

INAF



**ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA
NATIONAL INSTITUTE FOR ASTROPHYSICS**

**PIANO TRIENNALE di Prevenzione
della Corruzione
dell'Istituto Nazionale di Astrofisica
(INAF)**

2014-2016

SOMMARIO

1. L'INAF
2. Oggetto / Obiettivo
3. Struttura del P.T.P.C.
4. Soggetti coinvolti nella Prevenzione della Corruzione
5. La Corruzione
6. Aree di rischio
7. Meccanismi generali di prevenzione
8. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di Autorizzazione o Concessione
9. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi
10. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari
11. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera
12. Obblighi di collaborazione e di informazione
13. Ruoli
14. Formazione
15. Codice di Comportamento
16. Rotazione
17. Disposizioni concernenti incompatibilità, inconfiribilità e conflitto di interessi, incarichi extra istituzionali
18. Tutela del dipendente che segnala l'illecito (c.d. *whistleblower*)
19. Monitoraggio
20. Aggiornamento del Piano
21. Trasparenza e Integrità

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Legge 23 giugno 2014, n. 89, conversione in legge con modificazioni del decreto legge 24 aprile 2014, n. 66 recante “Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale”.
- Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) approvato dalla CIVIT con delibera n. 72/2013 in data 11 settembre 2013.
- Legge 9 agosto 2013, n. 98, conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69 recante “Disposizioni urgenti per il rilancio dell’economia”.
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165.
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.
- Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Legge 17 dicembre 2012, n. 221, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese.
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.
- Decreto legislativo 18 ottobre 2012, n. 179, “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”. Art. 34-bis “Autorità nazionale anticorruzione”.
- Decreto legislativo 6 luglio 2012, n. 95, “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini (nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario)”.
- Legge 22 dicembre 2011, n. 214, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante disposizioni urgenti per la crescita, l’equità e il consolidamento dei conti pubblici.
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, denominato “Testo Unico sulla privacy”.

LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE

A.N.AC.	Autorità Nazionale Anticorruzione
C.C.N.L.	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
CdA	Consiglio di Amministrazione
C.I.V.I.T.	Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche
D.F.P.	Dipartimento della Funzione Pubblica
I.N.A.F.	Istituto Nazionale di Astrofisica
M.E.P.A.	Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione
O.I.V.	Organismo Indipendente di Valutazione della performance
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
P.P.	Piano della Performance
P.T.F.	Piano Triennale di Formazione
P.T.P.C.	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
P.T.T.I.	Programma Triennale di Trasparenza e Integrità
S.N.A.	Scuola Nazionale dell'Amministrazione

1. L'INAF

L'Istituto Nazionale di Astrofisica è l'Ente di Ricerca italiano dedicato allo studio dell'Universo, dell'Astronomia e dell'Astrofisica.

Promuove, realizza e coordina, anche nell'ambito di programmi dell'Unione Europea e di Organismi internazionali, attività di ricerca nei campi dell'astronomia e dell'astrofisica, sia in collaborazione con le Università che con altri soggetti pubblici e privati, nazionali, internazionali ed esteri.

Progetta e sviluppa tecnologie innovative e strumentazione d'avanguardia per lo studio e l'esplorazione del Cosmo.

Favorisce la diffusione della cultura scientifica grazie a progetti di didattica e divulgazione dell'Astronomia che si rivolgono alla Scuola e alla Società.

2. Oggetto / Obiettivo

La legge 6 novembre 2012, n. 190, come noto, ha dettato le tipologie di misure necessarie al fine di prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione; tali misure hanno carattere ordinamentale - quale la creazione della Autorità Nazionale Anticorruzione (C.I.V.I.T., ora A.N.AC.) - ed amministrativo - quale il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e, nell'ambito delle singole amministrazioni, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).

Inoltre, con il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 - che disciplina l'inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni - e con il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 di emanazione del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, sono stati affidati ulteriori compiti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

La corruzione lede non solo il prestigio, ma anche l'imparzialità e il buon andamento della pubblica amministrazione, e ne pregiudica anche l'economia. Il P.T.P.C. è uno degli strumenti atti a ridurre l'opportunità di un contesto favorevole alla corruzione; opera attraverso la valutazione del diverso livello di esposizione al rischio corruzione eventualmente insito nei procedimenti/processi e indica gli interventi organizzativi necessari.

Per quanto non previsto dal presente Piano, si rinvia alle disposizioni vigenti in materia.

In analogia al P.N.A., in prima applicazione, il presente Piano riguarda il periodo 2014-2016; riporta, pertanto, anche le iniziative e le misure già intraprese dall'Amministrazione.

Il Piano è un documento di programmazione e contiene specifici obiettivi, nonché azioni da intraprendere e relative competenze; esso va coordinato con altri Piani e/o

strumenti di programmazione dell'Ente, in atto o da attuare, quali, a titolo di esempio non esaustivo, il Piano della Performance (P.P.), il Piano Triennale di Trasparenza ed Integrità (P.T.T.I.), il Piano Triennale di Attività (P.T.A.).

3. Struttura del P.T.P.C.

Il presente Piano si sviluppa in paragrafi: si divide in due parti, una introduttiva e l'altra a carattere dispositivo; la seconda parte (*core* del documento), è dedicata alle attività a rischio di corruzione, sia quelle comuni a tutte le amministrazioni, sia quelle eventuali specifiche dell'Istituto, da individuare; i relativi meccanismi di prevenzione della corruzione sono suddivisi in meccanismi generali e meccanismi specifici, determinati dalla particolare natura delle attività interessate, distinguendo le misure di prevenzione già adottate e quelle da adottare.

Nel P.T.P.C. si elencano anche disposizioni in materia di formazione, che si sviluppano tanto su argomenti generali quanto su specifici settori riguardanti le aree di rischio, in correlazione con il Piano Triennale di Formazione (P.T.F.); sono altresì esposte ulteriori azioni per la prevenzione della corruzione, tra le quali sono contemplate due misure fondamentali rappresentate dall'adozione del Codice di comportamento e dalla rotazione del personale.

Inoltre, gli altri paragrafi riguardano attività da svolgersi periodicamente, ossia il monitoraggio generale sulla attuazione del Piano e specifico su singoli aspetti, nonché l'aggiornamento del documento con i relativi tempi e modalità.

Per quanto concerne la Trasparenza e l'Integrità, si fa espresso rinvio al P.T.T.I. dell'INAF 2014 - 2016.

4. Soggetti coinvolti nella Prevenzione della Corruzione

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione sono: gli organi di indirizzo politico, il Responsabile della prevenzione della corruzione, i Referenti per la Prevenzione della corruzione, i Dirigenti, i Responsabili di Strutture Operative di Ricerca, i Responsabili degli Uffici e dei Servizi e i Responsabili delle Unità Scientifiche. Inoltre, sono destinatari del Piano i dipendenti ed i collaboratori a qualsiasi titolo.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, ferme restando le ipotesi in cui tale violazione dia luogo anche a responsabilità penale, civile e amministrativa del dipendente.

5. La Corruzione

La corruzione è un fenomeno di ampia portata e di ampie conseguenze, perciò le situazioni rilevanti sono più ampie delle singole fattispecie penalistiche disciplinate dagli artt. 318, 319 e 319-ter c.p..

Al fine di individuare i delitti oggetto dell'attività preventiva occorre considerare, innanzi tutto, quanto previsto dalla legge penale; in seconda rilevazione occorre comprendere l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga evidenziato un malfunzionamento dell'Amministrazione.

I DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, OGGETTO DI PREVENZIONE

- Art. 318 c.p. (Corruzione per l'esercizio della funzione) Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro o altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a un anno.
- Art. 319 c.p. (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio) 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 due a cinque anni. La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 c.p. 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. La pena è aumentata (art. 319-bis c.p.) se il fatto di cui all'art. 319 c.p. 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.
- Art. 319-ter c.p. (Corruzione in atti giudiziari) Se i fatti indicati negli artt. 318 e 319 c.p. sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.
- Art. 319-quater c.p. (Induzione indebita a dare o promettere utilità) 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 tre a otto anni. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

- Art. 320 c.p. (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) Le disposizioni dell'art. 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'art. 318 c.p. si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo.

- Art. 321 c.p. (Pene per il corruttore) Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'art. 319, nell'art. 319-bis, nell'articolo 319-ter e nell'art. 320 c.p. in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 318 e 319 c.p., si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità.

- Art. 322 c.p. (Istigazione alla corruzione) Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 318 c.p., ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio a 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'art. 319 c.p., ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 318 c.p. 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'art. 319 c.p.

- Art. 322-bis c.p. (Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri) Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322 c.p., terzo e quarto comma, si applicano anche:

- ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
- ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
- alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
- ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;

- a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.

Le disposizioni degli articoli 321 e 322 c.p., primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

- alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;
 - a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali. Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.
- Art. 2635 del codice civile (Corruzione tra privati) Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

E' doveroso precisare che diversi dalla corruzione sono i reati di:

- Art. 317 c.p. (Concussione) Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni.
- Art. 317-bis c.p. (Pene Accessorie) La condanna per i reati di cui agli artt. 314, 317, 319 e 319-ter importa l'interdizione perpetua dai pubblici uffici. Nondimeno, se per circostanze attenuanti viene inflitta la reclusione per un tempo inferiore a tre anni, la condanna importa l'interdizione temporanea.

- Art. 32-quinquies c.p. (Casi nei quali alla condanna consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego) Salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, primo comma, e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica.
- Art. 346-bis c.p. (Traffico di Influenze illecite) 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.
- Art. 323 c.p. (Abuso d'ufficio) 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 sei mesi a tre anni. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno carattere di rilevante gravità.
- Art. 328 c.p. (Rifiuto od omissione di atti d'ufficio) Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni. Fuori dei casi previsti dal primo comma, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a lire due milioni.
- Art. 25 del decreto legislativo n. 231/2001 s.m.i. (Concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità) In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321 e 322, commi 1 e 3, del codice penale, si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote.

In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da

duecento a seicento quote. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.

6. Aree di rischio

La normativa vigente, all'articolo 1, commi 16 e 17, della legge n. 190 del 2012, individua le aree di rischio comuni a tutte le amministrazioni e concernenti i seguenti procedimenti assoggettati a particolari livelli di trasparenza:

- a) Autorizzazioni e Concessioni;
- b) Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Inoltre, all'interno dell'Istituto è in corso una attività conoscitiva per proprie specificità funzionali e di contesto, avviata interpellando i Responsabili degli Uffici, dei Servizi, delle Strutture e delle Unità Scientifiche, nelle varie articolazioni dell'Ente; all'esito di tale consultazione si darà conto nell'aggiornamento di tale P.T.P.C., tenuto conto che la gestione del rischio comporta un articolato processo suddiviso in:

- mappatura dei processi attuati dalla Amministrazione;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

Nelle more della conclusione del previsto approfondimento, che porterà - come detto - ad un aggiornamento del Piano, il presente documento tiene conto dei meccanismi generali di prevenzione della corruzione e di quelli specifici, emersi già nella prima fase della attività conoscitiva, presso le varie articolazioni dell'Ente.

7. Meccanismi generali di prevenzione

Di seguito si enunciano i meccanismi generali che devono presiedere l'azione di prevenzione della corruzione nella fase di adozione delle decisioni:

- il processo di formazione della decisione, deve consentire la individuazione, in ogni sua fase, sia del personale addetto alla trattazione del procedimento, sia della documentazione a supporto della decisione, documentazione che deve essere acquisita, laddove possibile, anche in formato elettronico;
- la trattazione delle pratiche deve rispettare l'ordine cronologico, eventuali richieste di anticipazione devono essere motivate e autorizzate dai responsabili;
- l'attuazione delle azioni deve essere coerente con gli obiettivi programmati;
- il controllo deve essere condotto individuando meccanismi, anche informatici, al fine di monitorare la procedura;
- la conservazione dei relativi atti, in formato cartaceo o elettronico, deve assicurare l'impossibilità di accesso da parte di personale non abilitato.

L'Istituto nelle attività delle Segreterie degli Organi, nelle Strutture di supporto e nei Servizi, già adotta un processo di dematerializzazione degli atti, anche al fine di una maggiore tracciabilità dei flussi documentali e responsabilizzazione del personale addetto alle istruttorie nell'individuazione di eventuale documentazione riservata. A ciò si aggiunga che tale processo è in fase di implementazione.

8. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di Autorizzazione o Concessione

AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI

Da una prima ricognizione non sono risultati nell'Istituto processi riconducibili all'Area delle Concessioni.

Autorizzazioni

Misure già adottate:

- provvedimento autorizzativo del Consiglio di Amministrazione per l'affidamento di commesse pubbliche superiori a 200.000 (duecentomila) euro, per la stipula di convenzioni e /o di accordi quadro con Università e altri Enti di Ricerca nazionali e internazionali;
- verifica documentazione finalizzata ad evitare attribuzione di vantaggi a soggetti non eventi titolo.

Misure da adottare:

- aggiornamento provvedimento autorizzativo delle commesse pubbliche per adeguarla alla nuova articolazione delle strutture dell'Ente (processo organizzativo);
- altre misure da concordare con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

9. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi

SCelta DEL CONTRAENTE PER L'AFFIDAMENTO DI LAVORI, FORNITURE E SERVIZI, ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA MODALITÀ DI SELEZIONE PRESCELTA AI SENSI DEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI RELATIVI A LAVORI, SERVIZI E FORNITURE, DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 12 APRILE 2006, N. 163

Misure già adottate:

- ricorso in via prevalente alle Convenzioni Consip Spa e utilizzo della piattaforma "Acquisti in rete" (M.E.P.A.);
- negli altri casi, la trasparenza delle procedure è garantita attraverso attività istruttoria consistente in approfondite indagini di mercato (procedure in economia e negoziate, ai sensi del Codice dei contratti pubblici), facendo riferimento ai parametri prezzo-qualità del mercato elettronico e di altri tariffari disponibili.

Per gli interventi relativi ai lavori di manutenzione degli immobili:

Misure già adottate:

- attivazione di convenzioni con i Provveditorati Inter-regionali alle Opere Pubbliche, per la predisposizione di atti di gara, per interventi sui beni immobili di elevato prestigio artistico-culturale.

Misure da adottare:

- verifica a campione delle procedure di affidamento dei lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili;
- monitoraggio periodico al fine di controllare il rispetto della disciplina di settore
- costituzione albo fornitori,
- specifica formazione dei dipendenti e dei collaboratori addetti al settore.

10. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari

CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI, NONCHÉ ATTRIBUZIONI DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE A PERSONE ED ENTI PUBBLICI E PRIVATI

Misure già adottate:

- utilizzazione di apposito Regolamento interno per la concessione dei sussidi;
- svolgimento di attività istruttoria da parte dell'Area competente per l'esame delle domande e la verifica dei requisiti;

- stesura di relazione riassuntiva che riporta per ciascuna richiesta importi dei sussidi concessi, criteri utilizzati per la determinazione degli stessi e motivazioni di eventuale rigetto delle richieste;
- approvazione degli atti con provvedimento del Direttore Generale;
- attribuzione ad altra Area Funzionale della competenza per la successiva liquidazione ed erogazione dei contributi concessi;
- pubblicazione in apposita sezione del sito istituzionale, nel rispetto della normativa sulla trasparenza degli elenchi dei richiedenti e relativi importi dei sussidi concessi.

Misure da adottare:

- aggiornamento del Regolamento per l'individuazione degli interventi da attuare;
- controllo a campione delle richieste di sussidio e verifica della corrispondenza dei relativi dati e requisiti con le risultanze istruttorie dell'Area competente.

11. Misure di prevenzione della Corruzione concernenti i procedimenti di concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera

CONCORSI E PROVE SELETTIVE PER L'ASSUNZIONE DEL PERSONALE E PROGRESSIONI DI CARRIERA DI CUI ALL'ARTICOLO 24 DEL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150

Misure già adottate:

- verifica della sussistenza dei requisiti dei componenti la commissione esaminatrice;
- monitoraggio delle situazioni e dei motivi di incompatibilità dei componenti la commissione esaminatrice;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, anche potenziale;
- adeguato e tempestivo controllo delle autocertificazioni;
- verifica della regolarità e della legittimità dello svolgimento delle procedure;
- accurata selezione del personale da adibire al servizio di vigilanza durante le prove concorsuali.

Misure da adottare:

- monitoraggio periodico sull'efficacia delle misure adottate;
- progressiva dematerializzazione degli atti;
- specifica formazione dei dipendenti e dei collaboratori addetti al settore.

12. Obblighi di collaborazione e di informazione

I dipendenti ed i collaboratori e, in generale, il personale addetto alle aree di rischio devono collaborare nelle attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano.

I dipendenti ed i collaboratori e, in generale, il personale addetto alle aree di rischio sono tenuti a fornire le informazioni necessarie per consentire al Responsabile della Prevenzione di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Piano.

13. Ruoli

Premesso che, ai sensi della normativa vigente, l'Ente deve assicurare l'adeguato supporto al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in considerazione della complessità e delicatezza dei compiti affidati, sentito il Responsabile medesimo, i soggetti interessati alla definizione, adozione e attuazione del Piano della Prevenzione della Corruzione sono:

- il Consiglio di Amministrazione (CdA), il quale nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed adotta il Piano della Prevenzione della Corruzione.
- L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il quale esercita in piena autonomia le attività di controllo sulla corretta applicazione del Piano.
- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il quale individua i contenuti del Piano della Prevenzione della Corruzione, lo elabora ai fini della adozione da parte del Consiglio di Amministrazione; verifica l'attuazione del Piano e della sua idoneità, al fine di individuare eventuali anomalie da segnalare al CdA e all'OIV; propone l'aggiornamento del Piano in caso di modifiche incidenti sulla organizzazione o sulle procedure amministrative; verifica, d'intesa con i soggetti competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi di responsabilità nei settori potenzialmente a rischio, laddove se ne ravvisi la possibilità; individua il personale da inserire nei programmi di formazione.
- I Dirigenti e i Responsabili dei Servizi, i quali collaborano e forniscono i dati per la realizzazione delle attività previste nel Piano, in modo da garantire un adeguato e puntuale adempimento delle attività, e informano tempestivamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

I compiti e le responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione sono indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica (D.F.P.) n. 1 del 2013 nonché, per quanto concerne la vigilanza sul rispetto delle norme di inconferibilità e incompatibilità, dall'art. 1 della legge n. 190 del 2012 e dall'art. 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013. Inoltre, il Responsabile della Prevenzione elabora la relazione

annuale sulla attività svolta e ne cura la pubblicazione sul sito dell'Ente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 14, della citata legge n. 190 del 2012.

I soggetti tenuti a relazionare al Responsabile della Prevenzione, in ogni caso, devono:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- osservare le misure contenute nel Piano, collaborando con il Responsabile della prevenzione anche nel fornire adeguato e tempestivo riscontro;
- segnalare le situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza.

14. Formazione

Ai sensi della normativa vigente, l'Ente programma percorsi di formazione rivolti a tutto il personale sulle competenze e l'aggiornamento delle stesse, sull'etica, la legalità, la trasparenza e l'integrità, ai sensi dell'art. 54, comma 7, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

I percorsi formativi devono essere rivolti a tutti i dipendenti e ai collaboratori a vario titolo dell'Amministrazione e devono prevedere esercitazioni pratiche calate nel contesto dell'Ente al fine di far emergere il principio comportamentale adeguato, eticamente corretto, nelle varie situazioni.

I contenuti della formazione in tema di Anticorruzione sono riferiti sia ai principi dettati dalla normativa vigente, anche per quanto concerne gli obblighi di trasparenza e la disciplina degli incarichi, sia alla attuazione di tali principi realizzata attraverso il P.N.A. ed il presente Piano.

Il percorso formativo delineato e attuato dal presente P.T.P.C., deve consentire ai dipendenti di acquisire le conoscenze sulla normativa, sugli strumenti di prevenzione, sulle competenze specifiche delle aree a elevato rischio di corruzione, sui valori etici, nonché la diffusione delle disposizioni atte ad evitare e a ridurre fenomeni corruttivi e degradanti. Le metodologie scelte per la formazione dovranno essere finalizzate a efficacia formativa, tempestività nell'erogazione, anche comprendendo la formazione a distanza (e-learning) e formazione mirata e puntuale verso il personale assegnato agli Uffici direttamente coinvolti e che la legge definisce ad alto rischio.

Inoltre, l'Amministrazione è tenuta a programmare appositi percorsi di formazione e di aggiornamento per il Responsabile della Prevenzione, per i referenti, per i componenti degli organismi di controllo, nonché per i Dirigenti, i Responsabili e il personale assegnato alle aree di rischio. Tali percorsi devono avere cadenza periodica e riguardare tematiche specifiche del settore, in rapporto al ruolo di ciascuno e all'area di rischio.

Il Responsabile della Prevenzione individua sia le necessità formative, d'intesa col Direttore Generale, sia i dipendenti da inserire in tali percorsi, in base alle proposte inoltrate dai Responsabili competenti.

La formazione di cui sopra è svolta, di norma, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (S.N.A.). Nell'ambito di tali percorsi formativi, si deve considerare il contributo dagli operatori interni, al fine di creare competenze trasversali ed utilizzabili in molteplici settori.

15. Codice di Comportamento

Ai sensi della normativa vigente, l'articolo 54 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della legge n. 190/2012 (e s.m.i.), ha previsto l'adozione di un Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni 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.

Inoltre, come detto, con il decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013, in sede di emanazione del Regolamento, sono state individuate alcune disposizioni di interesse per il P.T.P.C..

In particolare, si richiamano:

l'articolo 2, comma 3, che stabilisce che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice;

l'articolo 8, che definisce i doveri del dipendente per quanto concerne la prevenzione della corruzione;

l'articolo 15, comma 3, che prevede il raccordo tra l'ufficio procedimenti disciplinari e il Responsabile della Prevenzione per le attività previste dal medesimo articolo, nonché specifici compiti del Responsabile medesimo;

l'articolo 16, che elenca la responsabilità conseguente alla violazione delle disposizioni del codice, nonché doveri e obblighi previsti dal Piano.

L'INAF sta attualmente adottando il proprio Codice come da disposizione normativa: il testo si sintonizza sui doveri previsti, disciplinati dalla previsione normativa, integrati dai principi di parità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro, di contrasto alla discriminazione largamente intesa, alle norme etiche; fermo restando l'impianto sanzionatorio previsto per le violazioni disciplinari. L'osservanza del Codice, tra le misure fondamentali in materia di previsione del rischio corruzione, garantisce che il comportamento dei dipendenti come le azioni, le valutazioni tecnico scientifiche, i pareri e, in generale, ogni atto, sia corretto e adeguato all'etica.

Nel presente P.T.P.C. si rileva che il Codice in adozione tiene in considerazione le ipotesi di: conflitto di interessi, di incompatibilità, di svolgimento di incarichi e attività d'ufficio e incarichi extra istituzionali, di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti, di svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. Pantouflage) e la tutela del dipendente che effettui segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower). Il Codice disciplinerà le seguenti fattispecie:

- a) limitazioni alla possibilità di ricevere regali, compensi o altre utilità;
- b) limiti alla partecipazione ad associazioni ed organizzazioni;
- c) regolamento dei conflitti di interessi e partecipazioni finanziarie;
- d) obblighi di astensione;
- e) comportamenti con i privati;
- f) comportamento in servizio;
- g) rapporti con il pubblico;
- h) disposizioni particolari per i dirigenti;
- i) controlli ed altri atti negoziali;
- j) vigilanza e monitoraggio del Codice;
- k) responsabilità conseguenti alla violazione del Codice;
- l) rotazione del personale.

16. Rotazione

La rotazione del personale, altra importante misura di prevenzione della corruzione, prevede un'alternanza del personale addetto alle aree a rischio elevato di corruzione onde evitare la nascita di relazioni che generino privilegi o disagi oltre i limiti consentiti dalla specifica attività istituzionale dell'Ente. Nel presente Piano occorre necessariamente tener conto della dimensione organizzativa dell'Istituto, evidenziando – così come indicato nel P.N.A. - che la misura della rotazione deve essere adottata in tutte le aree dell'Ente previa informazione delle relative modalità alle

organizzazioni sindacali rappresentative, tenendo conto degli impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative, della struttura dimensionale, delle attività specifiche e scientifiche dell'Istituto; fattori che precludono, di fatto, la possibilità di rotazione del personale dirigenziale composto da sole 2 unità.

Giacché la rotazione non deve, pur attuando il principio previsto dalla legge, o non può, pregiudicare la funzionalità degli Uffici, si deve tener conto che la valutazione degli interessi di previsione rischio corruzione e salvaguardia dei principi delineati dalla norma, ed elencati nel presente Piano, non può non essere fatta salvaguardando le caratteristiche tecnico-scientifiche dell'Istituto.

17. Disposizioni concernenti incompatibilità, inconfiribilità e conflitto di interessi, incarichi extra istituzionali

- **Svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali**

L'Amministrazione elabora opportune proposte per l'attuazione di quanto previsto in materia di incompatibilità dall'art. 53 del D. Lgs n. 165/2001. Inoltre, adotta tutti gli atti necessari a determinare i criteri oggettivi per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi, non compresi nei doveri di ufficio, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente. L'elaborazione e la trasmissione delle proposte e l'adozione dell'atto contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi debbono essere compiuti tempestivamente ed indicati nel Piano. In particolare, atteso che ai sensi dell'art. 27, comma 2, del CCNL di comparto 1998-2001 (sottoscritto in data 21 febbraio 2002) i ricercatori ed i tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca, sono elaborate specifiche proposte che, ferma restando la vigente disciplina in materia di incompatibilità e di eventuale conflitto di interesse, tengano conto della necessità di garantire la libertà di ricerca scientifica ed i diritti del personale ricercatore e tecnologo, così come riconosciuti, tra l'altro dalla Carta Europea dei Ricercatori (approvata con raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005), cui l'INAF ispira la propria azione. Stante la *ratio* della suddetta normativa, che è quella di prevedere, eliminare ed escludere qualunque causa idonea, seppure potenzialmente, a generare un contrasto con gli interessi ed i fini statuari dell'Istituto, nell'elaborazione di criteri e proposte in materia l'Ente deve comunque tener conto dell'autonomia funzionale riconosciuta al personale ricercatore e tecnologo, in ossequio all'art. 15, comma 2, del D. Lgs n. 165/2001, limitatamente alla gestione della ricerca ed alle attività tecnico-scientifiche.

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

L'Ente verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV dal decreto legislativo n. 39 del 2013. Le condizioni ostative sono quelle previste dalla citata normativa, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato (a norma dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000): se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Amministrazione si asterrà dal conferire l'incarico se non ad altro soggetto; in caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art.17 del D.Lgs. n. 39/2013, l'incarico sarà nullo. L'inconferibilità non può essere sanata.

L'Amministrazione, senza ritardo, impartisce direttive affinché negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento ed i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 35-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001, l'Ente adotta ogni misura al fine di assicurare il rispetto del divieto di conferimento di incarichi:

- di componente di commissione per l'accesso ai pubblici impieghi e/o di 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;
- per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere ai soggetti che siano 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 tal fine, l'Istituto predispone idonee procedure per la verifica del rispetto del suddetto divieto.

- **Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali**

L'Ente verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi, previsti dai capi IV e V del decreto legislativo n. 39 del 2001. Il controllo deve essere effettuato: all'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta durante l'intera durata del rapporto. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il

Responsabile della Prevenzione contesta la circostanza all'interessato - ai sensi del decreto n. 39 del 2013 (artt. 15 e 19) - e vigila affinché siano prese le misure conseguenti. L'Amministrazione impartisce direttive, senza ritardo, affinché: negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità; i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto. Nel caso di cause di incompatibilità riscontrate successivamente al conferimento dell'incarico, è prevista (come misura di controllo del rispetto delle disposizioni) la decadenza dall'incarico, se l'incompatibilità non è rimossa entro il termine perentorio di 15 giorni dalla contestazione all'interessato.

L'Ente adotta tutte le misure necessarie perché sia rispettata la disciplina in materia di incompatibilità relativamente al conferimento dell'incarico di direttore scientifico e degli incarichi per la direzione di strutture di ricerca, nonché di componente del Consiglio Scientifico dell'Ente, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto e dal vigente Regolamento del personale. A tal fine, negli avvisi di selezione per il conferimento dei suddetti incarichi, sono riportate le cause di incompatibilità così come previste dalla specifica normativa.

- **Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

La legge n. 190 del 2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D.lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la propria posizione e il proprio potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

A tal fine, la normativa citata ha introdotto le misure volte a contenere il rischio di insorgere di fenomeni corruttivi successivi alla cessazione, a qualunque titolo del rapporto di lavoro .

Ai fini della applicazione della norma richiamata, l'Ente dispone che:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, decreto n. 165 del 2001.

- **Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi**

In ossequio al P.N.A., l'Amministrazione deve intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione, e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse, prevedendole come materia delle attività della formazione. La disciplina prevista dal dettato normativo obbliga i dipendenti all'astensione in caso di conflitto di interessi, unitamente alla segnalazione tempestiva della situazioni di conflitto, anche qualora fosse solo potenziale, ai soggetti individuati nel Piano, indicati dalle norme di legge, responsabili e autorizzati a realizzare azioni e procedure idonee a rimuovere e/o risolvere le azioni o le omissioni atte a generare situazioni di conflitto. La *ratio* è sottesa al rispetto del dovere di esclusività dei dipendenti.

In ogni caso, devono essere previste opportune procedure e modalità per consentire ai dipendenti, qualora vengano a conoscenza e/o si trovino in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, di darne tempestivamente notizia al dirigente/responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza ed agli altri soggetti indicati dalla legge, così come individuati nel Piano.

- **Condanne penali ex art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013**

In attuazione a quanto previsto dal decreto citato, è disposta la verifica della sussistenza di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati contro la P.A. (artt. 314 e ss. c.p.) all'atto:

1. della nomina per i componenti delle commissioni di concorso, per l'affidamento di lavori servizi e forniture, concessione o erogazione sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi o altre utilità;
2. del conferimento incarichi dirigenziali o altri incarichi ex art. 3 Decreto legislativo n. 39 del 2013.

L'articolo 3 del D.lgs. n. 39/2013 citato prevede, infatti, che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, non possano ottenere incarichi amministrativi di vertice; dirigenziali, interni e esterni; di amministratore di enti in controllo pubblico; incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o erogazione di sovvenzioni, o contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; incarichi che comportino esercizio di vigilanza o controllo. La situazione di inconfiribilità cessa di diritto ove venga pronunciata, per il medesimo reato, sentenza, anche non definitiva, di proscioglimento. Inoltre, agli effetti della disposizione, la sentenza di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p. è equiparata alla sentenza di condanna.

18. Tutela del dipendente che segnala l'illecito (c.d. *whistleblower*)

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'art. 54, garantisce la tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. A tal fine, il D.P.R. n. 62/2013 prevede, a carico del soggetto titolare che riceva tale segnalazione, l'obbligo di adottare ogni cautela di legge. L'Amministrazione deve intraprendere tempestivamente ogni iniziativa necessaria volta a tutelare il dipendente che segnala l'illecito; deve altresì garantire la riservatezza, a favore dei soggetti che ricevono la segnalazione o ne vengano a conoscenza e di quelli che sono successivamente coinvolti, anche sviluppando un sistema informatico di ricezione delle segnalazioni, idoneo a garantire riservatezza e anonimato. Le segnalazioni di illecito devono essere trattate da un ristrettissimo numero di persone non superiore a tre.

19. Monitoraggio

Il Responsabile della Prevenzione deve essere messo nelle condizioni di fatto di poter monitorare in maniera continua e costante la attuazione di tutte le misure previste e prevedibili, conseguenti e collegate al presente Piano. L'Amministrazione deve consentire il monitoraggio definendo, d'intesa con il Responsabile, un sistema di report. Tali report, adeguati alle circostanze e alla struttura organizzativa, dovranno pervenire con cadenza di norma semestrale; inoltre, qualora necessario/opportuno, il Responsabile della Prevenzione, potrà richiedere aggiornati report per la verifica immediata dello stato di avanzamento delle misure di prevenzione previste dal presente P.T.P.C..

20. Aggiornamento del Piano

L'aggiornamento del Piano ha cadenza annuale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012, con la stessa procedura seguita per la sua adozione.

Il Piano è da ritenersi dinamicamente in evoluzione e quindi soggetto ad integrazioni e modifiche, anche prima dell'aggiornamento annuale, laddove siano necessari, ad avviso del Responsabile della Prevenzione, interventi di implementazione e di miglioramento del suo contenuto. Non da ultimo, inoltre, l'aggiornamento può essere determinato anche da normative sopravvenute che impongano ulteriori adempimenti.

21. Trasparenza e Integrità

Il Piano Triennale Trasparenza e Integrità 2014 - 2016 è stato adottato con Decreto del Presidente dell'INAF n. 7 del 30 gennaio 2014 e ratificato dal CdA con deliberazione n. 05/2014 del 19 febbraio 2014; è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reperibile al seguente link: <http://www.inaf.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/programma-per-la-trasparenza-e-lintegrita/programma-2014-2016/pt-2014-2016>.

Gli obiettivi del P.T.T.I. sono finalizzati a rendere l'attività dell'Ente, prima che controllabile e verificabile, comprensibile ad una più ampia platea di utenti: dal sito, così come è strutturato, si evincono le caratteristiche e le finalità proprie dell'Istituto, comprensive delle informazioni necessarie al rispetto della Trasparenza e della Integrità, nonché le altre informazioni utili alla maggiore partecipazione possibile di utenti e stakeholder alle attività di ricerca, anche ai fini di allargare le possibili future collaborazioni dell'Istituto.

Il P.T.T.I., redatto privilegiando la chiarezza espositiva e il livello qualitativo delle informazioni, è articolato come da previsione normativa (delibera CIVIT n. 50 del 2013), in coerenza con le risorse disponibili, tenendo conto del continuo evolversi delle norme e dei processi di riassetto organizzativo. Gli obiettivi del Piano sono stati definiti anche in stretto collegamento con la programmazione strategica e organizzativa dell'Istituto.