



**Istituto Regionale per la Floricoltura • IRF**

Via Carducci, 12 - 18038 Sanremo - IM - Italia - Tel. +39 0184 53 51 49 - Fax +39 0184 54 21 11

**[irf@regflor.it](mailto:irf@regflor.it) • [www.regflor.it](http://www.regflor.it)**

PIANO TRIENNALE DI  
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE e TRASPARENZA PTPCT

**TRIENNIO 2021 - 2023**

Approvato con delibera del Comitato Direttivo IRF n.6/2021

## Contesto normativo

- Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell’art. 1 della l. n. 190 del 2012, decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- Disposizioni in materia di inconfiribilità 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, decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;
- Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 in attuazione dell’art. 54 del D. Lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n. 190
- Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, che introduce importanti innovazioni normative come la nuova forma di accesso civico ai dati e ai documenti pubblicati (c.d. Freedom of Information Act – FOIA);
- Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”, che provvede ad una razionalizzazione dell’approccio dell’anticorruzione e trasparenza alle Società in Controllo pubblico, nonché alle associazioni, fondazioni, e enti di diritto privato comunque denominati.
- Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- Decreto Legislativo. n. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge n. 662/1996 “Misure di razionalizzazione della finanza pubblica”;
- Legge 179/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità

di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;

- Reg.UE 2016/679 “Regolamento generale per la protezione dei dati personali”;
- Linee guida in materia di trasparenza dell’A.N.AC;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2013 e successivi aggiornamenti annuali.

### Contesto legislativo

Con la Legge 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, modificata dal D. Lgs. 97/2016, il legislatore ha creato il primo sistema normativo organico di prevenzione della corruzione che prevede su due livelli, da un lato, l’elaborazione di un Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e, dall’altro, impegna ogni pubblica amministrazione all’adozione di un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che, in sintonia con il Piano Nazionale, analizzi e valuti i rischi specifici di corruzione e indichi gli interventi organizzativi tesi a prevenirli. In particolare, tre sono gli obiettivi da perseguire:

- Ridurre l’opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di rilevare casi di corruzione;
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Sono stati emanati, in applicazione della legge anticorruzione, una serie di atti normativi e regolamentari, oltre a delibere A.N.AC, che vengono richiamate sinteticamente nel box a lato.

Dal 2013 si sono succeduti con cadenza annuale aggiornamenti al PNA che si sono focalizzati su alcuni argomenti di carattere generale per le Pubbliche Amministrazioni

Il PNA 2018 nella parte generale si è focalizzato su argomenti come il tema dei rapporti fra trasparenza, intesa come obblighi di pubblicazione, e nuova disciplina della tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento UE 2016/679 e il rapporto tra Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e Responsabile della protezione dei dati (RPD).

Da ultimo, il PNA 2019 ha dedicato specifici focus sulle misure generali di prevenzione della corruzione e il PTPCT, sulla figura del RPCT e infine sulla prevenzione della corruzione e trasparenza negli enti.

Si rammenta che A.N.AC. in questi anni si è espressa, con Delibere o Linee guida, su diversi argomenti quali la Trasparenza, Whistleblowing, Il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), i conflitti d’interesse, l’applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e della trasparenza .Ha emanato inoltre diverse Linee guida in materia di appalti pubblici, a seguito della adozione del nuovo Codice degli appalti pubblici (D. Lgs. 50/2015) riguardante il riordino della disciplina vigente in materia di contratti

relativi a lavori, servizi e forniture, così come aggiornato dal decreto legislativo 19 aprile 2017, n. 56.

## **PREMESSA**

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'IRF. - triennio 2021-2023 – si colloca in una linea di tendenziale continuità con i precedenti.

Le misure contenute nel documento sono state progettate in modo da non comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico ma in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività dell'Ente per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Il presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 è stato concepito in modo da costituire una perfetta sintesi tra le disposizioni della Legge 6 novembre 2012, n. 190, *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, così come modificata dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, e l'innalzamento del livello di qualità dell'azione amministrativa e del contrasto di fenomeni di inefficiente e cattiva amministrazione, in modo che vi sia coerenza tra le misure previste nel Piano e gli obiettivi stabiliti nel Programma strategico di attività.

Il PTPCT 2020-2022, si basa su quanto stabilito dal PNA 2019, approvato con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, il quale ha inteso concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del Piano stesso, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo, superando quindi le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati.

La normativa sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità introduce importanti innovazioni nel trattamento della corruzione e prevede una serie articolata di azioni e di interventi operativi tali da rendere necessaria la definizione di un sistema organizzativo articolato su vari livelli e ruoli, con l'obiettivo di assicurare azioni strategiche adeguate al fine di privilegiare una prospettiva non tanto di semplice adempimento

formale, quanto piuttosto capace di garantire una concreta e reale promozione della legalità e dell'etica pubblica.

Come suggerito dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e previsto anche dal PNA che, in ottemperanza alle disposizioni normative (Legge 190/2012 e D.lgs. 33/2013), esorta le amministrazioni ad armonizzare la programmazione di *performance*, anticorruzione e trasparenza, l'Ente si è mosso verso la necessità di integrazione del ciclo della *performance* con gli strumenti e i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e in generale alla prevenzione della corruzione, nonché verso la previsione che vi sia un esplicito collegamento tra gli obiettivi indicati nel Piano della Performance e le misure presenti nel PTPCT.

L'integrazione tra il Piano della Performance e il PTPCT si fonda su una logica di completamento secondo cui la trasparenza è intesa come integrità e comunicazione corretta agli *stakeholder*, nonché come una delle misure generali volte a prevenire il fenomeno corruttivo, mentre l'anticorruzione come identificazione e mitigazione dei rischi di illegalità e perdita della reputazione. Si è ritenuto, quindi, necessario garantire un'integrazione di questi strumenti con la specifica previsione che le misure contenute nel Piano possano realizzare veri e propri obiettivi inseriti nel Piano della Performance.

Le misure sono di ampio spettro e si sostanziano sia in misure di carattere organizzativo, oggettivo sia in misure di carattere comportamentale, soggettivo. Le prime, volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Ente, sono volte a preconstituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi, le seconde, sono volte ad evitare comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'ente sia sotto il profilo dell'imparzialità sia sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

Così come stabilito dall'art. 1 comma 8 della legge 190/2012, il Comitato Direttivo dell'Ente - con deliberazione n. 6/2021- su proposta del Responsabile dell'anticorruzione, ha approvato, per il triennio 2021-2023, l'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'IRF, pubblicato sul sito dell'Ente.

Il Piano ha disposto un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività per prevenire e contrastare la corruzione nel settore pubblico e ha dettato precise linee guida affinché le amministrazioni possano redigere i loro piani triennali per la prevenzione della corruzione e, di conseguenza, predisporre gli strumenti previsti dalla L. n. 190/2012.

In virtù dell'approvazione del suddetto Piano Nazionale, delle modifiche e dell'arricchimento del quadro normativo di riferimento, nonché dei monitoraggi eseguiti in conformità alle previsioni del Piano stesso da parte del Responsabile, si è reso necessario definire il Piano Anticorruzione 2021-2023, che si sostanzia - essendo l'Ente già dotato di un dettagliato ed allineato piano anticorruzione - in un aggiornamento del vigente PTCP.

## **CONTENUTI E OBIETTIVI**

### **Processo di adozione, adeguamento, aggiornamento e validità temporale**

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

I contenuti del Piano rappresentano il risultato di un ampio processo di confronto e condivisione della strategia di prevenzione al quale ha partecipato il vertice dell'Amministrazione anche al fine di garantire la necessaria coerenza tra i contenuti del Piano e gli altri strumenti di programmazione. La metodologia applicata è quella indicata nel PNA e nel dettaglio illustrata nella sezione del presente Piano dedicata al processo di gestione del rischio.

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

La redazione del presente Piano aggiornato, pertanto, avviene sulla scorta delle norme/provvedimenti attualmente in vigore/applicabili, quali:

- Legge 190/2012;
- Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Indicazioni fornite dall'ANAC (già CIVIT) reperibili on line sul sito [www.civit.it](http://www.civit.it);
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Piano Nazionale Anticorruzione approvato con deliberazione n. 72 del 11.09.2013;

- Monitoraggi eseguiti in conformità alle previsioni del Piano mediante acquisizione dei reports del Direttore e dei Responsabili delle aree tecniche;
- tutte le norme/regolamenti che trovano applicazione all'IRF;
- Statuto, regolamenti e altri atti di indirizzo emanati dai competenti organi IRF.

### Ambito di applicazione e obblighi di conoscenza

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

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

Per agevolare l'assolvimento di tale obbligo:

- il Piano ed i suoi aggiornamenti vengono pubblicati sul sito istituzionale;
- il Responsabile Amministrativo informa ogni nuovo assunto o collaboratore dell'obbligo di prendere visione del Piano consultando l'apposito sito *web*;
- i Responsabili delle ditte il cui personale opera, in forza di contratti di fornitura o di collaborazione/convenzione, nell'ambito dell'Ente, adottano le iniziative dirette ad assicurare la conoscenza e l'osservanza del PTPCT e del Codice di Comportamento dell'Ente da parte dei propri dipendenti/collaboratori.

### ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE DELL'IRF

L'Istituto Regionale per la Floricoltura di Sanremo (IRF) è Ente strumentale della Regione Liguria già istituito con legge regionale 2 luglio 1976 n. 22 (Norme per la costituzione dell'Istituto regionale per la floricoltura), modificata dalla legge regionale 13 marzo 1986 n. 6 (modifiche e integrazioni alla legge regionale 2 luglio 1976 n. 22 "Norme per la costituzione dell'Istituto regionale per la floricoltura") e successivamente dalla legge regionale n.39 del 1 dicembre 2006 "Nuove norme per l'Istituto Regionale per la Floricoltura".

L'IRF si prefigge lo scopo di favorire lo sviluppo economico e la competitività del sistema delle imprese florovivaistiche liguri attraverso la promozione, la realizzazione ed il coordinamento delle attività di ricerca e sperimentazione.

L'IRF svolge la sua funzione istituzionale mediante azioni mirate a favore della produzione florovivaistica ligure e volte a:

- a) promuovere, sostenere, svolgere e valorizzare attività di ricerca e sperimentazione, anche attraverso il trasferimento di conoscenze e tecnologie;
- b) favorire la valorizzazione dell'innovazione e dei suoi attori;
- c) fornire servizi specialistici anche ai sensi della legge regionale 29 novembre 2004 n. 22 (disciplina dei servizi di sviluppo agricolo e degli investimenti di animazione per lo sviluppo rurale), nonché assistenza tecnica e tecnologica;
- d) favorire le attività formative per gli operatori del settore e per gli studenti di corsi professionali e/o universitari, nonché nell'ambito di dottorati di ricerca di portata nazionale o internazionale e di attività specialistiche;
- e) organizzare attività rivolte agli addetti del settore, provenienti da strutture della ricerca e della sperimentazione, pubbliche o private, nazionali od internazionali, per corsi e stage di addestramento o per lo svolgimento di ricerche e sperimentazioni o per l'applicazione di tecniche nell'ottica di potenziare il florovivaismo ligure;
- f) contribuire alla costituzione di gruppi di prodotto o di processo per lo sviluppo dell'innovazione sul territorio;
- g) stipulare specifici accordi e convenzioni con consorzi, fondazioni o società, soggetti pubblici e privati, nazionali od internazionali, al fine di interagire professionalmente nell'interesse del florovivaismo ligure;
- h) individuare e rispondere a bandi europei o nazionali per acquisire risorse aggiuntive destinate alla promozione della ricerca e dell'innovazione;
- i) promuovere lo sviluppo coordinato e sinergico delle attività di ricerca e di servizio delle strutture specialistiche afferenti alla competenza della Regione;
- l) promuovere l'orientamento, la dimostrazione e la divulgazione per la specializzazione, la valorizzazione ed il miglioramento delle produzioni florovivaistiche e per l'aggiornamento professionale in tali settori;
- m) promuovere la cooperazione con altri Enti e Istituti di ricerca nazionali ed internazionali, al fine di potenziare il sistema della ricerca in floricoltura in termini di dimensioni, risorse, competenze e competitività;
- n) promuovere borse di studio ed assegni di ricerca.

L'IRF è dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia amministrativa e gestionale, patrimoniale e contabile, tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 12 della L.r.

39/2006.

L'attività e il funzionamento dell'IRF sono disciplinate dallo Statuto di cui all'articolo 10 della L.r. 39/2006.

L'attività dell'Ente è svolta su tutto il territorio della Regione Liguria, dispone di un'unica sede centrale, ubicata in Sanremo.

## **CARATTERI GENERALI DEL PRESENTE AGGIORNAMENTO**

Il presente Piano aggiornato, al fine di articolare una strategia complessiva per la prevenzione ed il contrasto del rischio di corruzione e di illegalità nell'IRF e di assicurarne la concreta attuazione con una azione coordinata e sistemica:

- fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, individuando quelle nell'ambito delle quali è più elevato il rischio stesso;
  - indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione; definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
  - definisce, per le attività individuate ai sensi del presente piano, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
  - stabilisce, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi del presente piano, obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
  - definisce procedure appropriate per monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
  - definisce procedure appropriate per monitorare i rapporti tra l'amministrazione 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 dell'amministrazione;
  - individua specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.
- Gli ambiti di applicazione del presente Piano riguardano tutte le attività dell'IRF:

- scientifiche;
- formative;
- amministrative;

secondo l'accezione più ampia del concetto di corruzione richiamato nella citata Circolare n. 1/2013.

Il presente Piano è rivolto pertanto, a tutto il personale dipendente dell'IRF: personale tecnico e personale amministrativo, nonché ai beneficiari e/o destinatari di strumenti formativi (assegni di ricerca, dottorati di ricerca, borse di studio) nella stretta misura in cui essi siano coinvolti nello svolgimento dell'attività istituzionale dell'Ente.

Il presente piano rappresenta il quinto aggiornamento al P.T.P.C. 2016 - 2018 approvato con Delibera del Comitato Direttivo n.13/2016. Il piano esprime la strategia di prevenzione della corruzione che l'IRF intende attuare durante il triennio 2021 - 2023, in linea di continuità e in un'ottica di progressivo miglioramento rispetto alla strategia contenuta nel P.T.P.C. 2016 - 2018.

Salvo quanto diversamente previsto rimangono vigenti e si intendono richiamati in questa sede le indicazioni contenute nel P.T.P.C. 2016 - 2018, nonché l'applicazione delle misure di prevenzione obbligatorie ed ulteriori ivi previste.

In primo luogo questo piano richiama i contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 approvato con delibera dell'ANAC n. 831 del 3 agosto 2016.

Si conferma la definizione del fenomeno contenuta nel Piano Nazionale Anticorruzione, coincidente con la mala-amministrazione intesa come assunzione di decisioni che si scostano dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

Le misure di prevenzione hanno un contenuto prettamente organizzativo e con esse vengono adottati interventi che toccano l'amministrazione nel suo complesso come ad esempio la riorganizzazione dei processi amministrativi.

Particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra P.T.P.C. e Piano della performance nel senso che le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione e che le misure di prevenzione devono essere tradotte in Obiettivi organizzativi assegnati agli uffici ed al Dirigente. Ciò conferma la piena coerenza tra misure anticorruzione e perseguimento della funzionalità amministrativa.

La trasparenza come misura di prevenzione è uno degli assi portanti della politica anticorruzione derivante dalla L. n. 190/2012, fondata su obblighi di pubblicazione previsti per legge ma anche su ulteriori misure di trasparenza che l'Ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, dovrebbe individuare in coerenza con le finalità della L. 190/2012.

Il presente aggiornamento possiede come obiettivo importante il suggerimento di soluzioni che portino alla piena consapevolezza e condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione e delle misure organizzative necessarie.

I piani approvati relativi agli anni precedenti hanno visto la connessione dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio, la programmazione strategica anche triennale, la contabilità

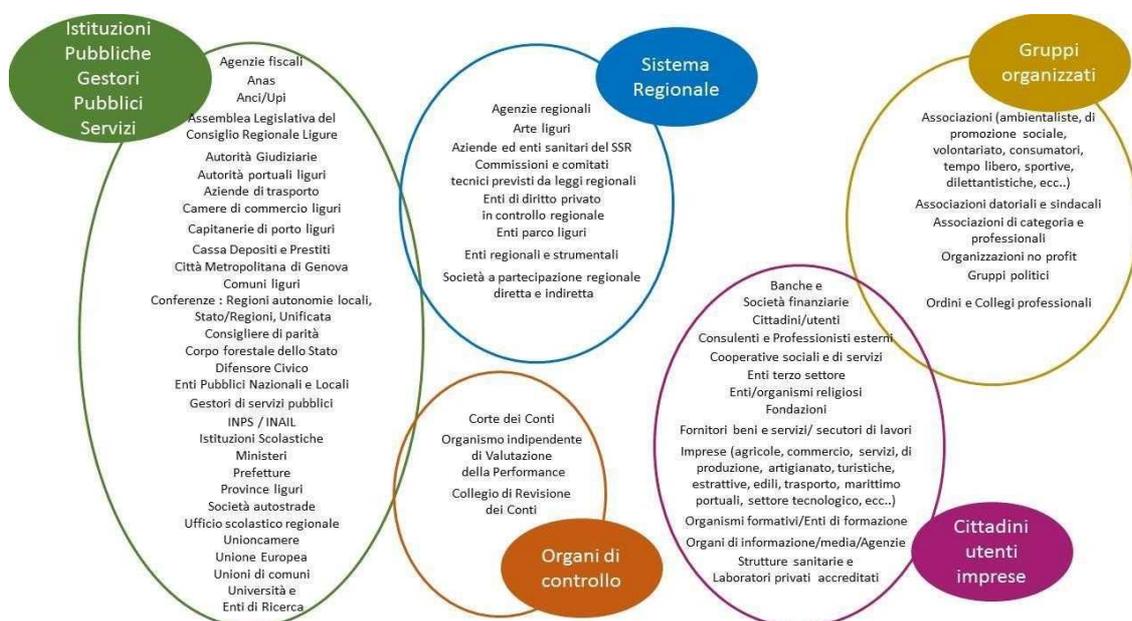
economico-analitica, il sistema di valutazione organizzativa e individuale del Dirigente e la trasparenza amministrativa. Anche per il 2019 sarà confermata tale connessione.

La proposta di piano triennale per la prevenzione della corruzione (o PTPC) è stata elaborata dal responsabile per la prevenzione della corruzione, affiancato dal Direttore IRF, sulla scorta dell'esperienza degli esercizi precedenti.

Il Comitato Direttivo dell'Ente approva il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità, prendendo atto dei relativi monitoraggi ed aggiornamenti annuali predisposti dal Responsabile per la trasparenza.

Sulla base della vigente normativa, ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page del sito dell'Ente è realizzata un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni ed i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente, concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ente.

Con il proprio PTPCT 2019- 2021, Regione Liguria ha schematizzato nel modo che segue il complesso sistema di relazioni che definiscono il proprio contesto esterno: essendo l'Istituto Regionale per la Floricoltura elemento di contesto della Regione, pare opportuno in questa sede riportare la schematizzazione proposta dall'ente regionale, per contestualizzare correttamente l'ambiente in cui l'IRF opera:



Fonte: PTPCT 2019 – 2021 Regione Liguria.

## AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE PREVISTE DALLA NORMATIVA

### ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

Ai sensi dell'art. 3 legge 241-1990 e ss. mm. ii., fanno parte integrante e sostanziale del presente piano di prevenzione della corruzione:

- le strategie, le norme e i modelli standard successivamente definiti con il DPCM indicato all'art. 1, comma 4, legge 190 del 2012;
- le linee guida successivamente contenute nel piano nazionale anticorruzione.

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti presso IRF.

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 di corruzione. Per "**evento**" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Agenzia.

Per **processo** è qui inteso un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

### MAPPATURA DEL RISCHIO

Le aree a rischio di corruzione "comuni e obbligatorie" (art. 1 comma 4, comma 9 lett. "a"), sono individuate nelle seguenti:

- acquisizione e progressione del personale;
- affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 50 del 2016;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

La determinazione n. 12/2015 di ANAC (che il PNA 2016 ha confermato) ha riorganizzato l'individuazione delle aree di rischio, definendo le Aree Generali di rischio, secondo lo schema seguente:

- a) acquisizione e progressione del personale;
- b) forniture di beni e servizi;
- c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d) processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei **destinatari** con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- e) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- f) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- g) incarichi e nomine;
- h) affari legali e contenzioso

A fronte della complessità organizzativa dell'Agenzia, si è ampliata la mappatura delle aree e dei processi sensibili, come ribadito dal PNA 2017, a tutte le attività svolte da IRF.

### VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per ogni processo è stata elaborata una scheda, tenendo conto della metodologia proposta all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione, per la valutazione del rischio (*allegato 5 del PNA*), con la seguente "scala di livello rischio":

- Nessun rischio con valori fino a 3,00
- Livello rischio "attenzione" con valori tra 4,00 e 7,00

- Livello rischio "medio" con valori tra 8,00 e 12,00
- Livello rischio "serio" con valori tra 13,00 e 20,00
- Livello rischio "elevato" con valori > 20,00

## GESTIONE DEL RISCHIO

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, come detto, possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste nel Piano.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento del Direttore e dei Responsabili delle aree tecniche di competenza;

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

## **INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITA' IRF A PIU' ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE**

L'analisi del rischio è un processo di comprensione della natura del medesimo; l'analisi è stata fatta su tutti gli eventi individuati.

L'analisi ha considerato:

- il grado di discrezionalità, della rilevanza esterna, della numerosità, della complessità e del valore economico di ciascun processo per valutare la possibilità che, all'interno e all'esterno dell'Ente, si consolidino interessi e relazioni che possono favorire la corruzione;

- gli eventuali precedenti giudiziari dei soggetti interni ed esterni coinvolti;
- la presenza di controlli (esistenza di procedure specifiche per la gestione dei procedimenti, tracciabilità manuale o informatica ecc.)

Le aree di rischio individuate comprendono sia quelle indicate come aree sensibili dall'art 1. comma 16 della legge n. 190 del 2012 ed elencate nell'Allegato 2 al P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione) ed al citato Piano Nazionale Anticorruzione 2016, sia anche in quelle specifiche dell'IRF.

Per ciascuna area sono stati individuati i processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo. Le attività a più elevato rischio di corruzione, con riferimento a tutti i settori dell'IRF, sono le seguenti:

- a) affidamenti di lavori, servizi e forniture con qualunque procedura di scelta del contraente per qualunque importo ovvero affidamento diretto di lavori, servizi e forniture; affidamento con procedura ristretta semplificata di lavori, servizi e forniture
- b) assunzioni e progressione del personale
- c) gestione del personale
- d) autorizzazioni allo svolgimento di attività da parte dei dipendenti
- e) conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza
- f) nomina dei RUP, progettisti e direttori dei lavori

I processi indicati ai punti a) e b) ricadono nelle attività a rischio individuate dalla normativa e includono i procedimenti amministrativi, che si concludono con un atto di affidamento finale.

Secondo quanto previsto dalla L. n. 190/2012 il P.T.P.C. fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. Pertanto il P.T.P.C. diventa uno strumento di individuazione di misure concrete con le seguenti indicazioni metodologiche: analisi del contesto interno ed esterno, la mappatura dei processi, la valutazione del rischio e il conseguente trattamento del rischio.

La gestione del rischio di corruzione va condotta al fine di realizzare l'interesse pubblico ed è parte integrante del processo decisionale. In ordine alla analisi del contesto esterno persegue come obiettivo l'individuazione dell'ambiente nel quale l'amministrazione IRF opera con riferimento a variabili sociali ed economiche del territorio.

Per quanto concerne il contesto interno si ha riguardo all'organizzazione dell'Ente con particolare attenzione al sistema delle responsabilità e a quello della complessità organizzativa dell'Ente. Nel presente piano si sono considerati: gli organi di indirizzo, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità, risorse tecnologiche, qualità e quantità del personale, in modo tale che l'obiettivo ultimo e che tutta l'attività svolta vengano analizzate. Ci si riferisce in particolare alle aree relative

allo svolgimento di attività di gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine, affari legali e contenziosi.

La mappatura dei processi conduce come previsto nel PNA alla definizione dei seguenti processi: individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono. Per procedere all'analisi del rischio è stato tenuto conto del più ampio numero possibile di fonti informative interne ed esterne.

## **MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

### **Servizi - lavori - forniture**

I procedimenti indicati al punto a) del precedente art.4, vengono attualmente svolti dall'Ufficio Amministrazione attraverso un controllo e monitoraggio puntuale e costante di tutti gli incarichi di affidamento, attraverso modalità di verifica dell'attuazione di tali misure:

- Ricorso ai mercati elettronici della Pubblica Amministrazione Consip, Mepa ed alla Centrale di Committenza Regionale (S.U.A.R.) per acquisti di forniture e servizi sotto soglia comunitaria;
- Valutazione della possibilità di ricorrere ad accordi quadro e verifica delle convenzioni in essere;
- Richiesta costante ai Responsabili dei Settori tecnici dell'Ente di procedura di comparazione (anche informale) tra le offerte sotto soglia ed adeguata motivazione del provvedimento in caso di ricorso ad autonome procedure di scelta del contraente ed acquisto, nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs n.50/2016 e dalle pertinenti linee guida ANAC;
- Ricorso all'affidamento diretto di cui all'art.36, comma 2, lettera a) del D.Lgs n.50/2016;
- Ricorso alle attività economiche per le "spese minute" per le necessità organizzative e funzionali degli uffici, ma soprattutto per quelle necessità dovute alle esigenze di lavoro nei settori tecnici (serre e laboratori) dove non sono prevedibili le rotture degli impianti, degli attrezzi, strumenti e macchinari, automezzi e dove pertanto l'attività non può essere interrotta per non danneggiare il materiale vegetale oggetto delle prove sperimentali e di ricerca.

Per quanto riguarda i contratti pubblici con gara sono tenuti in debito conto i seguenti processi: effettuazione delle consultazioni preliminari di mercato; nomina del responsabile del procedimento (RUP), determinazione dell'importo del contratto, predisposizione dei documenti di gara incluso il capitolato; definizione dei criteri di partecipazione, di aggiudicazione e di attribuzione del punteggio. Per quanto riguarda la selezione del contraente le misure poste in essere riguarderanno la prevenzione dei conflitti di interesse, l'eliminazione di azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la

platea dei partecipanti alla gara.

I criteri applicati per lo svolgimento dei procedimenti di acquisto ed affidamento degli incarichi consistono inoltre nell'evitare l'instaurazione di un fabbisogno non rispondente ai criteri di efficienza, efficacia, economicità.

### Gestione- Assunzioni e progressioni del personale

L'allegato 2 del PNA inserisce l'assunzione di personale e di avanzamento di carriera e di livello tra le aree tra le aree esposte a rischio e riguardano l'assunzione di personale e gli avanzamenti di livello. Delle commissioni esaminatrici non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del libro secondo del codice penale (art. 35 bis D.Lgvo n. 165 del 2001).

A questo riguardo deve essere resa dichiarazione di responsabilità.

Per le attività a più elevato rischio di corruzione è stata redatta lo schema sotto esposto in cui sono indicate le misure che l'IRF intende assumere per prevenire il fenomeno della corruzione.

<b>Principali Attività esposte a rischio</b>	<b>Rischio specifico da prevenire</b>	<b>Processi esposti a rischio di corruzione</b>	<b>Uffici/strutture interessate</b>	<b>Misure di prevenzione adottate</b>	<b>Ulteriori misure da adottare</b>
concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e Progressioni di carriera. -gestione del personale	-ampia discrezionalità nella scelta dei criteri e nella valutazione dei candidati. Previsione di requisiti personalizzati allo scopo di favorire singoli candidati -incarichi con probabile conflitto di interessi con le attività	-assunzioni e progressioni interne del personale -incarichi di lavoro autonomo -elaborazione cedolini -liquidazione missioni -gestione di istituti contrattuali (buoni pasto, straordinari ecc.) -autorizzazioni incarichi	-Commissioni di concorso.e/o valutazione -Direzione -Personale del Servizio amministrativo che si occupano di pratiche relative al personale (singoli dipendenti, responsabili)	- Pubblicazione atti relativi alla gestione delle risorse umane. - Accertamento di eventuali condizioni di incompatibilità. -Trasparenza e imparzialità nella selezione - Rendicontazione sulle spese	-Emanazione linee di indirizzo sul conflitto di interessi dei collaboratori esterni e sulle autorizzazioni agli incarichi esterni dei dipendenti; -scelta dei componenti interni delle commissioni di concorso attraverso sorteggio. -Controlli a

### MONITORAGGI

I monitoraggi sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione vengono attuati dal responsabile per la prevenzione della corruzione e dal Direttore IRF sentiti, nel caso, i singoli responsabili di servizio, con l'obiettivo di evidenziare eventuali criticità ed avanzare proposte operative. Delle stesse il responsabile per la prevenzione della corruzione terrà conto nell'adozione dei programmi triennali.

## **IL WHISTLEBLOWER**

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento quale misura di prevenzione della corruzione, imponendo peraltro alle amministrazioni di individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente quale misura di prevenzione della corruzione, il whistleblowing deve trovare posto e disciplina in ogni PTCP.

Per colmare la lacuna della norma ed indirizzare le amministrazioni nell'utilizzo di tale strumento di prevenzione della corruzione, l'Autorità ha adottato la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" da ritenersi integralmente qui recepita.

Inoltre si sottolinea la necessità che la segnalazione, ovvero la denuncia, sia in "buona fede": la segnalazione è effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione; l'istituto, quindi, non deve essere utilizzato per esigenze individuali, ma finalizzato a promuovere l'etica e l'integrità nella pubblica amministrazione.

Secondo la legge n. 190 del 2012, fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 c.c., il pubblico 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 ed 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. 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. Dunque, il whistleblower è colui che testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo ad una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità.

Il whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte ad incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico. Il whistleblowing non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure. Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo. Se la segnalazione è sufficientemente qualificata e completa, potrà essere verificata tempestivamente e con facilità, portando in caso di effettivo rischio o illecito all'avvio di procedimenti disciplinari.

Ogni organizzazione può decidere se adottare o meno una procedura. Nella maggior parte dei casi non esistono linee guida precise e il dipendente si trova di fronte alla possibilità di segnalare internamente il fatto ad un organo ritenuto idoneo e/o di segnalarlo alla magistratura.

In questo ambito va tenuto conto dell'art. 361 c.p. "*Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale*" che imporrebbe sanzioni per il pubblico ufficiale che non denuncia reati di cui sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, anche se tale norma è scarsamente applicata.

La Legge 190/2012 (cd. Legge anticorruzione) contiene un comma specifico sul whistleblowing nel settore pubblico (comma 51, *Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*). Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire e risolvere un problema internamente e tempestivamente. Denunciare il fatto alla magistratura implica, infatti, che l'attività criminale è già stata compiuta e viene dunque a mancare il presupposto della prevenzione. Inoltre i tempi necessari all'Autorità giudiziaria per le attività di accertamento non consentirebbero di rispettare neppure la caratteristica della tempestività. Oltre alla segnalazione aperta cioè quella che consente di identificare l'autore, si possono ammettere segnalazioni riservate (identità del segnalante conosciuta solo da chi riceve la segnalazione). Sono entrambe preferibili a quelle anonime, la cui problematica maggiore è che, se incomplete o poco dettagliate, risultano difficili approfondire e possono rispondere a finalità

strumentali ed emulative. Le procedure di whistleblowing funzionano solo se il soggetto preposto riceve segnalazioni precise e complete verificabili senza ledere i diritti, anche alla privacy, del soggetto segnalato.

È tuttavia possibile ammettere l'anonimato per tre motivi, utilizzando strumenti informatici che consentono il dialogo con il segnalante in modo anonimo, ferma restando la particolare cautela che deve essere adottata ai fini della verifica dei fatti riferiti.

Al fine di scoraggiare un eccesso di segnalazioni non rilevanti e non circostanziate, o peggio emulative e strumentali, è indispensabile la istituzione di una procedura precisa, in cui siano specificate le situazioni che rientrano nella casistica accettata (reati, atti, fatti o rischi a danno dell'interesse pubblico). La procedura deve inoltre stabilire che le segnalazioni anonime saranno analizzate solamente se sufficientemente dettagliate e circostanziate.

Assume quindi assoluta rilevanza l'attività di comunicazione interna sugli scopi e il funzionamento della procedura

Sulla base delle considerazioni che precedono, si adottano i seguenti criteri operativi:

- il soggetto competente a ricevere le segnalazioni del whistleblower è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, cui spetta eseguire le verifiche preliminari eventualmente necessarie e, in caso di riscontro di irregolarità, eseguire le necessarie segnalazioni alla Direzione, alle strutture ed organi dell'Amministrazione Regionale ed eventualmente alle Autorità terze competenti;
- ai fini della presentazione delle segnalazioni riservate è stato istituito un adeguato sistema informatico che garantisce l'identificazione del segnalante al solo RP;
- il sistema consente la presentazione di segnalazioni anonime;
- le segnalazioni saranno prese in considerazione solo se adeguatamente dettagliate e circostanziate, se prive di manifesta portata strumentale ed emulativa, e di attitudine diffamatoria o calunniosa;
- per l'esecuzione delle eventuali verifiche preliminari il RP si avvale dei Referenti designati dalle Aree amministrative e può procedere all'acquisizione di documenti ed informazioni presso tutte le strutture regionali;
- l'identità del whistleblower è tenuta riservata, salvo che lo stesso ne autorizzi la divulgazione;
- 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 alle segnalazioni;
- 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;
- il whistleblower 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;

- 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.

La identità personale dei dipendenti che segnalano episodi di illegittimità non viene resa nota, fatti salvi i casi in cui ciò è espressamente previsto dalla normativa.

Gli spostamenti ad altre attività di tali dipendenti deve essere adeguatamente motivata e si deve dare dimostrazione che essa non è connessa, neppure in forma indiretta, alle denunce presentate. I dipendenti che segnalano episodi di illegittimità devono essere tutelati dall'ente rispetto ad ogni forma di mobbing.

## **IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE**

Il responsabile della prevenzione della corruzione:

- a. predisporre e proporre al Comitato Direttivo il piano triennale della prevenzione e suoi aggiornamenti entro il 31 dicembre di ogni anno;
- b. predisporre, adotta, pubblica sul sito internet, entro il 31 dicembre di ogni anno, la relazione sulle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;
- c. propone al Direttore eventuali azioni correttive in riferimento alle attività individuate dal presente piano a più alto rischio di corruzione, rivolte alla eliminazione delle criticità, anche in applicazione delle misure sui controlli interni;
- d. Verifica l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività.

### ***Altri soggetti coinvolti nel processo***

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità dell'attuazione del Piano per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, L. n. 190/2012) in capo al Responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Tra l'altro, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'Amministrazione.

Pertanto, sono a pieno titolo coinvolti nella governance dei processi:

**L'Autorità di indirizzo politico (Comitato Direttivo)**, il quale provvede alla nomina del responsabile della prevenzione, all'adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione, ai relativi aggiornamenti e a tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

**Il Nucleo di valutazione monocratico**, che sarà coinvolto nella gestione del rischio e nelle relative fasi di aggiornamento della mappatura delle aree di rischio, di analisi valutativa della stessa, di ponderazione del rischio e di individuazione delle misure di contrasto;

**Tutti i dipendenti**, che in base alle proprie competenze e ruoli sono coinvolti a pieno titolo nelle dinamiche di processo inerenti l'azione amministrativa e pertanto partecipano alla gestione del rischio anche attraverso la condivisione di atteggiamenti e modi di sentire interagendo all'interno dell'organizzazione, dal momento che sono chiamati a segnalare le situazioni di illecito al proprio Direttore (ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001), ovvero i casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis L. n. 241/90; artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento);

**I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione** che sono chiamati ad osservare le misure previste nel presente Piano. Non a caso gli stessi sono tenuti a segnalare situazioni di illecito rilevate secondo quanto previsto dall'art. 8 del Codice di Comportamento adottato dall'Amministrazione di cui al D.P.R. n.62/2013;

## **ROTAZIONE DEI RESPONSABILI E DEL PERSONALE**

Si richiama il contenuto specifico della deliberazione ANAC n. 831/2016 che stabilisce che si debba tenere conto, ove possibile, del principio della rotazione. Tale criterio di rotazione si applica conformemente alle scadenze definite dalla vigente legislazione soprattutto per il personale (Dirigenti e funzionari) impegnato nelle attività a maggior rischio di corruzione e che stabilisce che, nel caso in cui l'Ente dimostri l'impossibilità di applicare il principio della rotazione, nelle more della ricerca di soluzioni idonee, l'incarico può essere conferito allo stesso incaricato per un ulteriore, breve periodo. Attualmente presso questa Amministrazione la rotazione dei Dirigenti non è proponibile in quanto risulta in servizio un unico Dirigente (Direttore IRF) ed inoltre la mancanza copertura dei posti vacanti per funzionari responsabili di settore rende problematica anche la rotazione degli incarichi tra funzionari.

## **VERIFICA SULLA INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI DI CUI AL D. LGS N. 39/2013 E SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO ED EXTRA-ISTITUZIONALI**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con l'Ufficio Amministrazione e il Direttore, verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti dell'IRF ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato allegata all'atto di conferimento che viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure necessarie conseguenti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con l'Ufficio Amministrazione e il Direttore, verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti dell'IRF ai sensi del D. Lgs. n. 39/2013.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato allegata all'atto di conferimento che viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure necessarie conseguenti.

## **IL DIRETTORE ED I DIPENDENTI**

Il Direttore e i dipendenti tutti devono astenersi, ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/1990 e del DPR n. 62/2013, in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, segnalando tempestivamente - al responsabile della prevenzione della corruzione, ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Il Direttore attesta con apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto notorio resa ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. n. 445/2000 che non sussistono relazioni di parentela o affinità tra gli amministratori e i dipendenti dell'amministrazione.

## **PANTOUFLAGE**

Questa pratica è stata limitata con la Legge 190/2012 che, con una modifica all'articolo 53 del D.lgs 165/2001 (inserendo il comma 16 ter) , dispone: *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui*

*all'articolo 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 e accertati ad essi riferiti”.*

Ai sensi dell'art.21 D.Lgs n.39/2013 “ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'art.53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'Ente pubblico o l'Ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico”.

Gli incarichi di cui al D.lgs n.39/2013 sono gli:

- a) incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati: le cariche di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato, le posizioni di dirigente, lo svolgimento stabile di attività di consulenza a favore dell'Ente;
- b) incarichi amministrativi di vertice: gli incarichi di livello apicale, quali quelli di segretario generale, capo dipartimento, direttore generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, conferiti a soggetti interni o esterni all'amministrazione o all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione;
- c) incarichi dirigenziali interni: gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominanti, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti, ivi comprese le categorie di personale di cui all'art.3 del D.Lgs n.165/2001, appartenenti ai ruoli dell'amministrazione che conferisce l'incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione;
- d) incarichi dirigenziali esterni: gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni;

- e) incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico: gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo delle attività dell'Ente, comunque denominato, negli Enti pubblici e negli Enti di diritto privato in controllo pubblico.

Secondo l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), cfr. Atto ANAC AG/02/2015/AC del 05/02/2015, i dipendenti con **poteri autoritativi e negoziali** sono quelli che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della PA, i poteri sopra descritti. Si tratta, nella specie, di coloro i quali emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'Ente. Possono rientrare in tale categoria, a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro i quali svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio, ai sensi dell'art.19 comma 6 del D.Lgs n.165/2001 o ai sensi dell'art.110 del D.Lgs n.267/2000 (TUEL), nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali o ai quali sono state conferite specifiche deleghe di rappresentanza all'esterno dell'Ente.

## **ORGANO DI VALUTAZIONE**

Il Comitato Direttivo dell'IRF verifica la corretta performance dell'Ente.

Si è provveduto con DD n.19/2019 alla nomina del O.I.V ( Organismo Indipendente di Valutazione) ora denominato Nucleo di Valutazione costituito in forma monocratica, al fine di rispettare i principi previsti dal decreto n.150/2009 e della L.r. n.59/2009, per il periodo 2019/2021.

## **FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Uno degli adempimenti previsti dalla L. 190/2012 riguarda la pianificazione degli interventi formativi per i dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono un'attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, individuate ai sensi del presente Piano. Nel programma di formazione verranno dettagliati gli argomenti su cui verteranno le attività di formazione, tenuto conto non solo delle proposte dei referenti, ma anche degli indirizzi che verranno forniti dal P.N.A. sulla scorta di quanto previsto dalle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale citate.

Ad ogni buon conto, possono essere già in questa sede individuate in via generale le tematiche che costituiranno il contenuto minimo (e, in quanto tale, suscettibile di ampliamento e specificazioni) dell'oggetto dell'attività formativa:

- l'etica;
- la responsabilizzazione dei dipendenti;
- i procedimenti amministrativi e il rispetto dei termini di conclusione degli stessi;
- il codice di comportamento e la sua corretta applicazione;
- la trasparenza e gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale.

Tali percorsi di formazione dovranno, poi, essere orientati in base alla tipologia di attività svolta all'interno del servizio definito a rischio corruzione.

L'ente garantisce una adeguata formazione ai responsabili cui vengono assegnati nuovi incarichi ed ai dipendenti che vengono adibiti allo svolgimento di altre attività.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione sovrintende alla programmazione delle attività di formazione di cui al presente comma, alla individuazione dei soggetti impegnati ed alla verifica dei suoi risultati effettivi.

Si evidenzia che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed il Direttore IRF parteciperanno ad un corso di formazione ad oggetto "Nuovo Regolamento Europeo per la protezione dei dati personali"-Reg. 2016/679 UE della durata di 4 ore di formazione in aula con verifica di apprendimento.

### **RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (*"Data protection officer -DPO"*)**

L'affidamento dell'incarico comporta lo svolgimento di tutte le attività previsto per il DPO dal Regolamento Europeo n.679/2016 che potranno essere svolte sia on-site che off-site.

In particolare:

1. Sorveglianza ed osservanza del regolamento;
2. Collaborazione nella redazione delle valutazioni di impatto;
3. Cooperazione e punto di contatto con il Garante della Privacy;
4. Verifiche sulla tenuta dei registri del trattamento;
5. Informazione generale al personale che effettua trattamento dei dati personali;
6. Condivisione delle linee guida per la definizione del processo di adeguamento;
7. Supporto per le questioni inerenti l'interpretazione della norma e per la valutazione del rischio sui trattamenti personali;
8. Verifica annuale presso il cliente sullo stato del processo di adeguamento sulla base dei piani approvati dall'Ente, sia dal punto di vista della conformità legislativa, sia sulle misure di sicurezza pianificate;

9. Verifica degli accordi per il trattamento dei dati con partner/fornitori/clienti in sede di preparazione;

10. Supporto alla registrazione presso l'Autorità per la protezione dei dati personali.

Attraverso avviso pubblico si è provveduto all'affidamento dell'incarico (DD n. 39/2021) e successivamente ai sensi dell'art.37, par.7 RGPD e art.28 c.4 D.lgs 51/2018 è stata effettuata la comunicazione al Garante.

### **ADEGUAMENTO DEL PIANO E CLAUSOLA DI RINVIO**

Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni per esigenze di adeguamento alle possibili future indicazioni provenienti da fonti normative nazionali o regionali in materia. Lo stesso sarà monitorato ai fini della sua valida efficacia e aggiornato, modificato e/o integrato ogni qual volta emergano rilevanti variazioni dell'organizzazione o dell'attività dell'Ente. Gli aggiornamenti e le eventuali modifiche e/o integrazioni in corso di vigenza sono proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e adottate dall'organo di governo dell'Ente (Comitato Direttivo). Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche e/o integrazioni in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale dell'IRF nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia e, in particolare, le disposizioni contenute nella Legge n. 190/2012, nel D.Lgvo n. 33/2013 e nel D. Lgvo. n. 39/2013.

**PARTE II**

**PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'**  
**2021- 2023**

## PREMESSE E FINALITA'

Con il Decreto Legislativo n. 33/2013 il nostro Paese ha previsto l'obbligo per la Pubblica Amministrazione di dotarsi nei siti web di una apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" consentendo in questo modo ad ogni cittadino di avere a disposizione molte informazioni tramite una semplice connessione Internet. Nei mesi scorsi il decreto legislativo 97/2016 ha ampliato la possibilità di ricorrere ad un accesso civico generalizzato, con la facoltà di chiedere il rilascio di qualunque atto senza dover dimostrare l'esistenza di un interesse diretto.

Si richiamano infine i contenuti della deliberazione n. 105/2010 della CIVIT ora ANAC; della deliberazione n. 2/2012 della Civit; le linee guida previste dalla direttiva n. 8 del 26 novembre 2009 del Ministero per Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, le determinazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 12 del 28.10.2015 e n. 831 del 3 agosto 2016; la disposizione del Comitato Direttivo n.14/2015 di nomina del responsabile per la Trasparenza nella persona del Funzionario Amministrativo Elena Delfini, affiancato dal Direttore IRF, dr.ssa Margherita Beruto, unica figura apicale dell'Ente.

L'art 10 del D. Lgvo n. 97/29016 abroga la norma che prevede un distinto Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità. La disposizione in sostanza recepisce le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione e specifica che il Programma per la Trasparenza è una sezione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e che la promozione della trasparenza è un obiettivo strategico per la performance organizzativa e individuale. Questo documento costituisce quindi apposita sezione (ALLEGATO B) per il periodo 2017-2019.il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017- 2019.

Le recenti e numerose modifiche normative (art.1 comma15 L. n. 190/2012, D.Lgvo n. 33/2013 n. D.Lgvo 39/2013, ed in special modo il D.Lgvo n. 97/2016) impongono agli Enti pubblici la revisione e la riorganizzazione dei propri assetti organizzativi in materia di accessibilità e trasparenza.

La trasparenza nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio, di protezione dei dati personali nei confronti dei cittadini e dell'intera collettività rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità, di uguaglianza di responsabilità, efficacia, efficienza e del buon andamento della pubblica amministrazione, favorendo il controllo sociale sull'attività pubblica per mezzo di una sempre più ampia accessibilità e conoscibilità dell'operato dell'IRF.

## **1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

L'art.14 del D.Lgvo n. 150 del 2009 reca una precisa definizione della trasparenza, da intendersi come accessibilità totale, attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

La legge 190/2012 in materia di anticorruzione relativamente agli obblighi di pubblicità e diffusione delle informazioni degli Enti pubblici, introduce aggiuntivi e rilevanti obblighi nella convinzione che la trasparenza sia tra i principali strumenti con cui combattere il fenomeno della corruzione.

Il recente Decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" (art. 2) individua gli obblighi di trasparenza concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la sua realizzazione. Ai fini del presente decreto per pubblicità si intende la pubblicazione, nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione e identificazione.

Come già detto sopra il D.lgs del 25 maggio 2016 n. 97 emana norme inerenti la revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza.

## **2. IL RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA**

Ex art. 43 del D.Lgvo n. 33/2013 come modificato ed integrato dall'art. 41 del D.Lgvo 97/2016.

Il Responsabile per la trasparenza svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, e provvede altresì:

- all'aggiornamento del programma triennale;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico;

- in relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi all'ufficio di disciplina.

Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza costituisce, inoltre, un valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, garantendo in tal modo la piena attuazione dei principi previsti dalla normativa internazionale, nonché dalla recente normativa in materia (Legge 190/2012).

Il responsabile della trasparenza non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui al comma 1, se prova che tale mancato adempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

### 3. IL DIRITTO ALLA CONOSCIBILITÀ

Il principio di trasparenza pubblica ha ampliato l'obbligo di pubblicazione sui siti istituzionali di tutti i documenti, le informazioni e i dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, cui corrisponde il diritto di chiunque di conoscerli, di fruirne gratuitamente e di riutilizzarli con il solo vincolo di citare la fonte e rispettarne l'integrità.

### 4. L'ACCESSO CIVICO

Lo strumento dell'accesso civico è disciplinato dall'art. 5 del Decreto legislativo 33/2013 come modificato ed integrato dall'art. 2, 2-bis, art. 3, art. 4bis, art. 5, art. 5bis, art. 5ter, del più volte citato D.Lgvo n. 97/2016 ai quali si rimanda ed è finalizzato alla tutela del diritto alla conoscibilità. Riconosce infatti a chiunque il diritto di richiedere la pubblicazione di quei documenti, dati e informazioni per i quali essa è obbligatoria e, per qualsiasi motivo, sia stata indebitamente omessa: chiunque pertanto può vigilare, attraverso il sito web istituzionale, non solo sul corretto adempimento formale degli obblighi di pubblicazione ma anche sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche da parte delle pubbliche amministrazioni.

La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e deve essere inoltrata al responsabile della trasparenza dell'IRF, che si pronuncia sulla stessa.

L'IRF, entro 30 giorni, è tenuta a procedere alla pubblicazione sul sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e a trasmetterlo contestualmente al richiedente o a dare comunicazione allo stesso dell'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale.

Nel caso in cui quanto richiesto risultasse già pubblicato, al richiedente è comunicato il relativo

collegamento ipertestuale.

## **5. OBIETTIVI DI TRASPARENZA**

Obiettivi di trasparenza sono:

- aumento del flusso informativo interno all'Ente;
  - implementazione della pubblicazione di dati ed informazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali vige l'obbligo di pubblicazione;
  - rilevazione automatica del livello di soddisfazione degli utenti per mettere meglio a fuoco i bisogni informativi degli stakeholder interni ed esterni all'IRF.

## **6. DATI DA PUBBLICARE SUL SITO ISTITUZIONALE DELL'IRF**

Sulla base dell'attuale vigente normativa, ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page del sito dell'Ente [www.regflor.it](http://www.regflor.it) è realizzata un'apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente», al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente, concernenti l'organizzazione e l'attività dell'ente

La pubblicazione on line dovrà essere effettuata in coerenza con quanto riportato nel decreto legislativo n. 33/2013 e nelle “Linee per la pubblicazione dei siti web delle pubbliche amministrazioni” edizioni 2011, 2012 e 2013, in particolare con le indicazioni relative ai seguenti argomenti:

- trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici;
- aggiornamento e visibilità dei contenuti;
- accessibilità e usabilità;
- classificazione e semantica;
- qualità delle informazioni;
- dati aperti e riutilizzo.

L'elenco dei dati (non esaustivo perché dovrà essere aggiornato a quelle disposizioni normative che potrebbero essere emesse nel corso del triennio di riferimento) inseriti all'interno del sito/portale dell'Ente Istituto Regionale per la Floricoltura è indicato nella tabella che segue:

SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI

<b>Tipologia</b>	<b>Dettaglio</b>	<b>Riferimento normativo</b>
Disposizioni generali	Programma per la prevenzione della	L. 190/2012
	Programma per la trasparenza e	D.Lgs.vo 33/2013, art. 10, c. 8
	Atti generali	D.Lgs.vo 33/2013, art. 12
Organizzazione	Organi di indirizzo <del>politico amministrativo</del>	D.Lgs.vo 33/2013, artt. 13 e 14
	Articolazione degli uffici	D.Lgs.vo 33/2013, art. 13
	Telefono e posta elettronica	D.Lgs.vo 33/2013, art. 13
Personale	Dirigenti	D.Lgs.vo 33/2013, artt. 10 e 15
	Dotazione organica	D.Lgs.vo 33/2013, art. 16
	Tassi di assenza	D.Lgs.vo 33/2013, art. 16
	Incarichi conferiti e autorizzati ai	D.Lgs.vo 33/2013,, art. 18
Bandi di concorso		D.Lgs.vo 33/2013, art. 19
Bandi di gara e contratti		D.Lgs.vo 33/2013, art. 37
Bilanci	Bilancio economico di previsione	D.Lgs.vo 33/2013, art. 29 c. 1 e 1
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	D.Lgs.vo 33/2013, art. 29
Pagamenti dell'amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	D.Lgs.vo 33/2013, art. 33
	IBAN e pagamenti informatici	D.Lgs.vo 33/2013, art. 36

## 7. PUBBLICAZIONE

Il presente aggiornamento del “Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2021-2023” verrà pubblicato sul sito istituzionale nella sezione “Trasparenza Amministrativa”.

Per quanto concerne l’informazione su queste tematiche all’interno dell’Ente si avvieranno azioni atte a dare piena attuazione ai principi e norme sulla trasparenza e a promuovere ed accrescere la conoscenza dell’operato dell’IRF.

Il sito web dell’Ente continuerà ad essere il canale privilegiato per diffondere la conoscenza sulle iniziative, documenti, innovazioni, aree intervento, ecc. in questa struttura opera.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione

*(Elena Delfini)*

---

---