornamenti utili all'adeguamento a novità normative ovvero al nuovo assetto organizzativo INRiM.

6.2 Trasparenza

La trasparenza amministrativa e la contestuale pubblicazione di dati e documenti nella sezione dedicata, "Amministrazione Trasparente", rappresenta una ulteriore e importante misura di prevenzione della corruzione, volta a ridurre opacità e discrezionalità inappropriate.

Si evidenzia che vengono altresì predisposte informazioni aggiuntive rispetto a quelle previste dalle norme.

Come previsto dall'art. 15 del Codice di comportamento, rubricato "Trasparenza e tracciabilità":

"Il dipendente assicura l'adempimento dei vigenti obblighi di trasparenza previsti per le pubbliche amministrazioni prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Istituto. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità".

Nel corso del 2020, oltre alla regolare attività di aggiornamento del sito istituzionale, in "Amministrazione trasparente", da parte dei Referenti per le informazioni di ogni singola Unità Organizzativa, si è completato il *restyling* della Intranet dell'Istituto finalizzato, oltre che ad una più efficace condivisione delle informazioni tra tutto il personale, a garantire una maggiore trasparenza delle attività e dei processi.

6.3 Pianificazione triennale

Nel corso del 2021 sono previste ulteriori azioni, rispetto a quelle realizzate nel 2020, che vanno nella direzione della mitigazione dei rischi:

- interventi specifici di revisione delle procedure con la mappatura dei processi e, in alcuni casi, la loro reingegnerizzazione (es.: processo di gestione amministrativo-contabile finalizzato alle procedure di acquisto);
- emanazione di disciplinari interni riguardanti le attività più sensibili a fenomeni corruttivi. In particolare è slittata al 2021 la messa a punto, già prevista nel 2020, del Regolamento dell'elenco dei fornitori relativo agli affidamenti sotto-soglia, mentre si conferma che nel 2021 sono previsti la redazione del disciplinare per l'affidamento di incarichi professionali e del disciplinare per la gestione dei concorsi pubblici;
- proseguimento delle attività di dematerializzazione con progressiva adozione della firma digitale sui processi, a partire da quelli con rischio più elevato, al fine di garantire una tracciabilità migliore degli autori delle operazioni;
- definizione del percorso di formazione per il personale coinvolto nei processi interessati alle tematiche relative al conflitto di interesse e al rapporto con i committenti delle attività conto terzi, e in ogni altra attività ritenuta a rischio corruzione;
- rotazione del personale che costituisce la Commissione incaricata dell'istruttoria sulla concessione di benefici previsti dal CCNL ai dipendenti, allo scopo di proseguire nell'azione di avvicendamento.

Sul piano della rotazione degli incarichi dei responsabili o degli operatori delle Unità Organizzative, si evidenzia quanto segnalato in precedenza. Infatti, la riorganizzazione della struttura amministrativa attuata dal Direttore Generale a partire dal 1° gennaio 2020, tiene conto anche dell'esigenza di attuare la rotazione degli incarichi ai fini della prevenzione della corruzione, pur nell'ottica di un bilanciamento con la necessità di affidare gli incarichi alle risorse con specifica professionalità e tenendo conto della necessaria garanzia di continuità nei servizi più rilevanti e complessi.

Allegati

Allegato 1 – I compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Allegato 1 – I compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Ai sensi della legge 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione deve:

- predisporre ogni anno, una proposta di Piano Triennale di prevenzione della corruzione, che sottopone 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 istituzionale, nella sezione "amministrazione trasparente", raggiungibile dalla *home page*;
- provvedere alla verifica della attuazione del piano e della sua adeguatezza alla struttura organizzativa dell'ente, provvedendo alle modifiche che si rendessero necessarie nel corso della sua applicazione e al necessario aggiornamento in caso di mutamento nell'assetto organizzativo;
- provvedere all'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento dell'attività nel cui ambito il rischio di corruzione è più elevato;
- definire appropriate procedure 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;

Al fine di adempiere ai suoi compiti, il Responsabile della prevenzione della corruzione può, in ogni momento:

- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo parzialmente, corruzione e legalità;
- 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.