

**STAZIONE ZOOLOGICA "ANTON DOHRN"**  
*Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione*

**2014 - 2016**



## Indice

Premessa .....	3
Una definizione di corruzione “latu sensu” .....	3
Recepimento delle norme internazionali in materia di corruzione .....	3
I contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione .....	5
Gli obiettivi del PTPC .....	7
L’organizzazione della Stazione Zoologica “Anton Dohrn” .....	7
Gli organi deputati e il sistema di coordinamento: regole generali .....	11
Gli organi deputati e il sistema di coordinamento: il sistema della SZN.....	15
Il gruppo di lavoro della SZN.....	16
Le attività a rischio corruzione.....	17
La misurazione del rischio.....	18
Le aree di rischio ricorrenti:.....	19
La formazione in materia anticorruzione.....	25
Aspetti peculiari del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.....	28
Il codice di comportamento e il conflitto di interessi.....	28
Ufficio Provvedimenti Disciplinari .....	29
Disciplina in materia di incarichi d’ufficio ed extra-istituzionali .....	30
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors) .....	30
Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.....	31
La rotazione dei dipendenti e dei funzionari .....	32
La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower) .....	33
Il collegamento con il Piano della <i>Performance</i> .....	33
Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (PTTI) .....	35
Il percorso di attuazione del PTPC.....	37

## Premessa

### *Una definizione di corruzione “latu sensu”*

Nel discorso di apertura dell’anno giudiziario 2012, la Corte dei Conti ha definito la corruzione un “fenomeno burocratico-pulviscolare, un fenomeno politico-amministrativo sistemico”. Si è sottolineato come questa pregiudichi il prestigio, l’imparzialità e il buon andamento delle PA, danneggiando la legittimazione delle organizzazioni pubbliche e l’economia della nazione.

La corruzione è un fenomeno pervasivo e necessita di una risposta sistemica e articolata, che non si limiti ad interventi a raggio ristretto e temporalmente limitati.

Il concetto di corruzione acquista un’accezione ampia. Vi si comprendono, infatti, tutte le situazioni nelle quali, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontra l’abuso da parte di un soggetto del potere al fine di ottenere vantaggi personali. Sono incluse in questa definizione non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal codice penale (artt. 318 e 319), ma anche i casi nei quali si evidenzia un malfunzionamento dovuto al raggiungimento di fini privati o all’inquinamento dell’azione di gestione delle attività amministrative *ab externo*.

### *Recepimento delle norme internazionali in materia di corruzione*

Il Ministro della Funzione Pubblica istituisce il 23 Dicembre 2011 la “Commissione per lo studio e l’elaborazione di proposte in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione”. Obiettivo del gruppo di studio è l’approfondimento del complesso fenomeno della corruzione sia da un punto di vista economico che socioculturale.

Si vogliono analizzare i fattori scatenanti il fenomeno corruttivo all’interno dei Pubblici Uffici, indagando l’esercizio di poteri discrezionali, la mancanza di trasparenza nei processi svolti, la presenza di posizioni monopolistiche e di rendita. Si vogliono responsabilizzare gli amministratori pubblici sui principi guida delle attività gestionali, chiarendo e ampliando il concetto di *accountability*.

Principale finalità del gruppo di lavoro è individuare dei meccanismi di repressione del fenomeno corruttivo, attraverso le attività di prevenzione dello stesso, agendo sui codici etici dei funzionari pubblici, disciplinando i casi di incompatibilità delle funzioni svolte in più organizzazioni (pubbliche e private) e, ancora, garantendo l’efficacia dei controlli interni.

Il Governo italiano ha, nello stesso tempo, l’obiettivo di equiparare la situazione legislativa in materia di corruzione agli standard internazionali. Ci si riferisce in particolare alla Convenzione

ONU (Organizzazione per le Nazioni Unite) di Merida (Messico) ratificata nel 2003 che individua strumenti efficaci di lotta alla corruzione. Questa Convenzione prevede, nello specifico, che ciascuno Stato elabori e applichi misure di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, ne valuti l'adeguatezza periodicamente e collabori con altri Stati e con le organizzazioni regionali e internazionali per la promozione e l'adozione di buone pratiche anticorruzione. Si prevedevano uno o più organi ai quali affidare l'incarico di prevenire la corruzione e di supervisionare l'applicazione delle misure individuate.

L'OECD (*Organisation for Economic Cooperation and Development*) così come il Consiglio d'Europa attraverso le attività del G.R.E.C.O. (*Groupe d'États Contre la Corruptionne*) e l'Unione Europea si sono, nell'ultimo decennio, mosse nella stessa direzione dell'ONU, promuovendo azioni di sensibilizzazione al fenomeno della corruzione e spingendo verso l'armonizzazione internazionale del sistema legislativo sull'argomento.

Con la Legge 300 del 2000 l'Italia firma e ratifica la Convenzione OECD firmata a Parigi il 17 Dicembre del 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali nelle operazioni economiche internazionali.

Ancora, nel 2009, si ratifica la Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione (UNCAC) adottata dall'Assemblea Generale nel 2003.

Risultato dell'operato della Commissione istituita nel 2011 dal Ministro della Funzione Pubblica è la Legge 190/2012, entrata in vigore a Novembre dello stesso anno: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

La norma ha una portata innovativa evidente entrando, da un lato, nelle specifiche azioni svolte dai funzionari pubblici nello svolgimento dell'attività amministrativa, considerando direttamente la responsabilità di questi nello svolgimento delle mansioni; dall'altro, stabilendo dei limiti temporali "corti" per adempiere alla normativa di legge.

L'azione governativa si svolge su due diversi livelli. A livello nazionale, il Dipartimento della Funzione Pubblica predispone il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), poi approvato dalla CIVIT quale Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

A livello "decentrato", la singola amministrazione pubblica elabora un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) sulla base delle indicazioni contenute nel PNA, effettuando l'analisi e la valutazione dei rischi specifici all'interno dell'organizzazione e indicando gli strumenti per una efficace prevenzione.

Si vuole rispondere, in tale modo, alla duplice esigenza di garantire la coerenza del sistema a livello nazionale e di lasciare agli enti l'autonomia necessaria a garantire delle risposte efficaci ed efficienti alla lotta anticorruzione.

Il sistema anticorruzione italiano vuole adottare un modello di revisione ciclica del tipo *Plan-Do-Check-Act* (PDCA). Le strategie di prevenzione della corruzione, cioè, saranno riviste e modificate a seconda di quello che sarà il *feedback* delle amministrazioni pubbliche a livello locale. Sarà così

possibile raggiungere il miglioramento complessivo del sistema e sviluppare strumenti sempre più mirati ed efficaci.

## I contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), lo si è già evidenziato, intende definire la strategia di prevenzione all'interno delle singole amministrazioni. Rappresenta un documento di natura programmatica che mira ad implementare le misure di prevenzione obbligatorie per legge, coordinandole con gli interventi ulteriori predisposti dalle organizzazioni pubbliche. Sono dunque descritti all'interno di questo documento gli obiettivi, gli indicatori, le misure, i responsabili, la tempistica e le risorse necessarie ad effettuare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione.

I contenuti e la struttura dei PTPC sono definiti dalle singole amministrazioni, tenendo presente le attività realizzate e la specifica realtà amministrativa.

Nello specifico, all'art. 5 della legge 190/2012, viene stabilito che "Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP):

- un piano di prevenzione della corruzione che 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;
- le procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari".

Devono costituire sezioni del PTPC, inoltre, il *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità* (PTTI) e il *Codice di comportamento*.

Il D.Lgs. 33/2013 riordina infatti interamente la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, per un'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni finalizzata a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Il D.Lgs. 39/2013, invece, determina disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, secondo l'art. 1, commi 49 e 50 della Legge 190/2012.

Il PTPC si coordina con gli altri strumenti di programmazione posti in essere, in primo luogo con il Piano delle *Performance* (PP). Il PNA infine stabilisce infatti che le attività, le azioni e le responsabilità inseriti nel PTPC devono essere inserite nell'ambito del Piano di valutazione della *Performance* dell'istituto. Devono cioè essere monitorate delle variabili *ad hoc* e si deve dare un aggiornamento sullo stato di avanzamento alla lotta alla corruzione rispetto agli obiettivi perseguiti.

All'elaborazione del piano triennale si accompagna una fase di indagine che consiste nell'analisi dell'organizzazione, delle sue regole e delle sue prassi di funzionamento nell'ottica della "possibile esposizione" di questi processi al fenomeno corruttivo. Si ricostruiscono i sistemi gestionali e amministrativi, tenendo in particolare attenzione la struttura dei controlli e le aree maggiormente sensibili a fenomeni di corruzione.

La strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo è, cioè, il risultato di un processo, articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente, di indagine alla quale tutta l'organizzazione pubblica è sottoposta. Una volta individuate le aree di rischio e le probabilità che questi rischi prendano luogo, l'amministrazione è tenuta ad interrogarsi su come limitare l'accadere dei rischi. Si vogliono individuare delle misure concrete di prevenzione e, dunque, monitorare la loro implementazione e il raggiungimento degli obiettivi che l'amministrazione pubblica si è prefissa.

La Stazione Zoologica "Anton Dohrn" adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2014 - 2016, basandosi sulle linee guida descritte nella Legge 190/2012 e prendendo a riferimento gli altri documenti realizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Nello specifico:

- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica e approvato con delibera CIVIT (ora Autorità Nazionale Anti Corruzione - ANAC) n. 73/2013;
- le Linee di Indirizzo del Comitato Interministeriale per la predisposizione del PNA (DPCM 16/2013);
- la Circolare n.1/2013 del DFP;
- le ulteriori indicazioni fornite dalla CIVIT (la delibere n.50 e n.72 del 2013);
- il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DL. 165/2001);
- il D.Lgs. n. 33 del 2013;
- il D.Lgs. 39/2013;
- la normativa UNI ISO 31000 del 2010.

## Gli obiettivi del PTPC

Alla luce di ciò che è stato definito a livello internazionale dalla già citata normativa, obiettivi generali del Piano Nazionale anticorruzione sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto favorevole alla prevenzione della corruzione.

Obiettivi specifici della Stazione Zoologica “Anton Dohrn” nell’elaborazione del primo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione sono:

- realizzare una giusta interpretazione della normativa nazionale;
- adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- adottare le misure di prevenzione della corruzione più adeguate in riferimento alla tipologia istituzionale e organizzativa dell’ente pubblico di ricerca;
- pianificare l’adozione delle misure anticorruzione non ancora attive;
- predisporre le attività più idonee alla lotta istituzionale alla corruzione in mancanza di finanziamenti specifici (a parità di risorse impiegate nella normale gestione dell’amministrazione pubblica);
- monitorare il funzionamento del sistema anticorruzione e lo stato di avanzamento delle attività realizzate, proponendo azioni correttive.

## L’organizzazione della Stazione Zoologica “Anton Dohrn”

La Stazione Zoologica Anton Dohrn (SZN) è uno dei dodici Enti di Ricerca vigilati dal Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (MIUR), il cui riordino è avvenuto a seguito dell’emanazione del D. Lgs. n. 213 nel dicembre del 2009<sup>1</sup>.

La Stazione Zoologica Anton Dohrn di Napoli - disciplinata e dichiarata persona giuridica di diritto pubblico dalla legge n. 886 del 20 novembre 1982 - è Ente Nazionale di Ricerca a carattere non strumentale, come stabilito dal decreto del Presidente della Repubblica del 5 agosto 1991.

La SZN gode di autonomia statutaria e adotta propri regolamenti nel rispetto delle sue finalità e nell’esercizio dell’autonomia scientifica, finanziaria, organizzativa, patrimoniale e contabile.

---

<sup>1</sup> Con tale decreto si è data attuazione alla delega per il riordino degli enti di ricerca prevista dall’articolo 1 della legge 165/2007 (come modificato dall’art. 27 della L. 69/2009).

Lo Statuto della SZN (pubblicato su G.U.R.I. n° 90 del 19 aprile 2011) contempla quattro organi: Presidente, Consiglio di Amministrazione, Consiglio Scientifico, Collegio dei Revisori dei Conti.

La SZN ha costituito, in ottemperanza con il suo Statuto (art. 11; art. 23, comma 4), la Comunità Scientifica di Riferimento a cui risultano iscritti 589 ricercatori appartenenti a 54 Strutture variamente distribuite sul territorio nazionale.

Finalità istituzionale della Stazione Zoologica è la ricerca sui processi fondamentali della biologia, con specifico riferimento agli organismi marini e alla loro biodiversità, in stretto legame con lo studio della loro evoluzione e della dinamica degli ecosistemi marini, attraverso un approccio integrato e interdisciplinare. Lo studio delle applicazioni biotecnologiche conseguenti è parte della missione dell'Ente.

La Stazione Zoologica svolge, inoltre, ricerche nel campo delle scienze del mare e biomediche attraverso collaborazioni con istituzioni di ricerca e con imprese ai fini dello sviluppo delle conoscenze e della loro applicazione alla tutela dell'ambiente e al miglioramento della qualità della vita. La capacità di sviluppare attività di ricerca e contemporaneamente fornire servizi scientifici specializzati ad alto impatto tecnologico e con approccio multidisciplinare rappresenta il principale punto di forza della Stazione Zoologica "Anton Dohrn".

Oltre alle specifiche attività di ricerca pura e applicata, la missione della Stazione Zoologica - coerentemente con la sua tradizione - è tutt'oggi quella di: *i.* favorire ed realizzare programmi di alta formazione, *ii.* promuovere la diffusione della cultura scientifica, *iii.* fornire consulenza qualificata ad enti pubblici, *iiii.* realizzare e gestire infrastrutture di ricerca a livello internazionale.

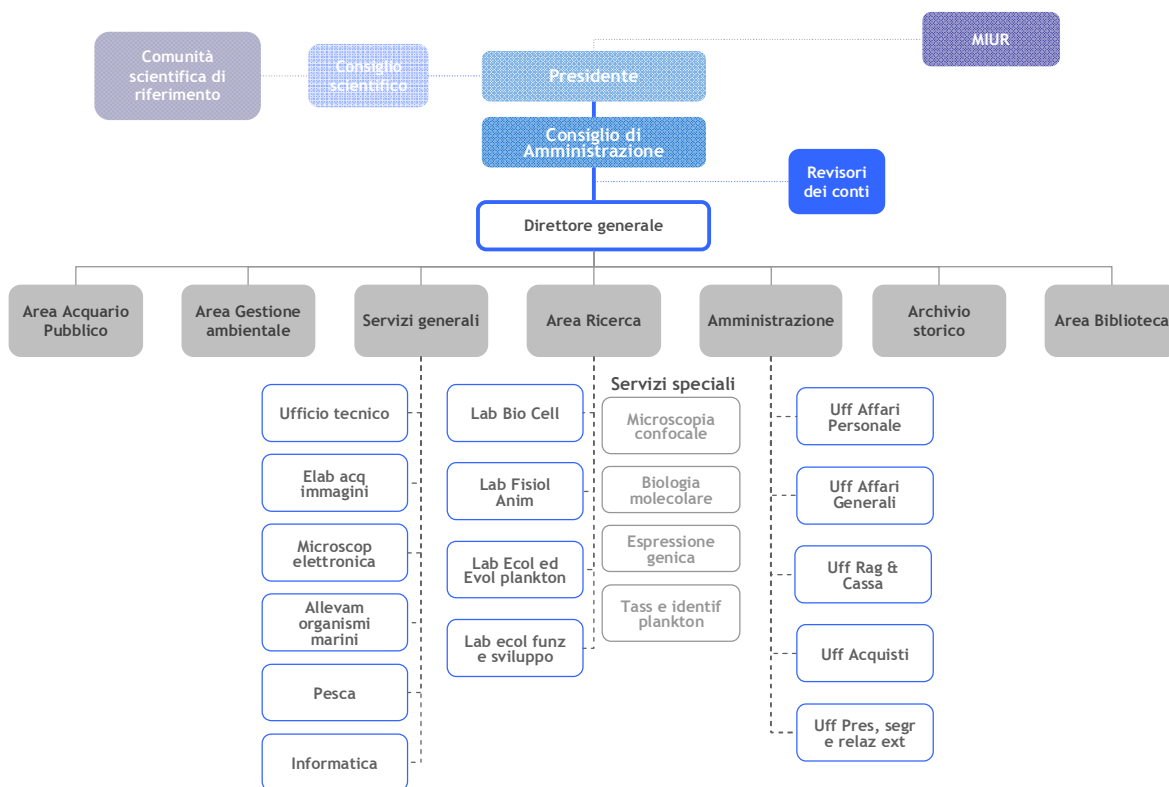
La Stazione Zoologica "Anton Dohrn" è, come già evidenziato, governata da quattro 'organi di vertice' e attualmente organizzata, ai sensi del vigente Regolamento di Organizzazione, in *Aree funzionali*: Amministrazione, Ricerca, Acquario pubblico e Acquariologia, Gestione Ambientale e Ecologia Costiera delle Aree Temperate e Polari, Biblioteca e Documentazione Scientifica e Bibliografica, Storia delle Scienze e Archivio storico, Servizi generali (vedi figura che segue).

L'*Area Amministrazione* si articola in *sei uffici*: Ufficio Ragioneria e Cassa, Ufficio Affari Generali e Formazione Bilancio, Ufficio Affari del Personale, Ufficio Acquisti, Ufficio di Presidenza, Segretariato e Relazioni Esterne.

L'*Area Ricerca* è organizzata in *quattro laboratori*: Biologia Cellulare e dello Sviluppo, Ecologia Funzionale ed Evolutiva, Ecologia ed Evoluzione del Plancton, Fisiologia Animale ed Evoluzione



L'Area Servizi Generali si articola in **sette settori**: Informatica e Rete Telematica, Ufficio Tecnico, Elaborazione e Acquisizione di Immagini, Microscopia Elettronica, Servizio Pesca, Allevamento Organismi Marini.



Sono contemplati, infine, **quattro Servizi Speciali per la Ricerca**: Biologia Molecolare, Tecnologie e Studio Espressione Genica, Tassonomia e Identificazione del Fitoplancton Marino, Microscopia Confocale.

Un processo di riorganizzazione funzionale è stato intrapreso negli ultimi tre anni allo scopo di razionalizzare le strutture operative per favorire la sinergia e l'efficienza delle stesse e dell'intero Istituto. Tale processo è tuttora in corso per l'applicazione del nuovo Statuto e in attesa dell'introduzione dei nuovi Regolamenti.

Nonostante l'esiguità del numero di risorse umane, la SZN è stata in grado di raggiungere discreti obiettivi sia in ambito scientifico che di sviluppo delle attività e mantenere alta la ricaduta scientifica anche in ambiti diversi dalla comunità accademica di riferimento.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione  
2014 - 2016

Profilo	Livello	Dotazione Organica	Personale in servizio a tempo indeterminato al 31-12-2013	Personale in servizio a tempo determinato al 31-12-2013
Dirigente I fascia		-	-	-
Dirigente II fascia		-	-	-
Dirigente di ricerca	I	6	5	-
Primo ricercatore	II	17	15	-
Ricercatore	III	15	13	-
Dirigente tecnologo	I	2	-	-
Primo tecnologo	II	2	2	-
Tecnologo	III	18	15	2
Collaboratore tecnico E.R.	IV	11	11	-
Collaboratore tecnico E.R.	V	7	7	-
Collaboratore tecnico E.R.	VI	18	16	5
Operatore tecnico	VI	2	2	-
Operatore tecnico	VII	3	3	-
Operatore tecnico	VIII	4	2	-
Funzionario di amministrazione	IV	3	3	-
Funzionario di amministrazione	V	-	-	-
Collaboratore di amministrazione	V	3	3	-
Collaboratore di amministrazione	VI	2	2	-
Collaboratore di amministrazione	VII	11	8	2
Operatore di amministrazione	VII	1	1	-
Operatore di amministrazione	VIII	-	-	-
<b>Totale</b>		<b>125</b>	<b>108</b>	<b>9</b>

Altro Personale	Personale in servizio al 31-12-2013 impiegato in ricerca	Personale in servizio al 31-12-2013 NON impiegato in ricerca
Altri Incarichi di Ricerca	-	-
Assegnisti	38	-
Borsisti	10	-
Co.Co.Co	9	1
Comandi in Entrata	-	-
Dottorandi	22	-
Personale precedentemente citato proveniente dalle Università	-	-
<b>Totale</b>	<b>79</b>	<b>1</b>

Dalle tabelle che precedono il paragrafo si evince che le risorse umane della SZN ammontano a 117 unità di personale tra i tempo indeterminato (che sono 108) e determinato (che ammontano a 9 dipendenti).

Nello specifico, circa il 16% delle quali occupa posizioni amministrative, mentre circa il 39% ruoli tecnici.

Il personale attualmente in servizio presso l'Ente (dati 2013) ha in forza personale scientifico (i.e. ricercatori e tecnologi) con una quota pari a circa il 45% del personale tutto; il 90% di questi è dedicato ad attività di ricerca e sviluppo o supporto tecnologico.

Si deve, infine, sottolineare che la Stazione Zoologica "Anton Dohrn" soffre di un quadro istituzionale che negli ultimi anni si è dimostrato non stabile. L'incertezza politica ha impedito a livello istituzionale di realizzare una reale pianificazione strategica delle attività svolte dagli enti pubblici di ricerca. Nello stesso tempo, la crisi finanziaria e di mercato ha continuato a contrarre la capacità di investimento dello Stato.

La SZN ha, in particolare, vissuto un avvicendamento dei quadri di vertice. Il ritardo nella nomina del nuovo Presidente<sup>2</sup> dell'ente (dipeso dall'alternanza degli enti di governo) ha fatto slittare nel tempo diverse scelte strategico-gestionali e importanti investimenti da realizzare.

La ridotta capacità di investimento e la conseguente normativa in termini di restrizione della spesa pubblica, infine, impone dei freni agli investimenti che la SZN sarebbe in grado di sostenere in termini di risorse umane.

### **Gli organi deputati e il sistema di coordinamento: regole generali**

La Legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" individua nella Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, e successive modificazioni, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) preposta, assieme agli altri organi incaricati, allo svolgimento di attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Il Piano Nazionale Anticorruzione descrive i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Pubblica Amministrazione e ne definisce i compiti.

In particolare sono previsti i seguenti soggetti e le rispettive funzioni.

✓ *Gli organi di indirizzo politico-di governo:*

- designano il Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 7, della Legge 190/2012;

---

<sup>2</sup> Il Presidente Roberto Danovaro è stato nominato con Decreto Ministeriale n.1000 del 04/12/2013.

- adottano il PTPC e i suoi aggiornamenti e li comunicano al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 1 commi 8 e 60 della Legge 190/2012;
- adottano tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

✓ *Il Responsabile della prevenzione della corruzione - incarico, funzioni e responsabilità*

Secondo l'art. 43 del DLGS 33/2013 il responsabile della prevenzione coincide, di norma, con quello della trasparenza e svolge conseguentemente le attività ad questo attribuite.

Ai sensi degli artt. 9, 10 e 14 della Legge 190/2012, il Responsabile deve provvedere, oltre alla predisposizione del PTPC, anche:

- a) alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- b) alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione su temi di etica e legalità;
- d) a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

Il responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 Dicembre di ogni anno redige una relazione che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPC. Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione, nonché trasmesso al DFP in allegato al PTPC dell'anno successivo.

Il Responsabile svolge quindi le funzioni indicate dalla Legge 190/2012 e dal Dipartimento della Funzione Pubblica (circolare n. 1 del 2013). C'è da sottolineare che il D.Lgs. n. 39 del 2013 ha attribuito nuovi compiti al Responsabile della prevenzione della corruzione relativi alla vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità.

Il PNA, all'allegato 1, stabilisce che il Responsabile non può delegare i compiti attribuitigli, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, dovute a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma la responsabilità nel delegante.

Il responsabile della prevenzione per svolgere adeguatamente il ruolo previsto dalla Legge 190/2012 può esercitare specifiche funzioni:

- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze dei fatti e le ragioni di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- richiedere ai Servizi dell'Amministrazione Centrale di svolgere ispezioni e verifiche presso ciascuna articolazione organizzativa o struttura di ricerca, al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi e, più in generale, delle attività istituzionali.

Se il Responsabile della prevenzione della corruzione si dimostra inadempiente nell'adottare le opportune procedure, il suo comportamento costituirà elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale.

Sebbene il Piano Nazionale Anticorruzione riconosca la principale responsabilità nell'azione anticorruptiva nel ruolo svolto dal responsabile della prevenzione, tutte le figure professionali che partecipano all'attività amministrativa sono responsabili in relazione alle mansioni effettivamente realizzate. Questi, in effetti, partecipano all'azione anticorruzione collaborando e coadiuvando il responsabile anticorruzione nello svolgimento delle sue attività.

✓ *I referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione*

La circolare n. 1 del 25/01/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica prevede la possibilità di affiancare al Responsabile della corruzione dei "Referenti" e delinea le modalità di individuazione di tali figure.

✓ *I Dirigenti, per l'area di rispettiva competenza:*

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile di prevenzione della corruzione, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.Lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, Legge n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.Lgs. n. 165 del 2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano misure gestionali finalizzate alla prevenzione della corruzione (art. 16 e 55 bis D.Lgs. n. 165 del 2001);
- osservano le misure contenute nel PTPC (art. 1, comma 14, della Legge n.190 del 2012).

Secondo la Legge 190/2012 i dirigenti svolgono una funzione di controllo e posseggono obblighi di collaborazione e monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione. Questi supportano il Responsabile della corruzione nello svolgimento delle attività di prevenzione. Gli altri compiti previsti per i dirigenti:

- tenere, nella qualità di referenti, incontri di aggiornamento ed attività di informazione nei confronti dei dipendenti volti a prevenire la corruzione nella gestione delle attività svolte dall'ufficio di competenza;
- segnalare al Responsabile della corruzione eventuali irregolarità e/o illeciti riscontrati;
- relazionare, entro il mese di dicembre di ogni anno, al Responsabile della prevenzione su tutte le iniziative adottate al fine di prevenire modalità corruttive nell'ufficio di competenza.

Eventuali violazioni alle prescrizioni del presente Piano da parte dei dipendenti dell'Amministrazione costituiscono illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2013.

Il legislatore prevede un sistema di coordinamento tra i diversi organi della struttura organizzativa degli enti pubblici che consenta un flusso informativo bidirezionale: dall'amministrazione centrale verso le aree organizzative attraverso la comunicazione dei contenuti del Piano Anticorruzione adottato; dalle singole strutture di responsabilità all'amministrazione centrale attraverso l'acquisizione di informazioni relative alla gestione delle singole aree.

✓ *L'OIV e gli altri organismi di controllo interno:*

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.Lgs. n. 33 del 2013);
- esprimono parere obbligatorio sul *Codice di comportamento* adottato dall'Ente (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165 del 2001).

✓ *L'Ufficio che ha la competenza dei procedimenti disciplinari:*

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.Lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3 Legge n. 20 del 1994; art.331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

✓ *Tutti i dipendenti dell'amministrazione:*

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel PTPC (art. 1, comma 14, della Legge n.190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o al servizio che ha la competenza dei Procedimenti disciplinari (art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165 del 2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 *bis* Legge n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento).

✓ *I collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'amministrazione:*

- osservano le misure contenute nel PTPC;
- segnalano le situazioni di illecito (art. 8 Codice di comportamento dei dipendenti pubblici).

*Gli organi deputati e il sistema di coordinamento: il sistema della SZN*

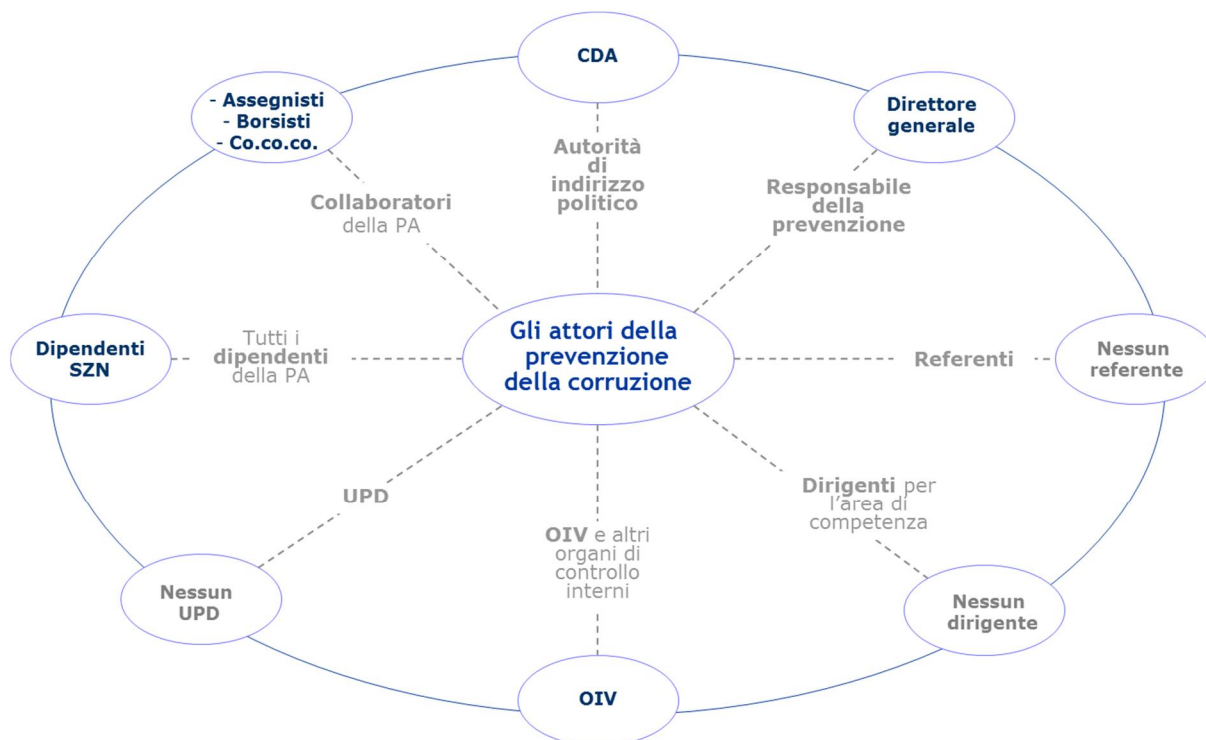
Come Ente Pubblico di Ricerca vigilato dal MIUR, la SZN è caratterizzata da un modello organizzativo e gestionale peculiare e l'attuale dotazione organica, riportata nei paragrafi precedenti, comporta elementi distintivi evidenti rispetto al modello contemplato dalla legge 190/2012.

In particolare, come si evidenzia nella figura che segue, si sottolineano le principali differenze con il modello descritto al paragrafo precedente.

- La SZN non ha figure dirigenziali all'interno della struttura organizzativa. L'unico dirigente è rappresentato dal Direttore Generale che riveste il ruolo di responsabile delle attività anticorruzione e di responsabile delle azioni di trasparenza e integrità. Il Consiglio di Amministrazione (CDA) della Stazione Zoologica "Anton Dohrn" ha nominato il Direttore Generale come responsabile della prevenzione della corruzione con delibera n.4 del 06/12/2013.

- Il Direttore Generale, come previsto dal DLGS 43/2013 riveste anche la carica di Responsabile della Trasparenza.

- L'assenza di specifiche figure professionali nella dotazione organica della SZN, come già evidenziato, non consente l'individuazione di figure di referenti aggiuntivi, oltre quella rivestita dal Direttore Generale.



- Alla data del presente Piano Anticorruzione della SZN non è stato formalmente costituito l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), funzione che nel recente passato è stata svolta dagli organi di vertice dell'ente, coadiuvati dal direttore generale.
- Vista la natura e la dimensione dell'ente, il CDA ha ritenuto opportuno prevedere per l'Organismo Interno di Valutazione una figura monocratica. Riveste il ruolo di OIV, il prof. Francesco Izzo, confermato nell'incarico con delibera n.11 del 01/08/2013.

#### *Il gruppo di lavoro della SZN*

Il responsabile della prevenzione è stato coadiuvato nella definizione del PTPC da un gruppo di lavoro informale formato dai responsabili degli uffici dell'amministrazione con profilo professionale di funzionario di livello apicale. Nello specifico:

- il dott. Salvatore Orfano, responsabile dell'Ufficio Affari Generali & Formazione del Bilancio;
- la sig.ra Ada Terracciano, responsabile dell'Ufficio Affari del Personale;
- la sig.ra Anna Rivoli, responsabile dell'Ufficio Acquisti.

I responsabili dei suddetti uffici hanno fornito attività di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione. Si è proceduto all'individuazione dei processi gestionali che caratterizzano



l'attività dell'ente; si sono posti in risalto quei processi nei quali si evidenziava un rischio specifico; si è proceduto alla valutazione del rischio. Tale scelta di operare in un gruppo ristretto è dovuta principalmente all'attuale fase di riorganizzazione della SZN, a valle della quale sarà possibile ampliare la base partecipativa alla definizione del piano anticorruzione. Infatti, nella revisione del prossimo Piano Triennale Anticorruzione saranno inseriti nel gruppo di lavoro alcune figure, interne all'istituto, che non afferiscono solo all'area amministrativa, ma anche a quella di indirizzo strategico e scientifico. Vale a dire:

- i Responsabili delle Sezioni;
- il Comitato delle Sezioni;
- i Responsabili dei progetti regionali, nazionali e internazionali di ricerca;
- l'OIV e
- la Comunità Scientifica di riferimento, in quanto principale *stakeholder* dell'ente.

Il Piano Nazionale Anticorruzione sarà quindi inviato, a valle dell'approvazione dei competenti organi dell'ente, a tutti i dipendenti dell'organizzazione e a tutti i collaboratori esterni.

E' prevista, nel corso del 2014, l'organizzazione di una giornata dedicata alla corruzione negli enti pubblici di ricerca. Saranno introdotti i concetti di prevenzione e lotta ai fenomeni corruttivi. Si chiarirà il concetto "ampio" di corruzione che è stato adottato dal legislatore nazionale e, soprattutto, si inviterà il personale dell'istituto e i collaboratori esterni a partecipare al sistema anticorruzione. Si spiegheranno i risultati del primo PTPC, le misure di prevenzione che si vogliono adottare, gli obiettivi che ci si è prefissi. Si esporranno, infine, le attività di formazione previste, invitando il personale alla partecipazione ai seminari.

### **Le attività a rischio corruzione**

All'interno dell'amministrazione pubblica la comprensione di quali siano le aree di rischio ha l'obiettivo di far emergere quelle attività maggiormente da monitorare e per le quali implementare utili strumenti di prevenzione.

Per l'individuazione delle aree di rischio specifiche si è proceduto all'analisi dei singoli processi amministrativi e gestionali svolti all'interno della SZN.

Si vuole, come definito all'interno del PNA, identificare le caratteristiche di questi rischi, le azioni e gli strumenti per prevenirli, stabilendo quali siano le priorità di azione.

Come sottolineato all'interno della normativa UNI ISO 31000 del 2010, si considera "rischio" l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico, dovuto alla possibilità che si verifichi un determinato evento. Cioè che si possano verificare o modificare un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento delle finalità dell'ente pubblico.

Partendo dalle aree di rischio ricorrenti, comuni alla maggioranza degli enti pubblici ai quali il Piano Nazionale Anticorruzione si rivolge, si è proceduto ad un "allargamento" dell'oggetto di indagine, attraverso un approfondimento delle singole attività realizzate.

La scelta e l'individuazione delle misure ulteriori è il risultato del coinvolgimento diretto di coloro che sono definiti i "titolari del rischio". Quelle persone, cioè, che hanno la responsabilità e l'autorità per la gestione di determinate attività e, quindi, del rischio a queste collegato.

La legge 190/2012 individua le *aree ricorrenti del rischio*:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione 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.

Tenendo presente le caratteristiche gestionali della Stazione Zoologica "Anton Dohrn" non è stata inclusa nessuna area di rischio aggiuntiva. E' stata fatta un'analisi di tutte le attività che formano il processo decisionale delle singole aree. Si è chiarito quale siano i diversi responsabili che partecipano allo svolgimento delle attività. Si è associato un rischio alle singole attività all'interno dei processi (vedi l'*allegato 1* per la valutazione delle singole voci di probabilità e di impatto).

Deve essere sottolineato che le voci relative all'affidamento di lavori, servizi e forniture (incluse le acquisizioni in economia) mostrano un livello di rischio contenuto rispetto a quello potenziale, esistendo una normativa specifica che definisce le procedure più idonee da seguire al fine di garantire la correttezza del sistema e di realizzare un procedimento maggiormente trasparente.

### ***La misurazione del rischio***

La norma UNI ISO 31000 descrive la metodologia per la valutazione dei rischi che originano dal fenomeno corruttivo. La legge 190/2012, negli allegati 5 e 6, riporta quanto contenuto nella norma internazionale su principi e linee guida.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione  
2014 - 2016

Le aree di rischio ricorrenti:

A) Area: *acquisizione e progressione del personale*

A.1. *Reclutamento*

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
I. Assegni di ricerca	Individuazione fabbisogno di personale	Individuazione di figure professionali non funzionali	Resp prog/Dir Gen	7,5
	<i>Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane</i>	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Resp prog	3,5
	Pubblicazione bandi	Pubblicità non idonea al profilo da selezionare	Aff Gen	4,1
	<i>Nomina commissioni di valutazione</i>	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/Dir Gen	8,5
	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	4,6
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Aff Gen	2,9

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
II. Personale a tempo determinato e indeterminato	Individuazione fabbisogno di personale	Individuazione di figure professionali non funzionali	Pre/CDA/Dir Gen	8,5
	Avvio procedura di selezione (scorrimento o nuovo bando)	Scelta specifica per agevolare uno specifico candidato	Pres/CDA	7,0
	<i>Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane</i>	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Pres/CDA	7,0
	Pubblicazione bandi	Pubblicità non idonea al profilo da selezionare	Uff Pers	4,4
	<i>Nomina commissioni di valutazione</i>	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/CDA	8,5

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione  
2014 - 2016

Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	5,4
Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Uff Pers	3,8

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
III. Contratti d'opera	Individuazione fabbisogno di personale	Individuazione di figure professionali non funzionali	Resp progr	6,3
	<i>Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane</i>	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Resp progr	5,8
	Pubblicazione bandi	Publicità non idonea al profilo da selezionare	Aff Gen	4,1
	<i>Nomina commissioni di valutazione</i>	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/Dir Gen	8,5
	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	4,6
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Aff Gen	3,2

A.2. Progressioni di carriera

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
I. Progressioni orizzontali e verticali	Individuazione fabbisogno di personale	Progressioni accordate illegittimamente	Pres/CDA	5,0
	Avvio procedura di selezione (scorrimento o nuovo bando)	Scelta specifica per agevolare uno specifico candidato	Pres/CDA	5,0
	<i>Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane</i>	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Pres/CDA	5,5
	Pubblicazione bandi	Publicità non idonea al profilo da selezionare	Uff Pers	4,1

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione  
2014 - 2016

<i>Nomina commissioni di valutazione</i>	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/CDA	8,0
Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	4,6
Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Uff Pers	3,2

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
II. Coordinatori di sezione	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Pres/CDA	7,0
	Pubblicazione bandi	Pubblicità non idonea al profilo da selezionare	Aff Gen	4,1
	<i>Nomina commissioni di valutazione</i>	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/CDA	7,1
	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Pres/CDA	5,0
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Pres/CDA	5,8

A.3. Conferimento di incarichi di collaborazione

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
I. Incarichi di collaborazione	Individuazione fabbisogno di personale	Individuazione di figure professionali non funzionali	Resp prog/Dir Gen	6,3
	<i>Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane</i>	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Resp prog/Dir Gen	5,8
	Pubblicazione bandi	Pubblicità non idonea al profilo da selezionare	Aff Gen	3,8

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione  
2014 - 2016

Nomina commissioni di valutazione	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/Dir Gen	8,5
Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	4,6
Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Aff Gen	2,9

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

	Fasi del processo	Rischio specifico	Attori coinvolti	Livello di rischio
I. Forniture e servizi	Definizione dell'oggetto di affidamento	Descrizione di specifiche tecniche che restringano il mercato di riferimento	Resp procedimento	7,1
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione della normativa in oggetto (affidamento con procedura negoziata)	Dir Gen/Aff Gen	5,4
	Requisiti di qualificazione e aggiudicazione	Requisiti tecnici ed economici realizzati appositamente per favorire un'impresa	Aff Gen	4,7
	Valutazione delle offerte e verifica eventuali anomalie	Valutazione sommaria e nessuna verifica delle anomalie	Commis/Aff Gen	5,4
	Procedure negoziate	Utilizzo delle procedura al di fuori dei termini di legge	Dir Gen/Aff Gen	6,7
	Affidamenti diretti	Elusione delle norme sulla concorrenza	Resp proced/Dir Gen/Aff Gen	5,4
	Revoca del bando	Provvedimento adottato per favorire uno dei concorrenti	Dir Gen/Aff Gen	5,4
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Modifica del piano iniziale per garantire un extra-guadagno	Resp proced/Dir Gen/Aff Gen	6,3

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione  
2014 - 2016

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
II. Lavori pubblici	Definizione dell'oggetto di affidamento	Descrizione di specifiche tecniche che restringano il mercato di riferimento	Pres/CDA	9,0
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione della normativa in oggetto (affidamento con procedura negoziata)	Dir Gen	7,1
	<i>Requisiti di qualificazione e aggiudicazione</i>	Requisiti tecnici ed economici realizzati appositamente per favorire un'impresa	Dir Gen/Aff Gen/RUP	7,1
	Valutazione delle offerte e verifica eventuali anomalie	Valutazione sommaria e nessuna verifica delle anomalie	Commissione di gara	7,1
	<i>Procedure negoziate</i>	Utilizzo delle procedura al di fuori dei termini di legge	Dir Gen	8,3
	Affidamenti diretti	Elusione delle norme sulla concorrenza	Dir Gen	8,3
	Revoca del bando	Provvedimento adottato per favorire uno dei concorrenti	Dir Gen	8,3
	Redazione del cronoprogramma	Definizione imprecisa della durata/costo dei lavori	Dir Gen/RUP	7,9
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Modifica del piano iniziale per garantire un extra-guadagno	Dir Gen/RUP	7,9
	Subappalto	Mancato controllo sull'azienda subappaltante	Aff Gen	5,8
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Accordo bonario condizionato	CDA/Dir Gen	10,0

*C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario*

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Protocolli di intesa, accordi di collaborazione, convenzioni di qualunque tipologia e contratti con enti pubblici e privati a sostegno delle attività di ricerca	Motivazione generica e tautologica per la gestione della collaborazione	Pres/CDA	9,5
	Concessione permessi e congedi	Processo di verifica sommario	Uff Pers	4,1
	Procedure di mobilità interna	Motivazione generica e non funzionale alle attività dell'ente	CDA/Uff Pers	6,4

*D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario*

	<i>Fasi del processo</i>	<i>Rischio specifico</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Livello di rischio</i>
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Autorizzazione e gestione partecipazioni societarie	Valutazione reale beneficio strategico per l'ente	CDA	8,5
	Autorizzazioni incarichi esterni retribuiti ex art. 53 del Dlgs 165/2001	Valutazione conflitto di interessi e controllo delle attività in oggetto	Pres/Dir Gen	8,0
	Emolumenti e rimborsi a favore del personale, dei collaboratori e soggetti esterni	Corretta applicazione della normativa in oggetto	Uff Pers/Af Gen	4,7
	Compensi accessori	Definizione e controllo dei compensi	Uff Pers	3,8



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione  
2014 - 2016

Gestione e valorizzazione della ricerca tramite imprese spin-off della SZN	Efficace gestione della ricerca per attività non in concorrenza rispetto a quelle di SZN	CDA/Commissione Spin-off	10,0
Gestione e valorizzazione dei diritti di Proprietà Intellettuale dell'istituto	Efficace sfruttamento economico della conoscenza realizzata dall'ente	CDA, Commissione Brevetti	10,0

### La formazione in materia anticorruzione

Nelle aziende che compongono il settore delle attività terziarie peculiare attenzione è rivolta alla fornitura di servizi qualitativamente omogenei e alla percezione di norme di comportamento costanti e condivise. Quando si ravvisa uno “scollamento” all’interno dell’organizzazione o quando si avverte una diversità di comportamento tra i membri che compongono l’azienda, principale strumento di indirizzo delle attività gestionali e delle azioni dei singoli individui è l’attività di formazione del personale.

La comprensione delle dinamiche caratteristiche dell’azienda, la condivisione dei valori, la descrizione di casi di comportamento “eccellenti” consente al singolo individuo, e dunque all’organizzazione nel suo complesso, di rivalutare le attività svolte e di correggere il suo comportamento alla luce di quelli che sono i “nuovi” valori espressi dall’azienda.

Tali considerazioni pur non trovando diretta applicazione nel caso della SZN, possono comunque estendersi ad un ente la cui missione è quella di svolgere attività di ricerca scientifica.

L’attività di formazione ha infatti, all’interno della strategia complessiva di prevenzione della corruzione, lo scopo principale di rendere il personale delle amministrazioni pubbliche maggiormente informato sull’ampiezza del fenomeno corruttivo. Si vuole evitare che i membri dell’organizzazione realizzino azioni illecite senza averne l’adeguata consapevolezza. La conoscenza su cosa si intenda per corruzione e per rischio, così come dell’importanza della prevenzione può e deve rendere gli amministratori pubblici maggiormente preparati sul ruolo che essi svolgono all’interno del sistema e su come le scelte che essi effettuano possano minarne il reale funzionamento. In particolare il Piano Nazionale Anticorruzione suggerisce di svolgere l’attività formativa su due distinti livelli:

- un *livello generale* rivolto a tutti i dipendenti che tratti l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- un *livello specifico*, rivolto al responsabile della prevenzione, agli eventuali referenti, ai dirigenti e funzionari, più in generale, a tutti gli addetti alle aree di rischio che riguardi le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione, in relazione al ruolo svolto.

La legge 190/2012 descrive le finalità che il sistema formativo interno all'organizzazione pubblica deve possedere affinché si prevenga il rischio di corruzione, delineandone le principali attività. Nello specifico:

- devono essere poste in atto procedure per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (ora SNA), i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari;
- si dovrebbero programmare anche percorsi di aggiornamento e di formazione di livello generale e specifico; lo stesso responsabile della corruzione dovrebbe seguire un percorso formativo a lui rivolto, prevedendo approfondimenti sulle tecniche di "risk management".

La Scuola Nazionale dell'Amministrazione è parte attiva nella lotta anticorruzione e svolge un ruolo di affiancamento nei confronti delle singole organizzazioni pubbliche. Nello specifico, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e utilizzando le risorse umane strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità. Con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni provvede alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base dei piani adottati dalle singole amministrazioni, il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Il Piano Annuale di Formazione deve, quindi, obbligatoriamente prevedere un percorso formativo per la prevenzione della corruzione. Tale percorso di formazione è definito dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

In considerazione dell'attività di riorganizzazione dell'ente, si attiverà un percorso di formazione suddiviso in due fasi: la prima riguarda un percorso di "sensibilizzazione" rivolto a tutto il personale, con lo scopo di fornire informazioni di base inerenti le norme vigenti e creare quella cultura della gestione del rischio e dell'anticorruzione necessaria a supportare in maniera proattiva lo sviluppo

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione  
2014 - 2016

del piano. Successivamente, definiti gli incarichi, le funzioni e i compiti delle singole strutture della SZN, si provvederà a delineare un percorso formativo *ad hoc* che fornisca i necessari approfondimenti.

<i>Contenuto formativo</i>	<i>Formatori</i>	<i>Personale coinvolto</i>	<i>Tipologia di intervento</i>	<i>Data di svolgimento</i>
- Il PNA a livello nazionale e locale - Applicazione dell'ISO 31000 a livello locale	Responsabile della corruzione/specialisti di settore	Personale SZN	Seminario	Settembre 2014
- Il Codice di Condotta e il Conflitto di interessi	Responsabile della corruzione/specialisti di settore	Personale SZN	Seminario	Ottobre 2014
- Disciplina in materia di incarichi di ufficio ed extra-istituzionali	Responsabile della corruzione/specialisti di settore	Personale SZN	Seminario	Ottobre 2014
- Autorizzazioni e concessioni	Responsabile della corruzione/specialisti di settore	Personale SZN	Seminario	Novembre 2014
- Affidamento lavori, servizi e forniture	Responsabile della corruzione/specialisti di settore	Personale SZN	Seminario	Novembre 2014
- Reclutamento e progressione del personale	Responsabile della corruzione/specialisti di settore	Personale SZN	Seminario	Dicembre 2014

Per questi specifici approfondimenti, si vorrebbe realizzare un processo di formazione “a cascata”: si vorrebbe inizialmente coinvolgere il direttore generale e i funzionari dell’istituto. Questi, a loro volta, potrebbero formare i responsabili di area.

Ciò consentirebbe, da un lato, il coinvolgimento di tutta l’organizzazione; dall’altro lato, di contenere i costi associati all’attività formativa.

In tal senso, nonostante non vi sia l’applicabilità della spesa al 50% per le attività aventi carattere obbligatorio (cortei dei conti), sarà necessario predisporre uno specifico budget di spesa.

Come si evince dalla tabella che precede, sono definite le attività che faranno parte dell’azione di sensibilizzazione della SZN sul tema della prevenzione della corruzione.

## Aspetti peculiari del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

### *Il codice di comportamento e il conflitto di interessi*

La L. 190 introduce un articolo sul conflitto di interessi nel quale si stabilisce che “il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

E' dunque stabilito un obbligo di astensione per i responsabili dei procedimenti nei quali si ravvisi un conflitto anche potenziale di interesse; nello stesso tempo, è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma sul conflitto deve essere letta insieme alle disposizioni relative al Codice di Comportamento che contengono clausole di carattere generale in relazione a tutte le ipotesi nelle quali si manifestino “gravi ragioni di convenienza”.

Nel caso in cui il conflitto sia effettivamente riscontrato, il responsabile del procedimento sarà sollevato dall'incarico, motivando dettagliatamente le ragioni che hanno portato ad una tale scelta. Altro responsabile sarà assegnato; in caso di mancanza di questo, l'attività sarà svolta direttamente dal Responsabile della Prevenzione.

Le attività di formazione previste nel presente piano prevedono, infatti, iniziative che consentano al personale di comprendere e conoscere l'obbligo di astensione nei casi di conflitto di interesse che hanno come finalità conoscitiva quella di far comprendere al personale SZN quali siano le conseguenze che scaturiscono dalla violazione delle norme suddette. La SZN non ha ancora approvato un proprio codice di comportamento e pertanto si applica quanto previsto dal DPR. n.62 del 16 aprile 2013.

In conformità agli indirizzi del PNA e alla Delibera ANAC 75/2013 la SZN, entro ottobre 2014, procederà all'approvazione ed alla pubblicazione del codice di comportamento.

Finalità del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici è “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”.

Il Decreto Legislativo 165/2001 all'art. 1 prevede, infatti, che le pubbliche amministrazioni adottino un proprio codice di comportamento caratterizzato da un approccio concreto, che consenta al dipendente pubblico di adottare il comportamento più adeguato in situazioni che si rivelino critiche per l'organizzazione. Anche fornendo dei riferimenti interni all'amministrazione che permettano al

personale responsabile di determinate azioni un confronto nei casi di dubbio circa il comportamento da seguire.

Ciascuna amministrazione deve definire, con procedura aperta, e con il parere obbligatorio dell'OIV, un proprio codice di comportamento. La CIVIT definisce i criteri, le linee guida e modelli uniformi per singoli settori o relativi a particolari tipologie di amministrazione.

Le norme contenute all'interno del Codice di Comportamento fanno parte a pieno titolo del "codice disciplinare". Si rimarca rispetto alle scelte effettuate in passato che la L. 190 chiarisce che la violazione del Codice generale e dei codici di comportamento delle singole amministrazioni dia luogo a responsabilità disciplinare.

Gli schemi di incarico, bando, contratto dovranno essere modificati inserendo la condizione dell'osservanza del codice di comportamento sia per il personale interno all'istituto, sia per quello esterno (anche delle ditte fornitrici di beni e di servizi); negli schemi contrattuali dovrà risultare chiaro che la violazione degli obblighi che derivano dai codici di comportamento provocherà la risoluzione o la decadenza del rapporto.

#### *Ufficio Provvedimenti Disciplinari*

Il decreto legislativo n. 150 del 2009 prevede all'art. 69 l'istituzione dell'Ufficio Provvedimenti Disciplinari (UPD). La dimensione organizzativa della Stazione Zoologica "Anton Dohrn" e la mancanza di provvedimenti disciplinari, come precedentemente descritto, non hanno spinto verso la creazione di tale ufficio. Il presente piano prevede la costituzione dell'UPD che, come da Circolare n. 14 del 2010 emessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, può essere affidato anche a responsabili non di livello dirigenziale. La proposta del piano, pertanto, è quella di affidare tale competenza all'Ufficio del Personale. In tal modo, pur ricadendo l'adozione degli atti disciplinari nell'ambito delle competenze dell'unico dirigente (il direttore generale), si provvede a diminuire l'attuale conflitto di interesse descritto nella circolare n. 1 del DFP-PCM del 25 gennaio 2013. Sarà oggetto dell'attività del Consiglio di Amministrazione dell'istituto valutare la necessità di formazione, anche grazie all'attività di consulenti esterni, dell'UPD.

*Disciplina in materia di incarichi d'ufficio ed extra-istituzionali*

Le amministrazioni pubbliche devono, secondo quanto specificato nel DLGS 165/2001, elaborare delle proposte sul tema degli incarichi e delle attività non consentite ai pubblici dipendenti, adottando l'atto che descrive criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi (così come definiti all'interno del decreto).

Ci si riferisce a due tipologie diverse di incarichi che possono, però, produrre effetti simili sulle attività svolte dall'amministrazione pubblica. Nel caso della concentrazione in capo ad uno stesso dirigente o funzionario di incarichi, si possono verificare delle situazioni di un'eccessiva concentrazione di potere in capo ad un unico individuo. Questo potrebbe indirizzare l'attività amministrativa verso fini privati o impropri, aumentando il rischio che l'interesse pubblico non sia raggiunto. Lo svolgimento di incarichi al di fuori dell'organizzazione di appartenenza da parte del dirigente o del funzionario potrebbe realizzare situazioni di conflitto di interesse tra le organizzazioni pubbliche.

Per ovviare all'accadimento delle suddette situazioni il PTPC prevede che:

- la SZN descriva i criteri generali per disciplinare i casi di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali;
- la SZN, nell'ambito del processo di autorizzazione, valuti tutti i casi di conflitto di interessi, reali e potenziali;
- il dipendente comunichi all'amministrazione SZN anche l'attribuzione di incarichi gratuiti; l'amministrazione SZN non dovrà rilasciare, in tal caso, una formale autorizzazione, ma dovrà valutare comunque la sussistenza di ipotesi di conflitto di interesse, anche potenziale.

La SZN provvederà a predisporre i criteri generali per disciplinare i casi di autorizzazione di incarichi extra-istituzionali entro novembre 2014.

*Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)*

Per garantire un'adeguata attività di prevenzione della corruzione, il legislatore considera ulteriori casi nei quali possano realizzarsi situazioni di conflitto tra i dipendenti e l'organizzazione pubblica. Nel primo caso (art. 53 del DLGS 165/2001), i dipendenti dell'amministrazione pubblica non possono, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, svolgere attività lavorativa per organizzazioni con le quali si sono conclusi contratti o destinatarie di specifici provvedimenti nei quali il dipendente ha svolto un ruolo decisionale. Questa clausola deve essere inserita nei contratti di assunzione del personale.

Nel secondo caso, cambia il punto di osservazione dello stesso fenomeno corruttivo. E' l'organizzazione interessata a fornire prodotti e servizi all'amministrazione pubblica che deve dichiarare di non avere concluso contratti con ex dipendenti dell'amministrazione pubblica che possedevano poteri autoritativi o negoziali (per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto). La condizione soggettiva deve essere inserita nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti. Per i soggetti nei quali è emersa la situazione contemplata è disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento ed è prevista la possibilità, presunto il danno, di agire in giudizio per richiedere il risarcimento.

Tale fattispecie per la peculiarità della Stazione Zoologica e dell'attuale *Regolamento Amministrazione e Contabilità* si applica, in prima istanza, alla sola figura del direttore generale. La SZN provvederà, a valle del processo di riorganizzazione, a disciplinare ulteriori casi di incompatibilità.

*Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione*

Le amministrazioni pubbliche sono tenute a verificare che i dipendenti o i soggetti ai quali si vuole conferire determinati incarichi non abbiano precedenti penali. Nello specifico si prevedono le seguenti circostanze:

- nella formazione di commissioni di concorso o di affidamento commesse;
- al momento di conferimento di incarichi dirigenziali (e gli altri previsti dal DLGS 39/2013);
- all'assegnazione di dipendenti all'area direttiva (art. 35 DLGS 165/2001);
- in riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato (artt. 3 E 35 bis DLGS 165/2001).

Le organizzazioni pubbliche devono definire dei regolamenti per effettuare i controlli sui precedenti penali e le misure di risposta in caso di esito positivo dell'indagine. Nello stesso tempo, devono essere inserite delle specifiche condizione ostative nei bandi per l'attribuzione degli incarichi. Anche i regolamenti che riguardano la formazione delle commissioni di concorso e per l'affidamento di commesse devono essere modificati in tal senso.

La SZN provvederà a definire quanto sopra descritto nella stesura del nuovo *Regolamento del Personale* e del nuovo *Regolamento di Organizzazione e Funzionamento*, nonché nell'aggiornamento del *Regolamento di Amministrazione, Contabilità e Finanza*.

*La rotazione dei dipendenti e dei funzionari*

Tra gli strumenti di prevenzione della corruzione peso rilevante acquistano le modalità di rotazione del personale nelle aree gestionali esposte a un rischio di corruzione più elevato. Anche a livello internazionale, basti pensare alla Convenzione UNCAC della Commissione Europea, si sottolinea l'importanza di questo strumento di prevenzione.

Il concetto alla base delle previsioni normative è quello di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

L'art. 1 del DLGS 165/2001 impone a tutte le amministrazioni pubbliche di adottare un sistema di rotazione del personale (previa informazione alle organizzazioni sindacali). Esiste, però, un'eccezione legata a difficoltà che riguardano le caratteristiche organizzative dell'ente pubblico. E' richiesta adeguata motivazione all'interno del PTPC.

Si sono già evidenziati all'interno del testo i limiti dimensionali che caratterizzano l'attività gestionale della Stazione Zoologica "Anton Dohrn". Pertanto, in considerazione della ridotta presenza di funzionari di livello apicale e di assenza di professionalità specifiche, risulta praticamente impossibile provvedere alla rotazione degli incarichi senza che questa sia preceduta da una specifica attività formativa e da una valutazione delle competenze del personale.

Esiste, data la difficoltà di superamento di tali limiti, la volontà di realizzare un'azione specifica. Si intende analizzare le buone pratiche adottate dagli istituti di ricerca di dimensioni similari, attraverso un'analisi di *benchmarking*.

Nello specifico, questi sono gli obiettivi che l'istituto intende raggiungere:

- agire affinché tutti gli incarichi di responsabilità abbiano una durata definita;
- garantire la rotazione dei responsabili quando effettivamente sia possibile;
- salvaguardare, nello stesso tempo, la continuità amministrativa;
- preservare dalla rotazione le figure così dette infungibili.



*La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower)*

L'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 sancisce la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito. Le amministrazioni pubbliche devono garantire la protezione del così detto *whistleblower*, attraverso necessari accorgimenti tecnici.

La disposizione, in particolare, sancisce tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti di chi effettua le segnalazioni di illecito;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso (fatte salve ipotesi eccezionali).

Un ristretto numero di persone dovrebbe essere responsabile della gestione delle segnalazioni di illecito. Obblighi di riservatezza e sanzioni disciplinari in caso di violazione, ancora, devono essere previsti all'interno della strategia dell'istituto per la lotta al fenomeno corruttivo.

Nel Piano Nazionale Anticorruzione è raccomandata l'adozione di un sistema informatico di segnalazione degli illeciti. Ciò consentirebbe di garantire l'anonimato del segnalante e l'invio del sollecito al responsabile reale del caso. Permetterebbe, nello stesso tempo, il coinvolgimento di colui che ha effettuato la segnalazione, solo nel caso questa fosse necessaria. Per garantire che il sistema funzioni ne dovrebbe essere prevista una revisione periodica.

Le amministrazioni pubbliche dovrebbero realizzare dei percorsi formativi sui diritti dei denunciatori, adottando opportune azioni di comunicazione e sensibilizzazione dei propri dipendenti.

La SZN adotterà una procedura per la segnalazione degli illeciti entro ottobre 2014, riservandosi successivamente l'opportunità di implementare uno specifico sistema informatico.

### **Il collegamento con il Piano della *Performance***

La delibera n. 6 della CIVIT del 2013 fornisce indicazioni alle pubbliche amministrazioni sulla costruzione di un ciclo di *performance* integrato che comprenda gli ambiti relativi:

- alla *performance*;
- alla trasparenza ed alla integrità;
- al piano di misure in tema di valutazione e contrasto alla corruzione.

Gli strumenti che già sono utilizzati dall'organizzazione, nonché quelli individuati dal D.Lgs. 150/2009, per il controllo delle attività svolte devono essere coordinati con il Piano Triennale Anticorruzione. Nello specifico si fa riferimento:

- al Piano e alla Relazione sulla *Performance*;
- al Piano Triennale della Trasparenza.

L'analisi delle attività dell'amministrazione pubblica individua le aree di esposizione al rischio di corruzione. L'ente pubblico decide quali misure adottare in via prioritaria per limitare la probabilità che il rischio si verifichi. L'adozione di misure concrete per la gestione del rischio si traduce per l'organizzazione in obiettivi da perseguire nel breve e nel medio termine. Questi obiettivi saranno inseriti all'interno del ciclo di valutazione delle *performance*, sia in termini di risultato dell'azione complessiva dell'organizzazione, sia valutando gli obiettivi assegnati individualmente al personale dell'ente. Nella Relazione delle *Performance* sarà dato conto di quanto effettivamente gli obiettivi che l'amministrazione si è assegnata, siano stato raggiunti o meno, spiegando quali siano state le cause per l'effettivo raggiungimento o dell'allontanamento dai *target* che ci si era prefissi.

Dal punto di vista della gestione amministrativa e contabile, la Stazione Zoologica Anton Dohrn di Napoli ha continuato il percorso - intrapreso nel corso del 2011 - denominato *ciclo della performance*, in applicazione al D.Lgs. n. 150/2009.

L'adozione del *ciclo delle performance* ha rappresentato un processo nel quale la Stazione Zoologica sta implementando e migliorando i propri sistemi di raccolta e di monitoraggio di dati per il controllo di gestione. All'inizio del 2012 è stata istituita la *Struttura Tecnica di Supporto*<sup>3</sup> il cui compito - nella sua piena operatività - è l'identificazione e la risoluzione delle criticità del processo di valutazione, nonché il coinvolgimento del personale nella redazione del Programma.

Il *Piano delle Performance 2012-2014* ha individuato obiettivi strategici sulla base della Missione della Stazione Zoologica e in riferimento al Modello per il sistema di misurazione e valutazione della Performance, predisposto dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Tali obiettivi sono qui di seguito elencati.

1. *Sviluppare la ricerca di base ed applicata*
2. *Consolidare la rete internazionale di ricerca*
3. *Rafforzare la comunicazione al pubblico dei risultati della ricerca scientifica e l'immagine istituzionale*

---

<sup>3</sup> Istituita con Delibera del Presidente num. 8 del 17/1/2012.

4. *Migliorare la qualità dei servizi al pubblico*
5. *Potenziare i servizi di monitoraggio ambientale*
6. *Migliorare la qualità dei servizi interni*
7. *Consolidare l'attività di formazione svolta dalla SZN*
8. *Migliorare l'efficienza dei processi gestionali*
9. *Potenziare l'amministrazione*

Ai nove obiettivi strategici corrispondono *17 obiettivi operativi* che costituiscono le principali linee lungo le quali l'Ente articola e diversifica la propria azione.

In effetti, il *Piano della Performance 2012-14* e il *Programma Triennale della Trasparenza 2012-14* hanno già permesso all'Ente di ottemperare al rispetto degli obblighi di pubblicazione sul sito di dati e informazioni secondo quanto stabilito dal Decreto. E' in via di approvazione il *Piano della Performance 2014-16*. Il documento prevede l'inserimento di variabili che consentano di monitorare lo stato di avanzamento dell'amministrazione nella verifica della lotta alla corruzione all'interno dell'ente. In particolare, si prevedranno specifici obiettivi tra quelli che saranno assegnati al direttore generale che entrerà in carica dal 1° luglio 2014, così come previsto **dal Decreto del Presidente della SZN n. x del xxx**, pubblicato sul sito della Stazione Zoologica "Anton Dohrn".

#### **Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI)**

Strumento fondamentale per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e illegalità, la trasparenza consente di acquisire conoscenza degli elementi utili relativi alla responsabilità dei procedimenti amministrativi, oltre che la conoscenza dell'impiego delle risorse pubbliche e della situazione patrimoniale dei dirigenti della pubblica amministrazione di riferimento, permettendo una sorta di controllo da parte della comunità circa lo svolgimento dell'attività amministrativa.

Il D.Lgs. 33 del 2013 prevede che il *Piano Triennale della Trasparenza* formi una sezione del *Piano Anticorruzione*. Finalità del *Piano della Trasparenza* è assicurare adeguati livelli di trasparenza delle attività svolte dagli enti pubblici, garantendo l'accesso ai piani e agli altri documenti realizzati dall'amministrazione. Obiettivi guida nella predisposizione del piano sono: la facile accessibilità, la completezza delle informazioni riportate e la semplicità di consultazione.

La sezione "Amministrazione trasparente" presente sul sito della SZN risponde all'art. 9 del D.Lgs. 33/2013 che prevede una specifica voce sulla *homepage* dell'ente che contenga le informazioni necessarie a rendere maggiormente intellegibile le attività poste in essere dall'istituto di ricerca.

Obiettivi del presente *Programma Triennale della Trasparenza* sono:

- la correlazione del Programma con il *Piano di Prevenzione della Corruzione*;
- l'introduzione di specifici obiettivi di trasparenza nel *Piano delle Performance*;
- la gestione del portale web "Amministrazione trasparente";
- la comunicazione con gli *stakeholder*.

La Stazione Zoologica "Anton Dohrn" ha adottato il primo Piano Triennale della Trasparenza nel mese di Luglio 2011, ottemperando al rispetto degli obblighi di pubblicazione sul sito di dati e informazioni secondo quanto stabilito dalle norme al momento vigenti.

La Giornata della Trasparenza, organizzata nel mese di dicembre 2011, ha mostrato una grande partecipazione del personale della struttura, rappresentando altresì l'occasione per la presentazione del processo complessivo di valutazione della *performance*, compresa l'attività scientifica secondo le modalità scelte dall'ANVUR.

Alla fine del 2011 la Stazione Zoologica ha nominato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) che ha iniziato le attività previste (art. 21 L. 183/2010) a partire dal gennaio 2012. Il CUG è riuscito ad approvare un regolamento che ne disciplina le attività e ha intrapreso contatti in sinergia con altre istituzioni (Provincia) per attuare politiche nel rispetto dei principi di pari opportunità e trattamento sul lavoro. Ha inoltre verificato la possibilità di inserire alcune pagine sul sito *web* istituzionale.

Allo scopo di definire gli obiettivi per il conseguimento delle pari opportunità e del benessere sul lavoro per i prossimi anni, il CUG ha realizzato una ricerca sottoposta a tutto il personale dell'Ente (circa il 90%). I risultati sono stati resi noti nel corso del 2013 e sono disponibili in formato pdf sul sito SZN.

Nel corso del 2014, la SZN con Delibera del Presidente n.26 del 06/03/2014 ha approvato su proposta del Responsabile della trasparenza un regolamento che disciplina le modalità di "accesso civico", individuando tra l'altro il titolare del potere sostitutivo rispetto al responsabile della trasparenza.

All'Allegato 2 sono riportati, con riferimento agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, i referenti della gestione delle relative categorie dei dati e le frequenze di aggiornamento relative al percorso amministrativo-gestionale di riferimento.

Come obiettivo specifico del piano della trasparenza è previsto l'aggiornamento del sito *web* dell'amministrazione, al fine di consentire l'utilizzo delle più recenti tecnologie per la

comunicazione e la fruizione dei dati relativi alla trasparenza. A valle di tale attività, saranno definite, anche con il supporto della Comunità Scientifica di riferimento, principali *stakeholder* dell'ente, le modalità di gestione aggregata di specifici dati, al fine di fornire un quadro dettagliato e fruibile delle attività svolte dall'ente.

## Il percorso di attuazione del PTPC

Nella seguente tabella, sono dettagliati gli obiettivi relativi all'annualità 2014 del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Gli ulteriori obiettivi, così come l'eventuale rivisitazione del suddetto piano, saranno a cura del Responsabile di prevenzione della corruzione che entrerà in carica dal 1° luglio 2014.

<i>Attività</i>	<i>Attori coinvolti</i>	<i>Termine di svolgimento</i>
<i>Formazione</i>		
Seminario "Il PNA a livello nazionale e locale"	Responsabile della prevenzione/esperto qualificato	Settembre 2014
Seminario "Il Codice di Condotta e il Conflitto di interessi"	Responsabile della prevenzione/esperto qualificato	Ottobre 2014
Seminario "Disciplina in materia di incarichi di ufficio ed extra-istituzionali"	Responsabile della prevenzione/esperto qualificato	Ottobre 2014
Seminario "Autorizzazioni e concessioni"	Responsabile della prevenzione/esperto qualificato	Novembre 2014
Seminario "Affidamento lavori, servizi e forniture"	Responsabile della prevenzione/esperto qualificato	Novembre 2014
Seminario "Reclutamento e progressione del personale"	Responsabile della prevenzione/esperto qualificato	Dicembre 2014
<i>Attività amministrativo-gestionale</i>		
Predisposizione <i>Codice di comportamento</i>	UPD/Direttore Generale	Ottobre 2014
Predisposizione <i>Criteria generali per gli incarichi extra-istituzionali</i>	Direttore Generale	Novembre 2014
Predisposizione procedura per la tutela del <i>whistleblower</i>	Direttore Generale	Ottobre 2014
Relazione sullo stato di attuazione del PTPC	Responsabile della prevenzione	Dicembre 2014
<i>Trasparenza</i>		
Aggiornamento del sito web SZN	Presidenza/Ufficio IRT	Settembre 2014
Definizione dati aggregati relativi alla trasparenza	Responsabile della trasparenza	Dicembre 2014

## **ALLEGATI**

*Allegato 1) La valutazione del rischio di corruzione nelle aree gestionali ricorrenti - indici di probabilità e di impatto*

*Allegato 2) Gli obblighi di pubblicazione del Programma Triennale della Trasparenza*

	Fasi del processo	Rischio specifico	Attori coinvolti	Livello di rischio	Indici di valutazione della probabilità						Indici di valutazione dell'impatto					Indice di Rischio complessivo	
					Discrezionalità	Rilevanza esterna	Complessità del processo	Valore economico	Frazionabilità del processo	Controlli	IVP	Impatto organizzativo	Impatto economico	Impatto reputazionale	Impatto sull'immagine		IVI
A) Area: acquisizione e progressione del personale	Individuazione fabbisogno di personale	Individuazione di figure professionali non funzionali	Resp prog/Dir Gen	Basso	5	2	1	3	1	3	2,5	5	1	1	5	3	7,5
A.1. Reclutamento	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Resp prog	Medio	4	2	1	3	1	3	2,33	1	1	1	3	1,5	3,5
I. Assegni di ricerca	Pubblicazione bandi	Pubblicità non idonea al profilo da selezionare	Aff Gen	Basso	2	5	1	3	1	2	2,33	2	1	1	3	1,8	4,1
	Nomina commissioni di valutazione	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/Dir Gen	Medio	4	5	1	3	1	3	2,83	5	1	1	5	3	8,5
	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	Basso	2	2	1	3	1	2	1,83	5	1	1	3	2,5	4,6
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Aff Gen	Basso	1	2	1	3	1	2	1,67	2	1	1	3	1,8	2,9
II. Personale a tempo determinato e indeterminato	Individuazione fabbisogno di personale	Individuazione di figure professionali non funzionali	Pre/CDA/Dir Gen	Medio	2	5	1	5	1	3	2,83	5	1	1	5	3	8,5
	Avvio procedura di selezione (scorrimento o nuovo bando)	Scelta specifica per agevolare uno specifico candidato	Pres/CDA	Basso	2	2	1	5	1	3	2,33	5	1	1	5	3	7,0
	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Pres/CDA	Medio/alto	2	2	1	5	1	3	2,33	5	1	1	5	3	7,0
	Pubblicazione bandi	Pubblicità non idonea al profilo da selezionare	Uff Pers	Medio	1	5	1	5	1	2	2,5	2	1	1	3	1,8	4,4
	Nomina commissioni di valutazione	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/CDA	Medio/alto	2	5	1	5	1	3	2,83	5	1	1	5	3	8,5
	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	Medio	2	2	1	5	1	2	2,17	5	1	1	3	2,5	5,4
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Uff Pers	Basso	2	2	1	5	1	2	2,17	2	1	1	3	1,8	3,8
III. Contratti d'opera	Individuazione fabbisogno di personale	Individuazione di figure professionali non funzionali	Resp progr	Medio	5	2	1	3	1	3	2,5	5	1	1	3	2,5	6,3
	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Resp progr	Medio/alto	4	2	1	3	1	3	2,33	5	1	1	3	2,5	5,8
	Pubblicazione bandi	Pubblicità non idonea al profilo da selezionare	Aff Gen	Medio	2	5	1	3	1	2	2,33	2	1	1	3	1,8	4,1
	Nomina commissioni di valutazione	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/Dir Gen	Medio/alto	4	5	1	3	1	3	2,83	5	1	1	5	3	8,5
	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali	Commissione	Medio	2	2	1	3	1	2	1,83	5	1	1	3	2,5	4,6
A.2. Progressioni di carriera	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali	Aff Gen	Basso	2	2	1	3	1	2	1,83	2	1	1	3	1,8	3,2
I. Progressioni orizzontali e verticali	Individuazione fabbisogno di personale	Progressioni accordate illecitamente	Pres/CDA	Medio	1	2	1	3	1	2	1,67	5	1	1	5	3	5,0
	Avvio procedura di selezione (scorrimento o nuovo bando)	Scelta specifica per agevolare uno specifico candidato	Pres/CDA	Basso	1	2	1	3	1	2	1,67	5	1	1	5	3	5,0
	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Pres/CDA	Medio/alto	2	2	1	3	1	2	1,83	5	1	1	5	3	5,5
	Pubblicazione bandi	Pubblicità non idonea al profilo da selezionare	Uff Pers	Medio	2	5	1	3	1	2	2,33	2	1	1	3	1,8	4,1
	Nomina commissioni di valutazione	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/CDA	Medio/alto	4	5	1	3	1	2	2,67	5	1	1	5	3	8,0

Fasi del processo	Rischio specifico	Attori coinvolti	Livello di rischio	Indici di valutazione della probabilità						Indici di valutazione dell'impatto					Indice di Rischio complessivo			
				Discrezionalità	Rilevanza esterna	Complessità del processo	Valore economico	Frazionabilità del processo	Controlli	IVP	Impatto organizzativo	Impatto economico	Impatto reputazionale	Impatto sull'immagine		IVI		
II. Coordinatori di sezione	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali.	Commissione	Medio	2	2	1	3	1	2	1,83	5	1	1	3	2,5	4,6	
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali.	Uff Pers	Basso	2	2	1	3	1	2	1,83	2	1	1	3	1,8	3,2	
	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane.	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Pres/CDA	Medio/alto	4	2	1	3	1	3	2,33	5	1	1	5	3	7,0	
	Pubblicazione bandi	Publicità non idonea al profilo da selezionare	Aff Gen	Basso	1	5	1	3	1	3	2,33	2	1	1	3	1,8	4,1	
A.3. Conferimento di incarichi di collaborazione	Nomina commissioni di valutazione	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/CDA	Medio	4	5	1	3	1	3	2,83	5	1	1	3	2,5	7,1	
	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali.	Pres/CDA	Basso	2	2	1	3	1	3	2	5	1	1	3	2,5	5,0	
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali.	Pres/CDA	Basso	4	2	1	3	1	3	2,33	5	1	1	3	2,5	5,8	
I. Incarichi di collaborazione	Individuazione fabbisogno di personale	Individuazione di figure professionali non funzionali.	Resp prog/Dir Gen	Medio	5	2	1	3	1	3	2,5	5	1	1	3	2,5	6,3	
	Individuazione requisiti e criteri di selezione delle risorse umane.	Definizione di requisiti di accesso personalizzati	Resp prog/Dir Gen	Medio/alto	4	2	1	3	1	3	2,33	5	1	1	3	2,5	5,8	
	Pubblicazione bandi	Publicità non idonea al profilo da selezionare	Aff Gen	Medio	1	5	1	3	1	2	2,17	2	1	1	3	1,8	3,8	
	Nomina commissioni di valutazione	Composizione commissione irregolare per la scelta di un candidato particolare	Pres/Dir Gen	Medio	4	5	1	3	1	3	2,83	5	1	1	5	3	8,5	
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	Svolgimento selezioni	Insufficienza meccanismi atti a verificare i requisiti professionali.	Commissione	Medio	2	2	1	3	1	2	1,83	5	1	1	3	2,5	4,6	
	Ammissione candidati	Inosservanza delle regole procedurali.	Aff Gen	Medio	1	2	1	3	1	2	1,67	2	1	1	3	1,8	2,9	
I. Forniture e servizi	Definizione dell'oggetto di affidamento	Descrizione di specifiche tecniche che restringano il mercato di riferimento.	Resp procedimento		5	2	1	5	1	3	2,83	5	1	1	3	2,5	7,1	
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento.	Elusione della normativa in oggetto (affidamento con procedura negoziata).	Dir Gen/Aff Gen		2	2	1	5	1	2	2,17	5	1	1	3	2,5	5,4	
	Requisiti di qualificazione e aggiudicazione	Requisiti tecnici ed economici realizzati appositamente per favorire un'impresa.	Aff Gen		5	2	1	5	1	2	2,67	2	1	1	3	1,8	4,7	
	Valutazione delle offerte e verifica eventuali anomalie	Valutazione sommaria e nessuna verifica delle anomalie.	Commiss/Aff Gen		2	2	1	5	1	2	2,17	5	1	1	3	2,5	5,4	
	Procedure negoziate	Utilizzo delle procedura al di fuori dei termini di legge	Dir Gen/Aff Gen		2	5	1	5	1	2	2,67	5	1	1	3	2,5	6,7	
	Affidamenti diretti	Elusione delle norme sulla concorrenza	Resp proced/Dir Gen/Aff.Gen.		2	2	1	5	1	2	2,17	5	1	1	3	2,5	5,4	
	Revoca del bando	Provvedimento adottato per favorire uno dei concorrenti	Dir Gen/Aff Gen		2	2	1	5	1	2	2,17	5	1	1	3	2,5	5,4	
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Modifica del piano iniziale per garantire un extra guadagno.	Resp proced/Dir Gen/Aff.Gen.		4	2	1	5	1	2	2,5	5	1	1	3	2,5	6,3	
	II. Lavori pubblici	Definizione dell'oggetto di affidamento	Descrizione di specifiche tecniche che restringano il mercato di riferimento.	Pres/CDA		2	2	1	5	5	3	3	5	1	1	5	3	9,0



Fasi del processo	Rischio specifico	Attori coinvolti	Livello di rischio	Indici di valutazione della probabilità						Indici di valutazione dell'impatto					Indice di Rischio complessivo	
				Discrezionalità	Rilevanza esterna	Complessità del processo	Valore economico	Frazionabilità del processo	Controlli	IVP	Impatto organizzativo	Impatto economico	Impatto reputazionale	Impatto sull'immagine		IVI
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione della normativa in oggetto (affidamento con procedura negoziata. Requisiti tecnici ed economici realizzati appositamente per favorire un'impresa)	Dir Gen	2	2	1	5	5	2	2,83	5	1	1	3	2,5	7,1
	Requisiti di qualificazione e aggiudicazione	Requisiti tecnici ed economici realizzati appositamente per favorire un'impresa	Dir Gen/Aff Gen/RUP	2	2	1	5	5	2	2,83	5	1	1	3	2,5	7,1
	Valutazione delle offerte e verifica eventuali anomalie	Valutazione sommaria e nessuna verifica delle anomalie	Commissione di gara	2	2	1	5	5	2	2,83	5	1	1	3	2,5	7,1
	Procedure negoziate	Utilizzo delle procedure al di fuori dei termini di legge	Dir Gen	2	5	1	5	5	2	3,33	5	1	1	3	2,5	8,3
	Affidamenti diretti	Elusione delle norme sulla concorrenza	Dir Gen	2	5	1	5	5	2	3,33	5	1	1	3	2,5	8,3
	Revoca del bando	Provvedimento adottato per favorire uno dei concorrenti	Dir Gen	2	5	1	5	5	2	3,33	5	1	1	3	2,5	8,3
	Redazione del cronoprogramma	Definizione imprecisa della durata/costo dei lavori	Dir Gen/RUP	4	2	1	5	5	2	3,17	5	1	1	3	2,5	7,9
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Modifica del piano iniziale per variazioni in corso di esecuzione	Dir Gen/RUP	4	2	1	5	5	2	3,17	5	1	1	3	2,5	7,9
	Subappalto	Mancato controllo sull'azienda subappaltante	Aff Gen	2	5	1	5	5	2	3,33	2	1	1	3	1,8	5,8
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Accordo bonario condizionato	CDA/Dir Gen	2	5	1	5	5	2	3,33	5	1	1	5	3	10,0
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Protocolli di intesa, accordi di collaborazione, convenzioni di qualunque tipologia e contratti con enti pubblici e privati a sostegno delle attività di ricerca	Motivazione generica e tautologica per la gestione della collaborazione	Pres/CDA	4	5	1	5	1	3	3,17	5	1	1	5	3	9,5
	Concessione permessi e concessioni	Processo di verifica sommario	Uff Pers	4	5	1	1	1	2	2,33	2	1	1	3	1,8	4,1
	Procedure di mobilità interna	Motivazione generica e non funzionale alle attività dell'ente	CDA/Uff Pers	4	5	1	1	1	2	2,33	4	1	1	5	2,8	6,4
	Autorizzazione e gestione partecipazioni societarie	Valutazione reale beneficio strategico per l'ente	CDA	2	5	1	5	1	3	2,83	5	1	1	5	3	8,5
	Autorizzazioni incarichi esterni retribuiti ex art. 53 del D.lgs. 165/2001	Valutazione conflitto di interessi e controllo delle attività in oggetto	Pres/Dir Gen	4	5	1	3	1	2	2,67	5	1	1	5	3	8,0
	Emolumenti e rimborsi a favore del personale, dei collaboratori e soggetti esterni	Corretta applicazione della normativa in oggetto	Uff Pers/AF Gen	4	5	1	3	1	2	2,67	2	1	1	3	1,8	4,7
	Compensi accessori	Definizione e controllo dei compensi	Uff Pers	4	2	1	3	1	2	2,17	2	1	1	3	1,8	3,8
	Gestione e valorizzazione della ricerca tramite imprese spin-off della SZN	Efficace gestione della ricerca per attività non in concorrenza rispetto a quelle di SZN	CDA/Commissione Spin-off	4	5	1	5	1	4	3,33	5	1	1	5	3	10,0
	Gestione e valorizzazione dei diritti di Proprietà Intellettuale dell'istituto	Efficace sfruttamento economico della conoscenza realizzata dall'ente	CDA, Commissione Brevetti	4	5	1	5	1	4	3,33	5	1	1	5	3	10,0

**Allegato 2. Gli obblighi di pubblicazione del Programma Triennale della Trasparenza**

**AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**

**Strutture responsabili di attuazione del programma**

<b>Disposizioni Generali</b>	<b>Riferimento al d.lgs. 33/2013</b>	<b>Frequenza di pubblicazione</b>	<b>Ufficio di riferimento</b>
Programma per la Trasparenza e l'Integrità	Art. 10, c. 8, lett. a	Annuale	Struttura Tecnica di Supporto - STS
Atti Generali (Statuto e regolamenti; Codice disciplinare; Decreto del Presidente della Repubblica)	Art. 12, c. 1, 2	Tempestiva	Ufficio Presidenza, segretariato e relazioni esterne - UP Direttore Generale - DG STS
Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 34, c. 1, 2	Tempestiva	Ufficio Affari Generali e formazione bilancio - UAG
Scadenario obblighi amministrativi (Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità)		Tempestiva	UAG
Burocrazia zero			Ancora da implementare
Attestazioni OIV (Documento e Griglia di attestazione; Sintesi carte di lavoro; Relazione sul funzionamento)		Annuale e in relazione alle delibere della CIVIT	STS
<b>Organizzazione</b>	<b>Riferimento al d.lgs. 33/2013</b>	<b>Frequenza di pubblicazione</b>	<b>Ufficio di riferimento</b>
Organi di indirizzo politico-amministrativo (Presidente; Consiglio Direttivo; Giunta Esecutiva; Collegio Revisori dei Conti; Commissioni Scientifiche Nazionali)	Art. 13, c. 1, lett. a Art. 14	Tempestiva	UP
Sanzioni per mancata comunicazioni dei dati	Art. 47	Tempestiva	UP STS
Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Art. 28, c. 1		Non si applica alla SZN
Articolazioni degli uffici (Schema Organizzazione; Ubicazione Strutture; Link istituzionale con suddivisione degli Uffici; Link su organizzazione)	Art. 13, c. 1, lett. b, c	Tempestiva	DG UP
Telefono e posta elettronica (Posta elettronica istituzionale e delle Strutture; Rubrica telefonica)	Art. 13, c. 1, lett. d	Tempestiva	UP
<b>Consulenti e collaboratori</b>	<b>Riferimento al d.lgs. 33/2013</b>	<b>Frequenza di pubblicazione</b>	<b>Ufficio di riferimento</b>
Consulenti e collaboratori	Art. 15, c. 1, 2	Tempestiva	UAG

<b>Personale</b>	<b>Riferimento al d.lgs. 33/2013</b>	<b>Frequenza di pubblicazione</b>	<b>Ufficio di riferimento</b>
Incarichi amministrativi di vertice (Direttori Strutture)	Art. 15, c. 1, 2 Art. 41, c. 2, 3	Tempestiva	UP
Dirigenti (Dirigenti AC; Retribuzioni)	Art. 10, c. 8, lett. d Art. 15, c. 1, 2, 5 Art. 41, c. 2, 3		Non si applica alla SZN
Posizioni organizzative (Direttori)	Art. 10, c. 8, lett. d	Tempestiva	UAP
Dotazione organica (Personale a tempo indeterminato e relativi costi)	Art. 16, c. 1, 2	Annuale	UAP
Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, 2	Annuale	UAP
Tassi di assenza	Art. 16, c. 3	Trimestrale	UAP
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (Strutture sul territorio; Uffici e dipendenti)	Art. 18, c. 1	Tempestiva	UAP
Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1	Tempestiva	UAP
Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2	Annuale	UAP
OIV	Art. 10, c. 8, lett. c	Tempestiva	STS
<b>Bandi di concorso</b>	<b>Riferimento al d.lgs. 33/2013</b>	<b>Frequenza di pubblicazione</b>	<b>Ufficio di riferimento</b>
Bandi di Concorso (Borse di studio; Assegni di ricerca; Assunzioni; Giudizi di idoneità; Procedure selettive riservate; Art. 2222; Master Universitari)	Art. 19	Tempestiva	UAG UAP
<b>Performance</b>	<b>Riferimento al d.lgs. 33/2013</b>	<b>Frequenza di pubblicazione</b>	<b>Ufficio di riferimento</b>
Sistema di misurazione e valutazione della Performance		Tempestiva	STS
Piano della performance	Art. 10, c. 8, lett. b	Tempestiva	STS
Relazione sulla Performance	Art. 10, c. 8, lett. b	Tempestiva	STS
Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance		Tempestiva	STS
Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni		Tempestiva	STS
Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1	Tempestiva	UAP
Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2	Tempestiva	UAP

Benessere organizzativo	Art. 20, c. 3	Tempestiva	CUG STS
<b>Enti controllati</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Frequenza di pubblicazione	Ufficio di riferimento
Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a Art. 22, c. 2, 3		Non si applica alla SZN
Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b Art. 22, c. 2, 3	Annuale	UAG
Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c Art. 22, c. 2, 3	Annuale	UAG
Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d	Annuale	UAG
<b>Attività e procedimenti</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Frequenza di pubblicazione	Ufficio di riferimento
Dati aggregati attività amministrativa	Art. 24, c. 1	Annuale	STS DG UP
Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1, 2	Tempestiva	UAG
Monitoraggio tempi procedurali	Art. 24, c. 2	Tempestiva	DG
Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3	Tempestiva	UAG
<b>Provvedimenti</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Frequenza di pubblicazione	Ufficio di riferimento
Provvedimenti organi indirizzo-politico	Art. 23	Semestrale	DG UP
Provvedimenti dirigenti	Art. 23	Semestrale	UAG
<b>Controlli sulle imprese</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Frequenza di pubblicazione	Ufficio di riferimento
Controlli sulle imprese	Art. 25		Non si applica alla SZN
<b>Bandi di gara e contratti</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Frequenza di pubblicazione	Ufficio di riferimento

Bandi di gara e contratti (Programma triennale)	Art. 37, c. 1, 2	Da pubblicare secondo le modalità e le specifiche previste dal d.lgs. n. 163/2006	UAG
<b>Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Frequenza di pubblicazione	Ufficio di riferimento
Criteria e modalità (Sussidi: disciplinare, circolare, presentazione domande; Contributi ai dipendenti con figli in età prescolare: disciplinare, protocollo d'intesa)	Art. 26, c. 1	Tempestiva	UAG
Atti di concessione (Amministrazione aperta)	Art. 26, c. 2 Art. 27	Tempestiva	UAG
<b>Bilanci</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Frequenza di pubblicazione	Ufficio di riferimento
Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1	Tempestiva	UAG
Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2	Tempestiva	UAG
<b>Beni immobili e gestione patrimonio</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Frequenza di pubblicazione	Ufficio di riferimento
Patrimonio immobiliare	Art. 30	Tempestiva	Ufficio Tecnico - UT
Canoni di locazione o affitto	Art. 30	Tempestiva	UAG
<b>Controlli e rilievi sull'amministrazione (Relazione Corte dei Conti)</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Frequenza di pubblicazione	Ufficio di riferimento
Controlli e rilievi sull'amministrazione (Relazione Corte dei Conti)	Art. 31, c. 1	Tempestiva	DG
<b>Servizi erogati</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Frequenza di pubblicazione	Ufficio di riferimento
Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1		Non si applica alla SZN
Class action			Non si applica alla SZN
Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a Art. 10, c. 5		Non si applica alla SZN
Tempi medi di erogazione dei servizi	Art. 32, c. 2, lett. b		Non si applica alla SZN
Liste di attesa	Art. 41, c. 6		Non si applica alla SZN
<b>Pagamenti dell'Amministrazione</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Stato di Attuazione	Ufficio di riferimento
Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33	Annuale	UAG

IBAN e pagamenti informatici	Art. 36	Annuale	UAG
Elenco debiti scaduti		Annuale	UAG
Piano dei pagamenti		Annuale	UAG
Elenco debiti comunicati ai creditori		Annuale	UAG
<b>Opere pubbliche</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Stato di Attuazione	Ufficio di riferimento
Opere pubbliche	Art. 38	Tempestiva	UT
<b>Pianificazione e governo del territorio</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Stato di Attuazione	Ufficio di riferimento
Pianificazione e governo del territorio	Art. 39		Non si applica alla SZN
<b>Informazioni ambientali</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Stato di Attuazione	Ufficio di riferimento
Informazioni ambientali	Art. 40		Non si applica alla SZN
<b>Strutture sanitarie private accreditate</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Stato di Attuazione	Ufficio di riferimento
Strutture sanitarie private accreditate	Art. 41, c. 4		Non si applica alla SZN
<b>Interventi straordinari e di emergenza</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Stato di Attuazione	Ufficio di riferimento
Interventi straordinari e di emergenza	Art. 42		Non si applica alla SZN
<b>Altri contenuti</b>	Riferimento al d.lgs. 33/2013	Stato di Attuazione	Ufficio di riferimento
Corruzione		Annuale	Responsabile Anticorruzione
Accesso civico	Art. 5	Tempestiva	Responsabile Trasparenza
Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati		Annuale	Responsabili di Sezione
Siti istituzionali		Annuale	UP