



**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE
2016-2018**

Teramo, gennaio 2016



Indice

1. IL SISTEMA DELINEATO DALLA LEGGE N. 190/2012	4
2. NORMATIVA	5
3. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE	6
4. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	7
4.1. Peculato - art. 314 c.p.....	7
4.2. Peculato mediante profitto dell'errore altrui - art. 316 c.p.....	7
4.3. Concussione - art. 317 c.p.	7
4.4. Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.	8
4.5. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio - art. 319 c.p.	8
4.6. Circostanze aggravanti - art. 319-bis c.p.	8
4.7. Corruzione in atti giudiziari art. 319-ter c.p.	8
4.8. Induzione indebita a dare o promettere utilità - art. 319-quater c.p.	8
4.9. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio - art. 320. c.p.	9
4.10. Pene per il corruttore - art. 321 c.p.....	9
4.11. Istigazione alla corruzione - art. 322 c.p.....	9
4.12. Abuso d'ufficio - art. 323 c.p.....	9
4.13. Traffico di influenze illecite - art. 346-bis c.p.	10
5. PROCESSO DI REDAZIONE ED ADOZIONE DEL P.T.P.C.	11
5.1. Soggetti, ruoli e responsabilità.....	11
5.2. Organo di indirizzo politico.....	11
5.3. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e soggetti coinvolti nella redazione del Piano	11
5.4. Dirigenti e personale	13
5.5. Soggetti coinvolti nella predisposizione del Piano	14
5.6. Performance	14
5.7. Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).....	15
5.8. Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD).....	15
6. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	16
7. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	21
8. MAPPATURA DEI PROCESSI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO	22
8.1. La mappatura dei processi.....	22
8.2. La valutazione del rischio	23
8.3. Trattamento del rischio	24
9. MISURE FINALIZZATE A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE	25
9.1. Conflitto di interessi	25

9.2. Attività ed incarichi istituzionali ed extra-istituzionali	26
9.3. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.	26
9.4. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.....	27
9.5. Patti di integrità negli affidamenti.....	28
9.6. Formazione	28
9.7. Trasparenza	29
9.8. Codice di comportamento	30
9.9. Rotazione del personale	31
9.10. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	31
9.11. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso la Pubblica Amministrazione.....	32
9.12. Applicazione del Sistema Qualità	33
9.13. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio: Certificazione dei Bilanci.....	34
9.14. Controllo di Gestione.....	34
9.15. Sistemi informativi.....	35
9.16. Acquisto prodotti ad elevato contenuto tecnico	35
10. ELENCO ADEMPIMENTI.....	37

1. IL SISTEMA DELINEATO DALLA LEGGE N. 190/2012

Il presente Piano è redatto ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, la quale prevede che ciascuna amministrazione adotti un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione in base alle linee guida contenute nel piano nazionale anticorruzione e successive modifiche. La Legge tiene conto sia delle indicazioni fornite da taluni strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione e già ratificati dal nostro Paese (Convenzione ONU di Merida e la Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo), sia degli standard internazionali di contrasto ai fenomeni corruttivi.

Le disposizioni si applicano agli Istituti Zooprofilattici Sperimentali come espressamente previsto dalla deliberazione ANAC n. 12/2015. Il documento è rivolto alle Aziende Sanitarie Pubbliche ed agli enti del Servizio Sanitario Nazionale e costituisce una base per costruire un’amministrazione trasparente e responsabile. La sezione con l’analisi del rischio corruzione in Sanità è stata definita nell’ambito del tavolo tecnico costituito dal Ministero della Salute, ANAC e AGENAS.

La lotta alla corruzione, sulla base del dettato legislativo, si svolge su due livelli:

- livello nazionale: il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha predisposto, conformemente alle linee di indirizzo adottate da un Comitato Interministeriale, il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), approvato dalla CIVIT – Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Pubbliche Amministrazioni - individuata inizialmente dalla Legge quale Autorità Nazionale Anticorruzione le cui funzioni sono state assorbite dall’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione).
- livello decentrato: ogni amministrazione pubblica deve definire un Piano Triennale Prevenzione della Corruzione che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A. e successivi aggiornamenti, effettua l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

L’Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell’Abruzzo e del Molise “G. Caporale” in ottemperanza alle disposizioni legislative, adotta il Piano triennale di prevenzione della Corruzione (PTPC) 2016-2018.

Il Piano rappresenta lo strumento attraverso il quale sono individuate le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione ed ha valenza programmatica poiché tutte le disposizioni in esso contenute saranno oggetto di aggiornamento e revisione; pertanto rappresenta un insieme di processi che potranno essere modificati, integrati e migliorati al fine di realizzare un sistema di interventi organizzativi volti alla prevenzione ed al contrasto del rischio della corruzione.

2. NORMATIVA

- L. n. 241 del 7-8-1990 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;
- D.Lgs. n. 165 del 30-3-2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. n. 163 del 12-4-2006 “Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE”;
- L. n. 190 del 6-11-2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- D.Lgs. n. 33 del 14-3-2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- D.Lgs. n. 39 del 8-4-2013 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- Codice penale – artt. 314 ss.;
- D.P.R. n. 62 del 16-4-2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del D. Lgs. n. 15 del 30 marzo 2001”;
- DPCM 16 gennaio 2013 Istituzione del Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Delibera CIVIT n. 72/2013 “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”.
- Legge n. 69 del 27-5-2015 “Disposizioni in materia di delitti contro la PA, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”.
- Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”.

3. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

Il concetto di corruzione preso a riferimento per la redazione del presente Piano ha un'accezione più ampia di quella descritta dal codice penale: esso è comprensivo di tutte le situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere, per sé stessi od altri, vantaggi privati.

La legge, sotto il profilo oggettivo, non fornisce una specifica definizione del concetto di corruzione, ma include ogni situazione in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso o misuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere, per sé stessi od altri, vantaggi privati.

La nozione di corruzione è stata di recente definita meglio nella determinazione ANAC n. 12/2015 nella quale è stato precisato che "si conferma che la definizione del fenomeno contenuta nel PNA, non solo è più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la P.A., ma è *coincidente con la maladministration intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.*

Occorre cioè avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

4. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Dal punto di vista penale la Legge n. 190/2012 ha introdotto molteplici novità soprattutto per quanto riguarda l'entità delle pene previste per i reati contro la P.A., che risultano essere state tutte aumentate.

È stato inoltre introdotto un nuovo reato "traffico di influenze illecite" previsto all'art. 346 bis c.p..

Con l'entrata in vigore, successivamente, della legge n. 69/2015 "Disposizioni in materia di delitti contro la PA, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio" sono state apportate altre modifiche al codice penale, ma in generale vi è stato un ulteriore inasprimento delle pene per i reati di peculato, corruzione, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita.

Si riportano di seguito i reati che si intende prevenire attraverso l'applicazione del presente Piano.

4.1. Peculato - art. 314 c.p.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi.

Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.

4.2. Peculato mediante profitto dell'errore altrui - art. 316 c.p.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

4.3. Concussione - art. 317 c.p.

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

4.4. Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.

Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a sei anni.

4.5. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio - art. 319 c.p.

Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni.

4.6. Circostanze aggravanti - art. 319-bis c.p.

La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.

4.7. Corruzione in atti giudiziari art. 319-ter c.p.

Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni

Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.

4.8. Induzione indebita a dare o promettere utilità - art. 319-quater c.p.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi.

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

4.9. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio - art. 320. c.p.

Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio.

In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

4.10. Pene per il corruttore - art. 321 c.p.

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

4.11. Istigazione alla corruzione - art. 322 c.p.

Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

4.12. Abuso d'ufficio - art. 323 c.p.

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

4.13. Traffico di influenze illecite - art. 346-bis c.p.

Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio, è punito con la reclusione da uno a tre anni.

La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altro vantaggio patrimoniale.

La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio.

Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie.

Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.

5. PROCESSO DI REDAZIONE ED ADOZIONE DEL P.T.P.C.

5.1. Soggetti, ruoli e responsabilità

I soggetti cui è demandata l'attuazione della prevenzione della corruzione sono:

- l'organo di indirizzo politico, individuato nel CdA;
- il Direttore Generale;
- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- nucleo di lavoro a supporto dell'attività del Responsabile della Prevenzione della Corruzione costituito con deliberazione del Direttore Generale n. 529 del 21 settembre 2015;
- i Dirigenti dell'Ente, ciascuno per la propria area di competenza, a cui è affidata l'attività informativa e formativa del proprio personale, la partecipazione al processo di gestione del rischio, la proposta di adozione delle misure di prevenzione, l'adozione delle misure gestionali (disciplinari, organizzative) e l'osservanza del Piano;
- dipendenti dell'Ente, del comparto e della dirigenza, dal personale con contratto di collaborazione o di consulenza, dai volontari e dai dottorandi.

5.2. Organo di indirizzo politico

L'organo di indirizzo politico, nell'ambito del sistema di prevenzione della corruzione, svolge le seguenti funzioni:

- nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- adotta entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e i suoi aggiornamenti;
- adotta il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici ai sensi del DPR 16 aprile 2013, n° 62;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

5.3. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e soggetti coinvolti nella redazione del Piano

Il RPC, secondo quanto stabilito dalla Legge 190/2012, svolge le seguenti funzioni:

- elabora il Piano triennale di prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti e pubblicazione sul sito istituzionale IZS (art. 1 comma 8);
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare dipendenti destinati ad operare in attività particolarmente esposte alla corruzione su proposta dei dirigenti e responsabili di struttura;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a);
- propone modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verifica, d'intesa con i dirigenti responsabili delle strutture competenti, l'effettiva rotazione dei dipendenti preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- pubblica sul sito dell'IZS una relazione recante i risultati dell'attività (da pubblicare entro il 15 dicembre di ciascun anno o entro il termine indicato dall'ANAC).

La Legge prevede specifiche responsabilità per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione in caso di inadempimento:

- responsabilità dirigenziale in caso di mancata predisposizione del PTPC e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti. La mancata predisposizione del Piano e delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale (art. 1, comma 8, L. 190/2012);
- responsabilità in caso di inadempimento o in caso di commissione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato. Sono previste sanzioni sul piano disciplinare e responsabilità per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione salvo che il Responsabile provi di aver predisposto il Piano e di aver vigilato sull'osservanza dello stesso (art. 1, comma 12, L.190/2012).

La norma, al comma 13, quantifica l'entità della sanzione disciplinare a carico del RPC che non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad una massimo di sei mesi.

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

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

Qualora il RPC dovesse ravvisare, nello svolgimento della propria attività, fatti aventi rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva informazione al Dirigente Responsabile del dipendente che ha commesso il fatto ed al Dirigente Responsabile della struttura cui è assegnato il dipendente ed all'UPD per consentire l'avvio del procedimento disciplinare.

Nel caso in cui, invece, dovesse riscontrare fatti suscettibili di dare luogo a responsabilità amministrativa, deve darne tempestiva notizia alla competente procura della Corte dei Conti affinché questa possa avviare le necessarie procedure volte all'accertamento del danno erariale.

Inoltre, se dovesse avere notizia di un fatto che possa configurare una fattispecie di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o secondo le altre modalità previste dalla Legge e darne comunicazione all'ANAC.

Il RPC assicura, in ogni momento, il necessario supporto alle professionalità operanti nei settori a più alto rischio di corruzione ed in generale a tutte le unità che prestano la propria attività, a qualunque titolo, all'interno dell'Istituto.

5.4. Dirigenti e personale

La legge affida a tutti i Dirigenti i seguenti compiti in materia di anticorruzione:

- attività informativa nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, dell'Autorità Giudiziaria e dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- osservanza del Codice di Comportamento e segnalazione delle eventuali violazioni;
- osservanza delle misure contenute nel PTPC;
- trasmissione, entro il 31 ottobre di ogni anno, di una relazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, con indicazione delle probabili criticità riscontrate, degli eventuali casi di corruzione, delle proposte di azioni di miglioramento e dei suggerimenti al fine di aggiornare e migliorare il PTPC;
- collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della corruzione al fine di favorire l'espletamento delle funzioni e dei compiti assegnati dalla Legge al Responsabile;
- vigilanza sul rispetto delle disposizioni del Piano da parte dei dipendenti.

Ogni dirigente, nell'ambito della struttura a cui è preposto, è tenuto a svolgere compiti di controllo, collaborazione, monitoraggio di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione e di partecipazione al processo di gestione del rischio ed è responsabile dell'attuazione delle misure previste nel piano per i procedimenti di competenza.

Le misure di prevenzione previste dal presente Piano devono essere rispettate da tutti i dipendenti, del comparto, della dirigenza e dal personale con contratto di collaborazione o di consulenza, dai volontari e dai dottorandi.

La violazione delle misure di prevenzione costituisce illecito disciplinare per i dipendenti, mentre per le altre figure assunte a vario titolo dall'Istituto può costituire giusta causa di risoluzione contrattuale. (art. 1, comma 14, legge 190/2012).

5.5. Soggetti coinvolti nella predisposizione del Piano

Il Piano è stato predisposto con il contributo dei responsabili e dei funzionari dei Reparti e degli Uffici di seguito elencati che hanno supportato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nell'approfondimento della normativa e nella definizione delle azioni da adottare:

- Risorse Umane;
- Affari Generali;
- Affari Legali, Assicurativi ed URP;
- Gestione del Patrimonio;
- Logistica beni e servizi;
- Contabilità e Bilancio;
- Controllo di gestione;
- Gestione Telematica;
- Sviluppo;
- Assicurazione Qualità Laboratori e Controllo;
- Formazione;
- Accettazione.

5.6. Performance

Il piano della performance è il documento programmatico in cui sono esplicitati le strategie, gli obiettivi di miglioramento annuali ed i relativi indicatori/valori attesi, riferiti all'Ente nel suo complesso, alle singole strutture ed al personale.

La prevenzione e il contrasto alla corruzione e la promozione della trasparenza e dell'integrità costituiscono principi fondamentali e le attività per la predisposizione, l'implementazione e attuazione dei relativi piani e delle misure previste rilevano nell'ambito del ciclo della performance che sarà strettamente connesso funzionalmente con il piano triennale prevenzione della corruzione e con il programma della trasparenza.

Nella stesura del piano della performance dovranno essere inseriti obbligatoriamente, gli obiettivi del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e del personale preposto come imposto dalla Legge Anticorruzione, e dovranno essere inseriti obiettivi specifici per ciascun Responsabile di struttura in materia di Anticorruzione.

5.7. Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'Organismo Indipendente di Valutazione partecipa al processo di gestione del rischio attraverso la formulazione di pareri e proposte, attribuendo concreta rilevanza ai rischi e alle azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ai medesimi attribuiti (PNA, All. 1 par. B.1.2.). Inoltre:

- esprime parere obbligatorio nell'ambito del procedimento di adozione del Codice di Comportamento e assicura il coordinamento tra i contenuti del codice e il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità, secondo le linee guida fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

5.8. Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

L'UPD, nell'ambito delle proprie competenze, svolge le seguenti attività:

- funzioni disciplinari di cui all'art.55 – bis e seguenti del D. Lgs. n. 165/2001;
- aggiornamento del codice di comportamento;
- relazione annuale, entro il 30 novembre di ogni anno, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione sui procedimenti disciplinari in corso connessi al rischio corruzione contenente i seguenti dati:
 - numero delle violazioni segnalate e contestate nel periodo di riferimento, con l'indicazione delle norme violate, della qualifica, del profilo professionale e della struttura di appartenenza del trasgressore;
 - numero dei procedimenti disciplinari attivati e conclusi nel medesimo periodo con l'indicazione del numero e tipologia delle sanzioni applicate e delle archiviazioni disposte con relative motivazioni;
 - numeri di pareri (se resi) suddivisi in base all'oggetto.

L'Ente con deliberazione n. 741 del 1 dicembre 2015 ha adottato il Regolamento per l'Ufficio procedimenti disciplinari pubblicato sul sito Istituzionale nella Sezione Trasparenza.

6. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Ricerca, sviluppo e innovazione; assistenza tecnica; cooperazione internazionale: in queste tre macro-aree l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale dell'Abruzzo e del Molise esprime la propria leadership nei settori della sanità e benessere animale, della sicurezza alimentare, della sanità pubblica veterinaria, salute e benessere dell'uomo e qualità della vita, in Italia come nel mondo. L'Istituto svolge ruoli e funzioni sulla base dei molteplici contesti in cui opera e dei committenti al servizio dei quali pone la propria attività. Per questo motivo ha definito una strategia di crescita e sviluppo che poggia su tre pilastri:

- centralità del ruolo del Ministero della Salute, titolare della definizione delle strategie generali del Paese in ambito sanitario, e valorizzazione e consolidamento delle peculiarità riconosciute attraverso la rete dei centri e laboratori di referenza internazionali e nazionali;
- consolidamento dei rapporti con le Organizzazioni internazionali, le Istituzioni comunitarie e gli istituti di ricerca in Italia e nel mondo;
- supporto alla vocazione agrozootecnica del territorio di competenza attraverso il sostegno all'economia della conoscenza in sinergia con gli altri attori del sistema.

La capacità di sviluppare attività di ricerca applicata tesa a definire e quantificare il ruolo svolto dalle varie fonti d'infezione per l'uomo, mediante integrazione dei dati di laboratorio di sanità animale, con quelli derivanti dai controlli sugli alimenti e con quelli del settore medico, lo rendono una realtà unica, in grado di generare metodi, modelli e strumenti innovativi per il controllo e la sorveglianza delle malattie trasmissibili degli animali, comprese le zoonosi. L'uso avanzato delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione hanno permesso di sviluppare negli anni sistemi informativi per il governo e la gestione di attività veterinarie (compresi i sistemi informativi geografici) e modelli funzionali per la gestione della conoscenza; ad oggi la maggior parte dei sistemi informativi utilizzati dal Ministero della Salute in ambito veterinario sono stati sviluppati e sono gestiti dall'Istituto, che supporta in questo ambito anche la Commissione Europea.

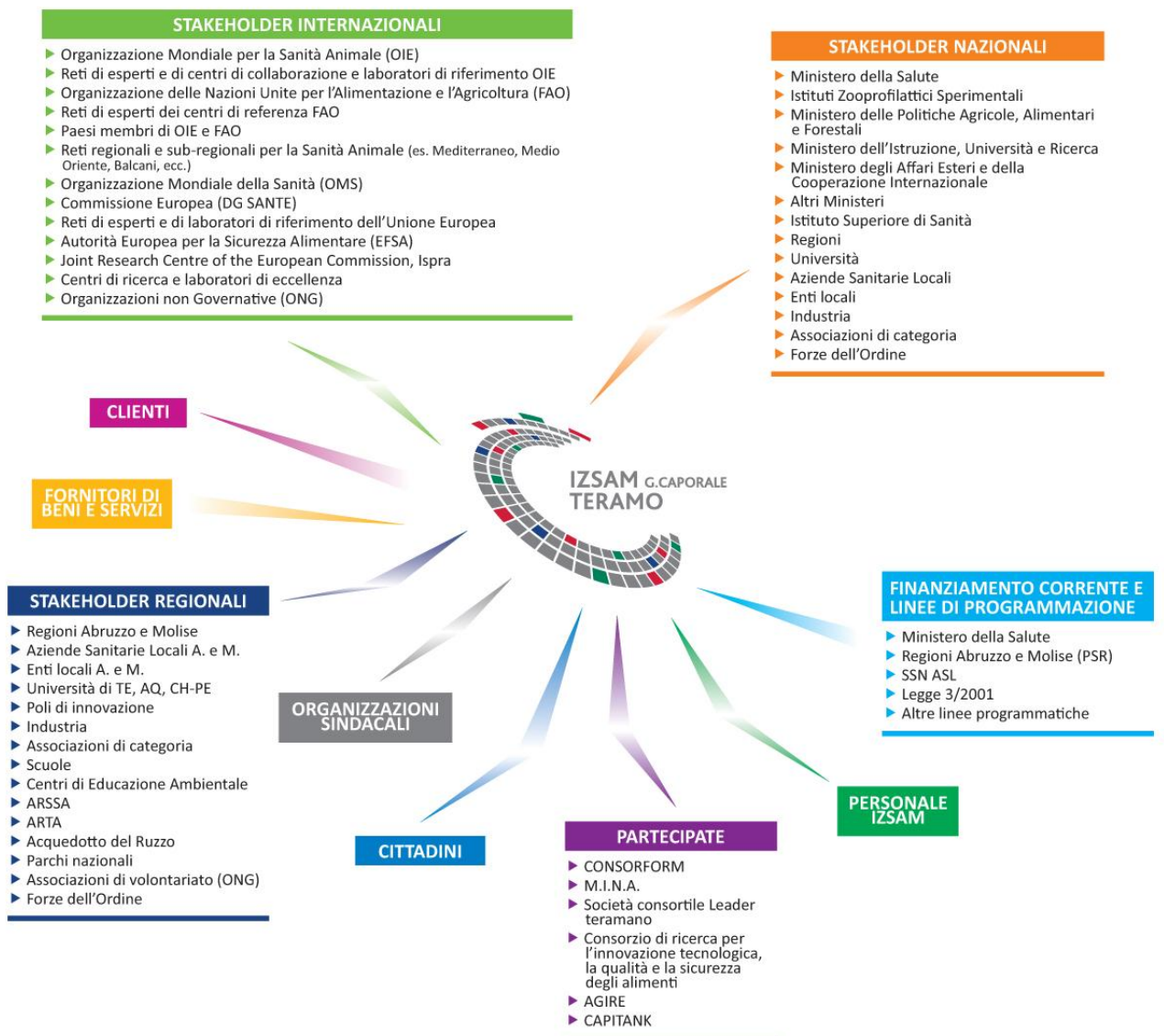
In Istituto hanno sede un Centro di Collaborazione dell'Organizzazione Mondiale per la Sanità Animale (formazione veterinaria, epidemiologia, sicurezza alimentare e benessere animale), quattro laboratori di referenza dell'OIE (Pleuropolmonite contagiosa dei bovini, Bluetongue, Febbre del Nilo occidentale, Brucellosi), un Centro di Referenza dell'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'Alimentazione e l'Agricoltura (FAO). L'Istituto svolge anche una funzione preminente per la Commissione Europea: i suoi esperti fanno parte della task force per la gestione delle emergenze epidemiche di interesse veterinario; è l'unico produttore di formazione in modalità eLearning per le autorità nazionali competenti in materia di sanità e benessere animale e sicurezza alimentare degli Stati Membri.

L'Istituto fa parte del Servizio Sanitario Nazionale e della rete degli Istituti Zooprofilattici Sperimentali. Svolge un ruolo di consulenza e supporto per il Ministero della Salute, le Regioni, le ASL e gli altri Istituti Zooprofilattici, negli ambiti riconosciuti dal Ministero stesso

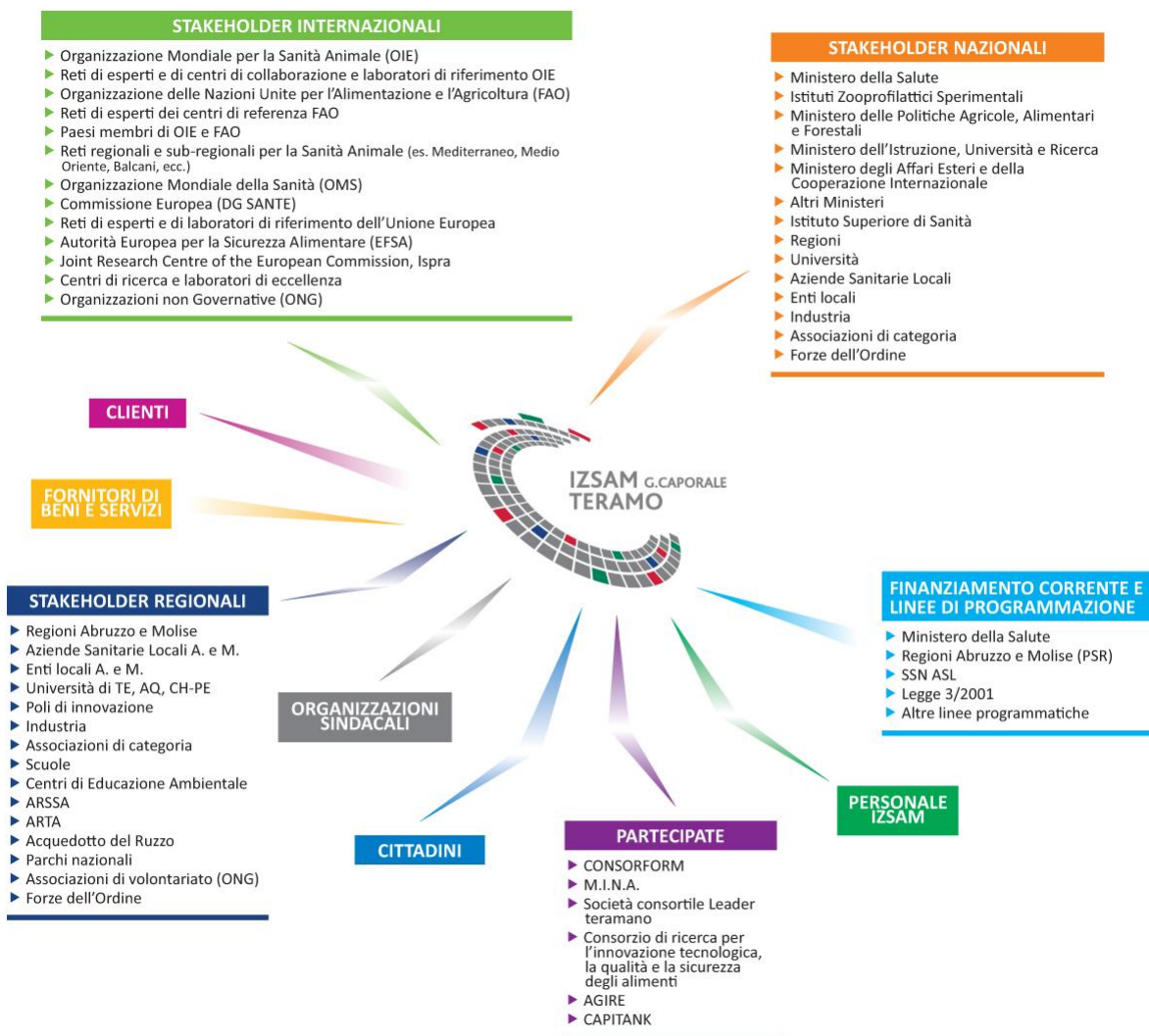
(i Centri di Referenza Epidemiologia e Analisi del rischio, Malattie Esotiche, Brucellosi, Igiene Urbana Veterinaria ed Emergenze non Epidemiche ed i laboratori di riferimento nelle aree di sanità animale e sicurezza alimentare e ambientale: Bluetongue, Brucellosi, *Listeria monocytogenes*, *Campylobacter*, Diossine e PCB. L’Istituto è anche la sede delle Anagrafi Nazionali Zootecniche).

L’ente dialoga inoltre con l’Istituto Superiore di Sanità e si interfaccia con gli altri Ministeri (Politiche agricole, MIUR e Affari esteri, in particolare).

Per le Regioni di competenza e le ASL del territorio l’Istituto è innanzitutto il laboratorio ufficiale di riferimento. Riveste inoltre il ruolo di Laboratorio Regionale per gli Enterobatteri Patogeni e di Centro di Educazione Ambientale per la Regione Abruzzo e di Centro sperimentale regionale per la Pesca e Acquacoltura per la Regione Molise.



L'Istituto opera nella produzione dell'economia della conoscenza, in quanto da un lato acquisisce risorse umane con preparazione tecnico-specialistica elevata e con una varietà di profili professionali in campo scientifico, tecnologico, della formazione e dell'informazione (rendendoli poi disponibili per il territorio di competenza), dall'altro contribuisce alla formazione di profili professionali avanzati, con esperienze formative uniche nel territorio di competenza.



L'Istituto ha dedicato energie e risorse all'interazione uomo/animale/ambiente, svolgendo un ruolo di pioniere nella sperimentazione di metodologie formative per i professionisti della sanità pubblica, di modelli educativi destinati ai giovani cittadini ed in grado di influenzare i comportamenti della collettività, di interazioni educative e terapeutiche tra gli animali e i soggetti deboli della società (bambini, anziani, disabili).

Oggi, in un'epoca in cui l'interazione tra uomo e animale ha assunto delle caratteristiche specifiche e peculiari nell'ambiente urbano – in cui le dinamiche relazionali, comportamentali e anche più strettamente sanitarie richiedono competenze specialistiche – occorre investire in maniera sistematica in questo ambito, attraverso una struttura in grado di proporre modelli di ricerca evoluti e di soddisfare i fabbisogni di capacità orientate alla risoluzione dei problemi, e nel contempo di sostenere attraverso formazione, consulenza e supporto tecnico specialistici, il percorso strategico richiesto dal Ministero della Salute nella gestione della corretta e sana convivenza dell'uomo e degli animali in ambiente urbano.

La formazione tradizionale si è nel tempo evoluta generando un sistema complesso e multimediale per la produzione e la gestione della conoscenza che confluisce nel CIFIV, il Centro Internazionale per la Formazione e l'Informazione Veterinaria: una infrastruttura dotata delle più moderne strutture e le più efficienti tecnologie dell'informazione e della comunicazione, oltre ad una piattaforma virtuale in rete con partner in Europa e nel mondo.

La consolidata esperienza acquisita nella gestione delle emergenze epidemiche – che ha consentito di mettere a punto modelli previsionali, metodologie di prevenzione, sorveglianza e controllo, procedure operative e strumenti valutativi - e il più recente impegno nella gestione di emergenze veterinarie di tipo non epidemico, hanno invece offerto l'occasione di aprire nuovi scenari e di investire in nuovi ambiti. Il settore delle emergenze non epidemiche, infatti, rappresenta per l'Istituto una nuova sfida e un importante campo di attività.

La molteplicità delle attività istituzionali, l'impegno nella ricerca, i contatti nazionali e internazionali denotano un panorama estremamente ampio e diversificato.

Ai fini del presente Piano si analizza, in particolare, l'ambiente nel quale l'Ente ha sede, esaminando le variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche che possono potenzialmente favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dell'Istituto.

Sono stati considerati i fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente, le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Per l'analisi sono stati presi a riferimento i dati contenuti nelle relazioni periodiche e sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica presentate al Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati. Nel documento emerge che in Abruzzo non si registra il radicamento di organizzazioni criminali di tipo mafioso. E' stata riscontrata l'attività di soggetti legati a gruppi della criminalità organizzata pugliese sulla fascia costiera o riconducibili a clan della camorra nella zona meridionale della Provincia dell'Aquila ed una marginale attività di soggetti collegati alle cosche della 'ndrangheta nel traffico di stupefacenti, nel reimpiego di proventi illeciti attraverso la partecipazione in imprese operanti nel settore dell'edilizia.

La situazione generale sul territorio è di relativa tranquillità e i reati maggiormente registrati sono quelli legati al traffico di stupefacenti ed ai furti in appartamento.

In Molise la situazione è leggermente diversa in virtù della sua posizione geografica, situata tra le regioni Campania e Puglia e della collocazione sul Mare Adriatico di fronte alla ex Jugoslavia, elementi che hanno contribuito a rendere la regione un funzionale luogo di transito di sostanze stupefacenti dirette alle organizzazioni criminali che operano nelle due Regioni confinanti. Non si riscontrano, comunque, situazioni che destino particolare allarme sociale (fonte: Camera dei Deputati).

7. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Per l'analisi del contesto interno sono stati presi in esame il disegno organizzativo e la distribuzione delle responsabilità affidate al personale in servizio nella Sede Centrale e le Sedi Periferiche, distinti per compiti e funzioni. L'organizzazione dell'Ente è regolamentata da processi di responsabilità verticale ai quali si affiancano indicazioni di responsabilità trasversale di fatto derivanti dalla complessa natura della ricerca scientifica; ne consegue una fitta relazione di interscambio di funzioni, compiti, decisioni che denotano una struttura a rete distribuita, pur in presenza di organi decisori e di coordinamento apicali. Esplicativa in tal senso è la presenza di diversi strumenti di programmazione quali il piano delle performance, il Controllo di Qualità, il Conto Annuale, il Piano di Formazione Aziendale, i Sistemi Informativi, la Comunicazione Istituzionale, ecc.

L'Istituto si basa su un sistema integrato di governo delle prestazioni, riconducibile a quattro componenti nel cui andamento si esplicano gli indirizzi strategici, le politiche e le prassi operative. Queste componenti sono l'innovazione dei prodotti, processi e servizi; la qualità dei prodotti e dei processi; il servizio ai clienti interni ed esterni; l'efficienza dei costi.

Il governo del funzionamento dell'Ente è controllato dall'andamento delle quattro componenti in ogni unità organizzativa e nei vari livelli della struttura, attraverso un sistema informatico specificamente disegnato e realizzato all'interno che raccoglie i dati e genera le informazioni alimentando la base dei dati integrata dell'Istituto ed estraendo, con l'opportuna periodicità, tutti gli elementi indispensabili per la verifica ed il controllo economico ed operativo. A questo sistema di reportistica afferiscono, ad esempio, dati relativi all'attività diagnostica, alla produzione di terreni colturali, al Controllo di Gestione, al personale, alla Pianificazione e controllo delle attività.

In particolare, la sorveglianza ed il controllo delle malattie degli animali finalizzati alla tutela della salute animale ed umana è una priorità dell'Istituto. L'Ente è infatti Centro di Riferenza Nazionale per l'epidemiologia veterinaria, la programmazione, l'informazione e l'analisi del rischio, con specifici compiti quali la predisposizione di piani di emergenza e piani di sorveglianza; lo sviluppo, la standardizzazione e la promozione di procedure e protocolli per l'analisi epidemiologica e per le attività di sorveglianza; l'analisi dei rischi in riferimento alla sanità animale, la sicurezza degli alimenti ed il benessere animale; la ricerca e la sperimentazione nell'ambito delle reti di sorveglianza epidemiologica, delle tecniche di analisi dei rischi e dell'applicazione di tecniche innovative per l'analisi epidemiologica dei dati, come i Sistemi Informativi Geografici (GIS).

I compiti dell'Istituto sono attribuiti dal D. Lgs. n. 106 del 28 giugno 2012, dalle LL. RR. n. 2 del 4 marzo 2015 (Molise) e n. 6 del 24 marzo 2015 (Abruzzo).

8. MAPPATURA DEI PROCESSI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Si è provveduto a mappare i processi dell'Ente come di seguito indicato ed ad individuare le misure di prevenzione della corruzione tenendo conto dell'analisi del contesto interno effettuata.

Il PTPC rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Istituto predispone una strategia per la prevenzione del fenomeno della corruzione. La redazione avviene attraverso varie fasi:

- esame dei processi dell'organizzazione, delle sue regole e del suo funzionamento;
- esame della esposizione nello svolgimento delle attività alla corruzione.

Per fare ciò si procede alla ricostruzione dei processi organizzativi, con particolare attenzione alle aree sensibili nel cui ambito potrebbero verificarsi episodi di corruzione.

Attraverso la predisposizione del PTPC l'Ente è tenuto ad attivare azioni ponderate capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Il PTPC è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio, delle misure da intraprendere o da implementare per la prevenzione del rischio e per l'individuazione di tempi e responsabilità.

Sono stati mappati i processi dell'Ente e presi in considerazione quelli maggiormente a rischio corruzione, con la finalità di consentire l'emersione di aree che devono essere presidiate di più di altre mediante l'implementazione delle misure di prevenzione.

Per la gestione del rischio, sono state individuate le attività e gli uffici maggiormente esposti a rischio corruzione.

Per rischio si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e quindi sull'obiettivo istituzionale dell'Ente dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento; per evento si intende il verificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento degli obiettivi istituzionali dell'Ente.

La "gestione del rischio" è composta da tre passaggi fondamentali:

1. la mappatura dei processi
2. la valutazione del rischio per ciascun processo;
3. il trattamento del rischio.

8.1. La mappatura dei processi

Al fine di attivare il processo di analisi e valutazione del rischio nel breve-medio termine, si è ritenuto di concentrare l'attività – seguendo un percorso incrementale, come suggerito nello stesso Piano Nazionale Anticorruzione – analizzando le aree e di processi che già la legge n. 190/2012 ha considerato più rilevanti, per poi ampliare il perimetro di analisi intervenendo in tutti i processi dell'Istituto, sulla base della mappatura.

Sono state prese in considerazione tutte le attività dell'area amministrativa e sanitaria svolte dall'Ente, inserite in una griglia, e analizzate le attività potenzialmente esposte a rischio corruzione, tenuto conto delle indicazioni circa le "Aree di rischio".

Sono state analizzate oltre alle aree di rischio comuni ed obbligatorie, le aree generali (come individuate dalla determinazione n. 12 del 2015 dell'ANAC, nell'approfondimento relativo all'area sanità con il Ministero della Salute e l'Agenas), le sottoaree di rischio ed aree specifiche relative alle attività sanitarie dell'Istituto.

Nel processo analizzato, il rischio individuato può coincidere o con l'intero processo o soltanto con una fase di esso particolarmente critica.

8.2. La valutazione del rischio

Il censimento dei processi interessati alla valutazione e al trattamento del rischio è soggetto a revisione continua, secondo specifica verifica considerata la natura della materia, i mutamenti organizzativi, il verificarsi di eventi significativi, modifiche della normativa di settore.

La metodologia usata è quella prevista nella tabella 5 del Piano Nazionale Anticorruzione.

Alla colonna degli indici di valutazione delle probabilità sono stati attribuiti valori numerici che hanno consentito di misurare la probabilità che l'episodio corruttivo si possa verificare. La stima delle probabilità tiene conto dei seguenti fattori: discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo.

Nella colonna indici di valutazione dell'impatto sono state valutate le situazioni potenzialmente a rischio che impattano sull'organizzazione e la funzionalità degli uffici e dei laboratori sanitari. L'impatto si misura in termini di: impatto organizzativo, impatto economico, impatto reputazionale, impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

Il valore della probabilità ed il valore dell'impatto devono essere moltiplicati per ottenere il valore complessivo che esprime il livello di rischio del processo.

Ne consegue una scala di valori cui viene attribuito un livello di rischio basso/medio/alto.

È importante sottolineare che un livello di alto rischio non va interpretato come indicativo di una forma di corruzione in atto; esso segnala piuttosto una criticità "potenziale" di cui l'Ente assume adeguata e prudente consapevolezza e che si impegna a presidiare attraverso la pianificazione di opportuni interventi, nel quadro della strategia di prevenzione della corruzione.

In base all'analisi effettuata si procederà alla "ponderazione del rischio" che consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nello scegliere quali eventi di corruzione è necessario prevenire e con quale urgenza, raffrontando il rischio con altri al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

8.3. Trattamento del rischio

È l'ultima fase della gestione del rischio e consiste nell'individuazione di una serie di misure finalizzate a prevenire, ridurre o eliminare le probabilità che si verifichino rischi di corruzione o di azioni illegali.

La legge indica quali sono le misure obbligatorie e quelle ulteriori che devono essere valutate di volta in volta tenuto conto della situazione all'interno dell'Ente.

Verrà effettuato un monitoraggio costante che comporterà la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati.

9. MISURE FINALIZZATE A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

9.1. Conflitto di interessi

Il conflitto di interessi, previsto dall'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 è stato introdotto dall'art. 1, comma 41, della Legge 190/2012, il quale dispone che "il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

Tale disposizione è richiamata anche al codice di comportamento dell'Istituto, il quale, all'art. 4 "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d interessi" dispone che "Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da legge o regolamenti, il dipendente informa per iscritto il dirigente del reparto/laboratorio di appartenenza di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione in qualunque modo retribuiti con soggetti privati che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a. se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b. se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti al reparto/laboratorio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Le predette informazioni devono essere rese dal dipendente all'atto dell'assegnazione al reparto/laboratorio e, in fase di aggiornamento periodico, all'atto della instaurazione di ciascun rapporto".

Il Codice di comportamento, al successivo art. 5 "Obbligo di astensione" stabilisce che: "il dipendente comunica, con congruo preavviso e per iscritto, al dirigente del reparto/laboratorio di appartenenza ogni fattispecie, e le relative ragioni, di astensione della partecipazione all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi o di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti o organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti o organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, di associazioni anche non riconosciute, di comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente ovvero in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Sull'astensione del dipendente decide il dirigente del reparto/laboratorio di appartenenza, il quale ne dà riscontro al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione adottate dallo stesso. Sull'astensione dei responsabili di laboratorio decide il Direttore Generale, il quale ne dà riscontro al

Responsabile per la prevenzione della corruzione e cura la tenuta e l'archiviazione di tutte le decisioni di astensione adottate dallo stesso.

La violazione sostanziale di tali norme, che si sostanzia nel compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso.

Saranno previsti adeguati percorsi formativi per indicare al personale gli opportuni comportamenti da seguire e sulle conseguenze in caso di violazione”.

9.2. Attività ed incarichi istituzionali ed extra-istituzionali

La Legge n. 190/2012 ha modificato anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.

Il cumulo sullo stesso dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'Istituto può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico soggetto.

In tale situazione aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri, determinati dalla volontà del dirigente stesso. Lo svolgimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa e creare situazioni dalle quali possono emergere episodi corruttivi.

L'Istituto, in ottemperanza a quanto disposto dalla Legge, a tal proposito, ha adottato, con deliberazione del Direttore Generale n. 728 del 24.11.2015 un apposito “Regolamento per lo svolgimento di incarichi istituzionali ed extraistituzionali”, ove vengono indicati i criteri generali di conferimento, di autorizzazione e di svolgimento degli incarichi.

9.3. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.

Ai fini dell'applicazione degli art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 “prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici” introdotto dall'art. 1, comma 46, della Legge n. 190/2012 e dall'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a. non possono far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b. non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, 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;

- c. non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D. lgs. n. 39/2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le sanzioni previste dal successivo art. 18.

La preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione, anche se la decisione non è ancora passata in giudicato.

La violazione delle norme comporta l'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.

L'Istituto si impegna, quindi, a verificare la sussistenza di eventuali procedimenti penali a carico dei dipendenti o di altri soggetti cui intende conferire incarichi nei casi predetti.

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei procedimenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Istituto si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione, applica le misure previste dall'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013, provvede a conferire l'assegnazione ad altro soggetto.

9.4. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

La Legge 190/2012 ha introdotto il comma 16 ter all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, al fine di contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

L'art. 16 *ter* infatti dispone che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto delle P.A. di cui all'art. 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti".

Al fine di scongiurare le ipotesi predette l'ente ritiene di adottare le seguenti misure:

1. inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del

rapporto di lavoro, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

2. inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Istituto, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.
3. azione giudiziale nei confronti dei dipendenti che hanno agito in violazione dell'art. 53, comma 16 ter, D. Lgs. n. 165/2001 per ottenere il risarcimento del danno.

9.5. Patti di integrità negli affidamenti

L'articolo 1, comma 17, L.190/2012 dispone che "Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisca causa di esclusione dalla gara".

Il punto 1.13 del Piano Nazionale Anticorruzione (dedicato ai Patti di integrità negli affidamenti) espressamente recita "Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto".

I patti di integrità configurano un complesso di regole di comportamento volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo ed a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti gli operatori economici ed hanno ad oggetto la regolamentazione del comportamento dei soggetti ispirato a principi di lealtà, trasparenza e correttezza.

I Responsabili delle strutture preposte alla gestione delle relative procedure nel 2016 redigono un testo standard da inserire in modo sistematico nella documentazione di gara.

Delle eventuali violazioni del patto di integrità e dei conseguenti provvedimenti adottati deve essere data tempestiva comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

9.6. Formazione

La formazione riveste una importanza strategica nell'ambito della prevenzione della corruzione ed è prevista dall'art. 1 comma 8 e comma 10 lett. C).

È prevista la partecipazione a corsi di formazione specifici in tema di anticorruzione per il Responsabile della Prevenzione della corruzione e per il personale addetto

all'anticorruzione per un aggiornamento costante e specifico sulle maggiori novità legislative. Sono poi erogati corsi per il personale addetto alle aree più esposte al rischio corruzione – incentrati sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e, in modo specifico, sulle tematiche dell'etica e della legalità – oltre che per i dirigenti responsabili di struttura e per il personale. E' fondamentale che ciascuno conosca la normativa vigente e sia consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità anche attraverso l'approfondimento delle norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione, degli aspetti etici e della legalità dell'azione amministrativa e di altri temi utili a prevenire il verificarsi di episodi corruttivi all'interno dell'Ente.

I responsabili di struttura devono assicurare la diffusione dei temi e delle problematiche legate all'anticorruzione anche attraverso incontri informativi con il personale, nel corso dei quali sono esposte le nozioni essenziali apprese in materia di anticorruzione.

Il Responsabile della Formazione, in accordo con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, effettua l'analisi dei fabbisogni formativi. Sulla base di questi ultimi, cura la predisposizione del programma annuale di formazione in materia di anticorruzione, l'attivazione e l'organizzazione dei corsi nel rispetto dei tempi programmati, la verifica dell'effettiva partecipazione del personale selezionato ai corsi, la rilevazione e il monitoraggio del percorso formativo.

L'individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione è effettuata dai dirigenti responsabili e comunicata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione entro il 31 marzo di ogni anno.

Il Responsabile del Reparto Formazione, entro il 30 novembre di ogni anno comunica al Responsabile della Prevenzione della Corruzione i dati relativi alla formazione erogata sull'anticorruzione, con indicazione del numero dei dipendenti formati suddiviso per struttura di appartenenza in termini di giornate/ore di formazione erogata, della tipologia e contenuti della formazione e infine il criterio di selezione dei docenti.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e l'inosservanza è sanzionabile come violazione del presente piano.

9.7. Trasparenza

La Legge n.190/2012 ha individuato nella trasparenza uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, infatti sancisce che la trasparenza dell'attività amministrativa "costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti diritti sociali e civili, ai sensi dell'art. 117, secondo comma lettera m) della Costituzione" e viene assicurata mediante la pubblicazione sui siti web istituzionali delle Pubbliche Amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge.

Il D. Lgs. n. 33 del 2013 ha definito il concetto di trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche

amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza non è da considerare come un fine, ma come strumento per avere una amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia efficienza ed economicità dell'azione e come strumento preventivo della corruzione.

Le norme attualmente in vigore prevedono che le amministrazioni adottino il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità da aggiornare annualmente per garantire un adeguato livello di trasparenza anche sulla base delle linee guida elaborate dall'ANAC e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità.

La trasparenza rappresenta per l'Istituto uno degli strumenti di particolare rilevanza attraverso cui viene attuato il presente Piano.

9.8. Codice di comportamento

Con la modifica dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001, la Legge n. 190/2012, ha assegnato al Governo il compito di definire un codice di comportamento dei pubblici dipendenti "al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico". In attuazione a tale delega il Governo ha approvato il DPR 16.04.2013 n. 62 recante "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici". Il Codice rappresenta una misura di prevenzione fondamentale poiché le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa.

L'Istituto ha adottato un proprio codice di comportamento, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, che rappresenta una delle misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e costituisce un elemento essenziale del PTPC.

Le responsabilità conseguenti alla violazione dei doveri del codice sono indicate all'art. 14 del codice stesso.

Tutti i destinatari sono tenuti all'osservanza delle norme di comportamento contenute nel Codice, la cui inosservanza si sostanzia nella violazione degli obblighi fondamentali derivanti dal presente piano, e rileva sia sotto il profilo della responsabilità disciplinare, sia sotto il profilo della performance e della corresponsione della retribuzione di risultato, sia ai fini del conferimento e dell'autorizzazioni di incarichi extraistituzionali.

I dirigenti responsabili hanno il compito di promuovere attraverso un'adeguata informazione il rispetto delle regole comportamentali definite nel codice, vigilare sulla loro osservanza e nel caso di riscontrata violazione, attivare il procedimento disciplinare nei confronti dei trasgressori.

9.9. Rotazione del personale

La normativa prevede che, nel rispetto dei principi di trasparenza ed imparzialità, l'Ente predisponesse un programma che garantisca la rotazione dei dirigenti e del personale (sanitario e amministrativo) afferenti ai settori a maggior rischio corruzione, salvaguardando il buon andamento dell'azione amministrativa dell'Istituto, compatibilmente con le risorse umane disponibili e nel rispetto del CCNL di riferimento.

L'obiettivo è quello di evitare che si instaurino rapporti privilegiati che potrebbero far insorgere conflitti di interessi nei confronti di terzi utenti o contraenti.

La rotazione del personale, da sempre applicata nelle amministrazioni pubbliche come misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e come misura di efficientamento dell'organizzazione degli uffici, è stata poi prevista in modo espresso dalla L. 190/2012. Infatti la rotazione del personale maggiormente esposto a rischio corruzione, pur non costituendo l'unico strumento di prevenzione è, come affermato nel PNA del 2013 e dall'ANAC, misura fondamentale di prevenzione.

L'Autorità si è espressa con propri orientamenti su casi specifici di rotazione del personale, affermando, tuttavia che la rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle Amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dei propri uffici.

In alcune situazioni la rotazione incontra limiti oggettivi come l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. (cfr., tra l'altro, Delibera ANAC n. 13 del 4 febbraio 2015).

Ai fini dell'applicazione della misura in esame, è in corso la riorganizzazione dei servizi dell'Istituto, prevista dalla delibera adottata dal D.G. n°727 del 23 novembre 2015, attualmente sottoposta, come per Legge, alla valutazione del Consiglio d'Amministrazione.

L'Istituto, nelle more, applica, le misure previste in presenza di procedimenti penali o di irrogazione di sanzioni disciplinari di natura corruttiva.

9.10. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'art. 1 comma 51 della Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D. Lgs. n. 165/2001 e precisamente l'art. 54 bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

L'art. 54 bis prevede che:

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

L'Istituto, in attuazione della norma, provvede a istituire sul sito istituzionale apposito supporto informatico per consentire le segnalazioni. L'Ente adotterà tutte le misure in modo da assicurare:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la sottrazione della denuncia al diritto di accesso.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

9.11. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso la Pubblica Amministrazione

Il D. Lgs n. 39/2013 disciplina la materia degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, enumerando i casi di incompatibilità ed inconferibilità.

I Capi III e IV della suddetta Legge regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 39/2013.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Nel caso in cui tale situazione non fosse conosciuta al momento del conferimento dell'incarico ma si appalesasse soltanto nel corso del rapporto, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, verrà di conseguenza rimosso dall'incarico.

I Capi V e VI disciplinano le situazioni di incompatibilità. Queste, a differenza delle cause di inconferibilità, possono essere rimosse dall'interessato mediante rinuncia ad uno degli incarichi incompatibili.

Nel caso in cui si dovesse riscontrare una ipotesi di incompatibilità il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro quindici giorni; qualora ciò non avvenisse scatterebbe, come per Legge, la decadenza dell'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato.

Alla luce di quanto sopra, al momento del conferimento dell'incarico, l'interessato dovrà sottoscrivere una dichiarazione di insussistenza di una delle cause di inconferibilità e di incompatibilità.

Il Responsabile del Reparto Risorse Umane acquisisce agli atti le dichiarazioni e procede alle opportune verifiche e segnala le eventuali irregolarità al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. n. 39/2013, segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del decreto all'ANAC ed alla Corte dei Conti per la individuazione di eventuali responsabilità amministrative.

9.12. Applicazione del Sistema Qualità

Le attività di laboratorio sono sottoposte a rigorosi controlli di qualità sin dal 1995 con tre anni di anticipo sulla data imposta dall'Unione Europea. L'Istituto è stato il primo Ente pubblico Veterinario in Italia accreditato secondo le norme internazionali sulla qualità. Dal 2005 è certificata anche l'attività di formazione, sia in forma residenziale che in eLearning.

La qualità per l'Istituto è la capacità di assicurare servizi ad elevato valore aggiunto in grado di rispondere con efficacia ed efficienza alle esigenze dei clienti esterni ed interni. Il Sistema Qualità dell'Istituto è lo strumento essenziale di gestione e di governo aziendale.

I suoi obiettivi sono:

- rispettare le prescrizioni derivate dalla legislazione vigente applicabile e i criteri generali per il funzionamento dei laboratori di prova;
- promuovere la crescita culturale degli operatori in termini di competenza specifica e di coerenza con la politica della qualità per migliorare il servizio reso ai clienti, ridurre il costo di esercizio, aumentare la competitività nel mercato pubblico e privato di propria competenza.

L'accreditamento è di fondamentale importanza per questo Istituto, poiché il Sistema Qualità Istituto è uno strumento per garantire il controllo e la trasparenza della gestione e del governo aziendale e per favorire il miglioramento continuo delle prestazioni e dei servizi erogati e la crescita culturale del personale; esso prevede un processo costante di verifica e di valutazione delle prestazioni dei servizi amministrativi e tecnico-scientifici per ciascun reparto attraverso il monitoraggio ed il controllo dei costi, delle attività svolte, della qualità dei prodotti e dei processi, del servizio reso al cliente, delle prestazioni individuali e di reparto.

L'applicazione del sistema qualità rappresenta uno strumento fondamentale per contrastare fenomeni di corruzione all'interno dell'Ente.

L'eventualità del verificarsi di fenomeni di corruzione in aree a rischio (accettazione) è ulteriormente ridotta nelle procedure di gestione ed analisi del campione poiché in tutte le fasi del processo è garantito l'anonimato dello stesso.

9.13. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio: Certificazione dei Bilanci

La realizzazione del "Percorso attuativo di Certificabilità (PAC)" dei dati e dei bilanci rappresenta un fondamentale strumento di controllo e di riduzione del rischio di frode amministrativo-contabile (determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015).

L'Istituto inizia nel 2016 il percorso di certificabilità dei bilanci.

9.14. Controllo di Gestione

Il controllo di gestione è finalizzato alla programmazione, verifica e controllo della spesa dell'Istituto al fine di garantire l'economicità di gestione.

Dal 1995 è stata realizzata la contabilità analitica (COA) per centri di costo e di responsabilità. Il sistema di COA, in quanto strumento analitico, equo ed operativo di gestione aziendale, concorre a supportare, insieme all'attivazione dei processi di budget e di valutazione costi/risultati e costi/efficacia, l'attività decisionale per i diversi livelli organizzativi coinvolti nel processo di decisione aziendale.

Per realizzare i metodi e gli strumenti del sistema di contabilità analitica, l'Istituto ha operato ed opera in parallelo sul piano culturale e sui sistemi informativi dell'organizzazione.

9.15. Sistemi informativi

L'Istituto gestisce la circolazione delle informazioni all'interno e all'esterno utilizzando sistemi informativi integrati per la raccolta ed il flusso di dati relativi alle attività tecnico-scientifiche, di attività diagnostica, amministrative ed economico-finanziarie. Tali dati oltre alla gestione operativa, permettono di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi, l'economicità e l'ottimizzazione delle risorse utilizzate e utilizzabili, e assicurano la trasparenza e la privacy .

Il risultato è la disponibilità di misure ed indicatori utili alla verifica immediata dei risultati, alla redazione di piani e programmi, alla elaborazione di dati finalizzati ad una corretta analisi e conseguente monitoraggio delle attività, assicurando in tal modo la previsione di misure atte alla prevenzione del rischio corruzione.

Si elencano i principali applicativi in uso:

- a) SILAB: gestione dell'attività diagnostica di laboratorio che prevede moduli collegati per la gestione delle prove interlaboratorio, delle manutenzioni sulle apparecchiature di misura e prova, la banca bioreagenti, il modulo di interrogazione clientela esterna, il sistema di allerta e di estrazione dati;
- b) b)SIAM (sistema integrato amministrativo) per la gestione del protocollo informatico, contabilità, magazzino, acquisti, risorse umane;
- c) S.I. (Sistema Informativo) Formazione anche in modalità e-learning certificato UNI 9001:2005;
- d) Sistema Qualità accreditato UNI 17025;
- e) Gestione tecnico-amministrativa dei progetti;
- f) CdG (Controllo di Gestione).

Nel corso del triennio sono previsti percorsi formativi per aree di competenza sui singoli sistemi informativo-gestionali.

9.16. Acquisto prodotti ad elevato contenuto tecnico

Per quanto riguarda l'acquisto di materiali da utilizzare per le attività di laboratorio, quando questi hanno un elevato contenuto tecnico, il Responsabile che ha bisogno del materiale propone l'acquisto di uno specifico bene. In tali casi è molto elevato il rischio che possano verificarsi episodi di corruzione.

In Istituto, a tale proposito, è già stata introdotta una misura di prevenzione. E' infatti in uso un modello in cui il Responsabile che ha richiesto l'acquisto, indica le ragioni tecniche sottese alla richiesta di acquisizione di quel particolare prodotto, con assunzione della relativa responsabilità.

In molti casi l'acquisto di un prodotto in esclusiva è giustificato dal fatto che i metodi di prova subiscono un processo di validazione obbligatorio necessario per aumentare l'affidabilità dei risultati diagnostici ed effettuato tramite l'utilizzo di specifici reagenti, primer, ecc.; questa procedura riduce al minimo l'ipotesi che possa verificarsi un evento corruttivo.

10. ELENCO ADEMPIMENTI

Di seguito si riporta un elenco degli adempimenti che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e gli altri soggetti operanti in Istituto dovranno portare a compimento nel corso dell'anno.

Adempimento	Soggetto competente	Termine
Redazione ed adozione Piano Triennale per la prevenzione della corruzione	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, CdA	31 gennaio
Pubblicazione Piano Triennale per la prevenzione della corruzione sul sito istituzionale	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, CdA	31 gennaio
Relazione sui risultati dell'attività svolta e pubblicazione sul sito istituzionale	Responsabile per la Prevenzione della corruzione	15 dicembre (o altro termine indicato dall'ANAC)
Implementazione della mappatura delle aree a rischio corruzione	Responsabile per la Prevenzione della corruzione/Responsabili di Laboratorio e di Reparto	31 gennaio
Raccolta delle indicazioni su elementi di rischio e comportamenti in violazione del presente piano	Responsabili di Laboratorio e di Reparto	31 ottobre
Relazione annuale	Responsabile Ufficio procedimenti disciplinari	30 novembre
Conflitto di interessi	Responsabili di Laboratorio e di Reparto	31 dicembre
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Reparto Risorse Umane	31 dicembre
Individuazione personale da inserire nei percorsi formativi	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione/Dirigenti	31 marzo
Formazione del personale	Responsabile per la Prevenzione della corruzione/Responsabili di Laboratorio e di Reparto/Responsabile Reparto Formazione	30 novembre
Relazione formazione erogata	Responsabile del Reparto Formazione	30 novembre
Aggiornamento codice di comportamento	Responsabile Affari legali, assicurativi ed URP	31 dicembre
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	Responsabile per la Prevenzione della corruzione/Responsabile CED	31 dicembre
Certificazione dei Bilanci	Direttore Amministrativo/Responsabile Contabilità e Bilancio	31 dicembre