

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016/2018 Agenzia Agris Sardegna

Agris Sardegna
Agricultural Research Agency of Sardinia (Italy)

Sommario

PARTE PRIMA - Premesse generali	3
Articolo 1 - Oggetto e finalità	3
Articolo 2 - Ambito soggettivo di applicazione	3
Articolo 3 - Definizione di corruzione e di illegalità	3
Articolo 4 - Il Responsabile della prevenzione della corruzione	4
Articolo 5 - Procedure di formazione e adozione del Piano	4
PARTE SECONDA - Mappatura e gestione del rischio	5
Articolo 6 - Individuazione delle attività a rischio	5
Articolo 7 - Meccanismi di formazione e attuazione delle decisioni	5
Articolo 8 - Meccanismi di controllo delle decisioni	6
Articolo 9 - Misure di prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	6
Articolo 10 - Misure di prevenzione del conflitto di interessi e incompatibilità	6
Articolo 11 - Rotazione degli incarichi	7
Articolo 12 - Provvedimenti a tutela della legalità - codice di comportamento	8
Articolo 13 - Formazione del personale	8
Articolo 14 - Tutela del dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite	8
Articolo 15 - Sanzioni	9
PARTE TERZA - Trasparenza ed accesso	9
PARTE QUARTA - Norme transitorie e finali	9
Articolo 16 - Adeguamenti del Piano	9
Articolo 17 - Entrata in vigore	9

PARTE PRIMA - Premesse generali

Con la redazione del presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione, l'Agenzia Agris Sardegna intende dare attuazione a quanto stabilito dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Articolo 1 - Oggetto e finalità

1. Il presente Piano individua le misure organizzativo - funzionali volte a prevenire la corruzione e l'illegalità nell'ambito dell'attività amministrativa dell'Agenzia.
2. Il Piano risponde alle seguenti esigenze:
 - a) individuare le attività dell'Agenzia a più elevato rischio di corruzione;
 - b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lett. a), meccanismi di formazione attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
 - c) prevedere obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
 - d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
 - e) monitorare i rapporti tra l'Agenzia e i soggetti che con la stessa stipulano contratti, o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti;
 - f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di legge.

Articolo 2 - Ambito soggettivo di applicazione

1. Destinatari del Piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, sono:
 - a) Dirigenti;
 - b) Dipendenti;
 - c) Concessionari e incaricati di pubblici servizi e i soggetti di cui all'art. 1, comma 1- ter, della L. 241/90.
2. Tutti i dipendenti dell'Agenzia, all'atto dell'assunzione e, per quelli in servizio, con cadenza annuale, sono tenuti a dichiarare, mediante specifica attestazione da trasmettersi al Responsabile della prevenzione, la conoscenza e presa d'atto del Piano di prevenzione della corruzione in vigore, pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia e sulla rete Intranet.

Articolo 3 - Definizione di corruzione e di illegalità

1. Per "corruzione" si intende il caso di abuso da parte del dipendente del potere a lui affidato al fine di ottenere indebiti vantaggi privati. Sono ricomprese le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni o dei compiti attribuiti, che possono rivestire carattere amministrativo, tecnico o di altro genere e riguardare ogni dipendente quale che sia la qualifica ricoperta; ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno, sia che tale azione abbia successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di

tentativo.

2. Per "illegalità" si intende l'uso deviato o distorto dei doveri funzionali e la strumentalizzazione della potestà pubblica. L'illegalità può, infatti, concretizzarsi oltre che nell'utilizzo di risorse pubbliche per perseguire un interesse privato, anche nel perseguire illegittimamente un fine proprio dell'Agenzia a detrimento dell'interesse generale e della legalità.

Articolo 4 - Il Responsabile della prevenzione della corruzione

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Agenzia è individuato con Determinazione del Direttore Generale.
2. Al Responsabile competono le seguenti attività e/o funzioni:
 - a) elaborare la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti da sottoporre al Direttore Generale ai fini della successiva approvazione, secondo le procedure di cui al successivo art. 5;
 - b) verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
 - c) verificare, d'intesa con i Dirigenti dell'Agenzia, l'attuazione del Piano di rotazione degli incarichi di cui al successivo art. 11, negli uffici preposti allo svolgimento delle attività in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
 - d) definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
 - e) pubblicare sul sito istituzionale di AGRIS Sardegna, entro il 31 dicembre di ogni anno, nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione "Altri contenuti – Corruzione", la relazione prevista dall'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (paragrafo 3.1.1., p.30) sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai Piani triennali di prevenzione della corruzione, da compilare sulla scheda standard pubblicata dall'ANAC;
3. Il Responsabile svolge, inoltre, le funzioni di Responsabile per la trasparenza e il suo nominativo è indicato nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
4. Il Responsabile individua ogni anno, entro 30 giorni dall'approvazione del Piano, per ciascun Settore considerato a rischio, un referente, d'intesa col Direttore del Servizio interessato. I referenti curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del Responsabile, secondo quanto stabilito nel presente Piano.

Articolo 5 - Procedure di formazione e adozione del Piano

1. Entro il 30 ottobre di ogni anno ciascun Referente trasmette al Responsabile della prevenzione della corruzione le proprie proposte aventi ad oggetto l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, indicando, altresì, le concrete misure organizzative da adottare dirette a contrastare il rischio rilevato. Qualora tali misure comportino degli oneri economici per l'Agenzia, le proposte dovranno indicare la stima delle risorse finanziarie occorrenti.
2. Entro il 30 novembre il Responsabile della Prevenzione della corruzione, anche sulla scorta delle indicazioni raccolte ai sensi del precedente comma, elabora il Piano di prevenzione della corruzione, recante l'indicazione delle risorse finanziarie e strumentali occorrenti per la relativa attuazione e lo trasmette al Direttore Generale.
3. Il Direttore Generale approva il Piano triennale entro il 31 gennaio di ciascun anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge.

4. Il Piano, una volta approvato è pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'Agenzia nella sottosezione "Disposizioni generali" ed in quella denominata "Altri contenuti – Corruzione" di "Amministrazione Trasparente".
5. Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.

PARTE SECONDA - Mappatura e gestione del rischio

Negli articoli seguenti, si indicano le aree a maggior rischio di corruzione e si individuano, in via generale, per il triennio 2016-2018, le attività finalizzate a contrastare il rischio di corruzione. Le misure di prevenzione di cui al presente Piano costituiscono obiettivi strategici, anche ai fini della redazione del Piano delle performance.

Articolo 6 - Individuazione delle attività a rischio

1. In via generale ed esemplificativa, costituiscono attività a maggior rischio di corruzione, quelle che implicano:
 - a) l'erogazione di benefici e vantaggi economici da parte dell'Agenzia;
 - b) il rilascio di certificazioni o autorizzazioni e atti similari;
 - c) le procedure di impiego e/o di utilizzo di personale; progressioni in carriera; incarichi e consulenze;
 - d) l'affidamento di commesse pubbliche, specie quelle con più elevato livello di discrezionalità.
2. In particolare, il Piano individua maggiormente a rischio le aree inerenti i settori: Appalti e Gare; Contabilità; Vendite, Ragioneria, Patrimonio, Affari Amministrativi, Stato giuridico e previdenza del Personale, Gestione del Personale, Servizio Autorità di controllo.

Articolo 7 - Meccanismi di formazione e attuazione delle decisioni

1. Per ciascuna tipologia di attività e procedimento a rischio dovrà essere redatta, a cura del Referente individuato, una check-list delle relative fasi e dei passaggi procedurali, completa dei relativi riferimenti normativi (legislativi e regolamentari), dei tempi di conclusione del procedimento e di ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare l'iter amministrativo.
2. Ciascun responsabile del procedimento avrà cura di verificare il rispetto degli standard procedurali di cui alla predetta check-list.

Articolo 8 - Meccanismi di controllo delle decisioni

1. I referenti, con cadenza annuale, comunicano al Responsabile anticorruzione un report indicante, per le attività a rischio afferenti il settore di competenza:
 - il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedurali di cui al precedente articolo;
 - il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;
 - il monitoraggio delle attività e dei procedimenti a rischio del settore delle aree di appartenenza, verificando, anche sulla scorta dei dati ricavabili di cui al successivo art. 10, comma 1, eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Agenzia stipulano contratti, o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere e i Dirigenti e i Titolari di Posizione organizzative e i dipendenti che hanno parte, a qualunque titolo, in detti procedimenti.
2. Il Responsabile della prevenzione e della corruzione, entro un mese dall'acquisizione dei report da parte dei referenti di ciascun settore, comunica al Direttore Generale i risultati del monitoraggio effettuato.

Articolo 9 - Misure di prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

1. Ai sensi dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dal comma 46 della L. n.190/2012 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 fare 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.
2. Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare – non appena ne viene a conoscenza - al Responsabile della prevenzione, di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Articolo 10 - Misure di prevenzione del conflitto di interessi e incompatibilità

1. Ai sensi dell'art. 6-bis della L. n. 241/90, così come introdotto dall'art.1, comma 41 della L. n. 190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, ai loro superiori gerarchici. I Dirigenti e i Titolari di posizioni organizzative formulano la segnalazione riguardante la propria posizione al Responsabile per la corruzione ed al Direttore Generale.

2. All'atto del conferimento dell'incarico il Dirigente presenta una dichiarazione sulla insussistenza di alcuna delle cause di inconfiribilità di cui al D.Lgs 8 aprile 2013 n. 39.
3. Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di alcuna delle cause di incompatibilità di cui al D.Lgs 8 aprile 2013 n. 39.
4. Le dichiarazioni di cui ai commi 2 e 3 devono essere trasmesse al Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai fini della valutazione ai sensi del presente articolo e al Servizio Affari Generali e del Personale e devono essere pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente del sito dell'Agenzia.
5. Restano ferme le disposizioni previste dal D.Lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.
6. Ai sensi dell'articolo 53, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 e altresì vietato ai dipendenti svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi:
 - a. attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'Agenzia, appalti di lavori, forniture o servizi;
 - b. attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Agenzia ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;
 - c. attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati, che esercitino attività di ricerca, con i quali l'Agenzia ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato.

Articolo 11 - Rotazione degli incarichi

Al fine di dare attuazione alla rotazione degli incarichi in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione (Allegato 1 par. B5 P.N.A.), l'Agenzia ha già effettuato un Piano di rotazione degli incarichi, ivi compreso quello del Responsabile della prevenzione della corruzione, tenendo conto:

- della necessaria armonizzazione dei comportamenti dell'Agenzia, con gli atti di indirizzo comunicati dall'Amministrazione Regionale;
- della complessità e particolarità della struttura organizzativa dell'Agenzia di ricerca;
- dei vincoli statuari in materia di competenza scientifica e/o amministrativa dei Direttori dei Servizi;
- della compatibilità tra esigenze di rotazione e disponibilità di posti nell'organico e competenza professionale del personale, sempre fatta salva l'inapplicabilità per le attività infungibili o altamente specializzate.

Articolo 12 - Provvedimenti a tutela della legalità - codice di comportamento

1. A tutto il personale dell'Agenzia, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale, si applica il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs n. 165/2001, come sostituito dall'art.1, comma 44, della L. n. 190/2012. A tal fine l'Agenzia adotta il Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle Società partecipate, approvato con D.G.R. n.3/7 del 31.01.2014.
2. L'adozione del Codice di Comportamento ed i suoi eventuali aggiornamenti sono adeguatamente pubblicizzati e diffusi con la pubblicazione sul sito e sulla intranet dell'Agenzia, nonché mediante segnalazione via email personale a ciascun dipendente e collaboratore; analogamente in occasione della prima assunzione.
3. In occasione di gare per l'affidamento di commesse, negli avvisi, nei bandi di gara, nelle lettere d'invito e nei contratti dovrà essere inserita un'apposita clausola che preveda la dichiarazione di conoscenza e integrale accettazione da parte della ditta aggiudicataria del Codice di Comportamento.
4. E' fatto divieto a tutti i dipendenti chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.
5. Alla stregua dell'art. 4 comma 4, del «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici» per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa ad euro 50 anche sotto forma di sconto. Tale valore non deve essere superato nemmeno dalla somma di più regali o utilità nel corso dello stesso anno solare, da parte dello stesso soggetto.
6. I regali e le altre utilità, comunque ricevuti fuori dai casi consentiti, sono immediatamente restituiti, a cura dello stesso dipendente cui siano pervenuti.

Articolo 13 - Formazione del personale

1. Il personale chiamato ad operare nei settori individuati a rischio, ai sensi dell'art 6 del presente Piano, deve essere specificatamente formato sui temi dell'etica e della legalità secondo le modalità che verranno indicate all'atto di predisposizione del relativo Piano della Formazione.
2. L'attività formativa prevista dalla legge 190/2012 che comporta l'obbligo di adozione di procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione e trasparenza è stata espletata nel corso degli anni 2014/2015, attraverso corsi di formazione specifici per le figure apicali (Responsabile Trasparenza e Corruzione, Dirigenti) e per Funzionari amministrativi e tecnici. Per la formazione di livello generale si è fatto ricorso ad una attività formativa che ha visto coinvolti circa 200 dipendenti di categoria A e B relativo alle tematiche dell'Anticorruzione e del Codice di Comportamento per un numero di 4 giornate complessive. Per la formazione di livello generale si è fatto ricorso inoltre alle professionalità interne che sono state in grado di sviluppare i contenuti previsti dalla normativa a favore della generalità del personale amministrativo di AGRIS Sardegna attraverso due seminari formativi. Rappresenta obiettivo specifico del Piano Anticorruzione 2016/18 completare nonché aggiornare la formazione di tutti i dipendenti dell'Agenzia.

Articolo 14 - Tutela del dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite

1. Ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 51, della L.

190/2012, 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 dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 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. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

2. Il Responsabile della prevenzione della corruzione vigilerà affinché le misure di cui al comma 51 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 siano effettive, predisponendo le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato.

Articolo 15 - Sanzioni

1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, risponde ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14 primo periodo, della L. 190/2012.
2. Ai sensi dell'art. 1, comma 14, secondo periodo, della L. n.190/2012, la violazione, da parte dei dipendenti dell'Agenzia, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.
3. La violazione dei doveri relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogni qualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

PARTE TERZA - Trasparenza ed accesso

Il Programma triennale della trasparenza e l'integrità costituisce una sezione del presente Piano ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs n. 33 del 14.03.2013 e viene allegato allo stesso per farne parte integrante e sostanziale.

PARTE QUARTA - Norme transitorie e finali

Articolo 16 - Adegamenti del Piano

1. Il presente Piano verrà adeguato annualmente, a seguito di verifica da parte del Responsabile per la corruzione, qualora intervengano:
 - normative che impongano ulteriori adempimenti o modifichino finalità istituzionali;
 - accertate e significative violazioni delle prescrizioni nello stesso contenute;
 - mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
 - emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano;
 - nuovi indirizzi o direttive contenuti nel Piano nazionale anticorruzione.

Articolo 17 - Entrata in vigore

1. Il presente Piano entra in vigore a seguito della esecutività della relativa determinazione di adozione e approvazione da parte del Direttore Generale.