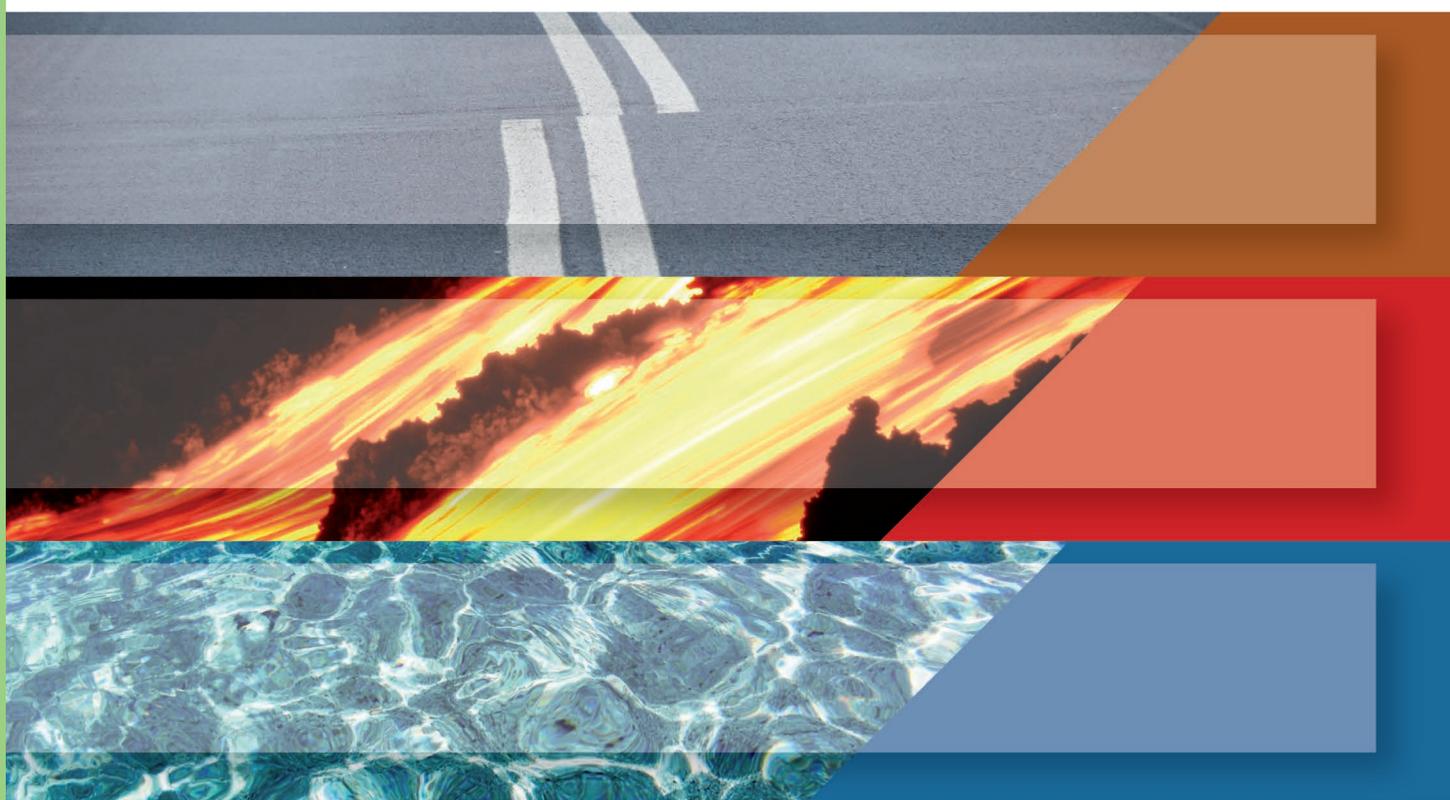




ISTITUTO NAZIONALE
DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021 \ 2023



COORDINAMENTO EDITORIALE

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

REDAZIONE TESTI

RPCT, Direttore Generale, Direttore Affari del Personale, Team TAC, Referenti Anticorruzione

PROGETTO GRAFICO - PROGETTO EDITORIALE - IMPAGINAZIONE

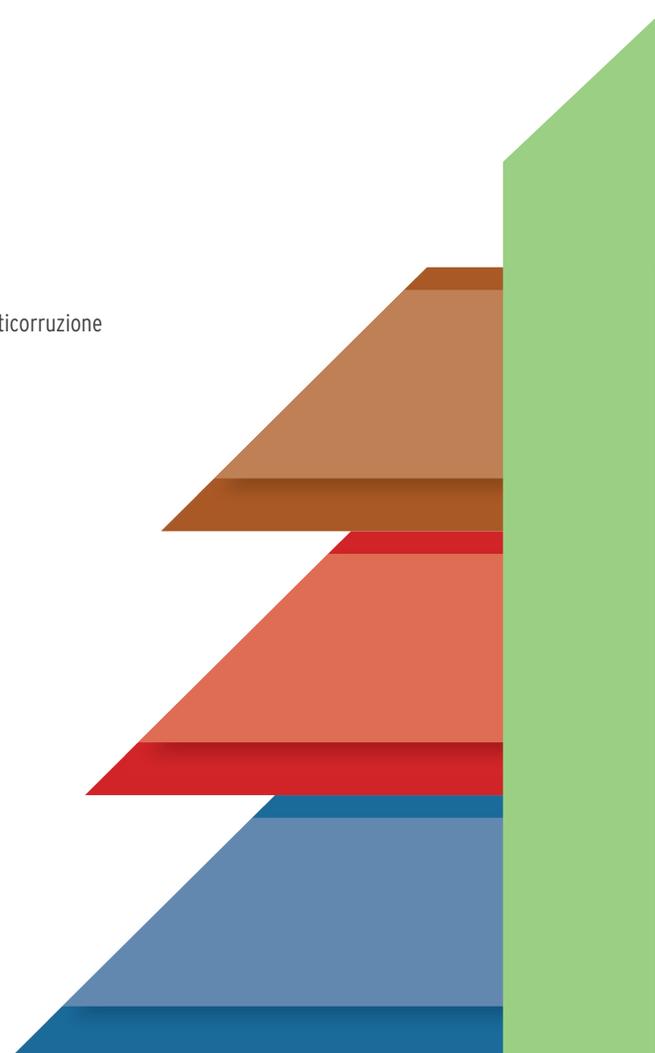
Francesca Di Stefano, Rossella Celi e Barbara Angioni
Redazione del Centro Editoriale Nazionale (CEN)

© 2021 INGV Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia

Via di Vigna Murata, 605 - 00143 Roma

Tel. 06/518601 Fax 06/5041181

www.ingv.it



Sommario

Presentazione	5
Acronimi più utilizzati	6
1. Introduzione	7
1.1 Il contesto esterno	7
1.2 Il contesto interno	8
1.2.1 Organizzazione e funzioni dell'amministrazione	8
1.2.2 L'organizzazione scientifica	11
2. La prevenzione della corruzione	12
2.1 Premessa	12
2.2 Soggetti e ruoli nella strategia di prevenzione della corruzione	13
2.3 Obiettivi strategici	14
2.4 Le aree a rischio corruzione	15
2.5 Le misure di prevenzione della corruzione	16
2.6 Monitoraggio e flussi informativi	16
2.7 Area 1 - Acquisizione e gestione del personale	17
2.7.1 Reclutamento	17
2.7.2 Conferimento incarichi di collaborazione	19
2.7.3 Fabbisogno e progressione del personale	20
2.8 Area 2 - Contratti pubblici	21
2.8.1 Fasi della procedura	21
2.8.2 Rotazione dei dipendenti nei ruoli più a rischio	23
2.9 Area 3 - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	23
2.10 Area 4 - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	23
2.10.1 Controlli e verifiche	24
2.10.2 Sanzioni	24
2.11 Area 5 - Incarichi e nomine	25
2.12 Area 6 – Ciclo di vita dei progetti di ricerca	26
2.13 Area 7 - Gli incarichi extra-istituzionali dei dipendenti	32
2.14 Area 8 - Partecipazioni societarie o in enti esterni di varia natura	33
2.14.1 Autorizzazione alla partecipazione	33
2.14.2 Funzionamento dell'ente esterno	34
2.15 Ulteriori misure di prevenzione generali	37
2.15.1 Il Codice di comportamento dei dipendenti	37
2.15.2 La regolamentazione del pantouflage	38

2.15.3 Il registro dei conflitti di interesse	39
2.15.4 L'informatizzazione dei processi e dei flussi documentali	39
2.15.5 Coordinamento con il Comitato Unico di Garanzia	40
2.15.6 Attività di formazione in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	41
2.15.7 La procedura per la segnalazione di illeciti (whistleblowing)	44
3. La Trasparenza	44
3.1 Pubblicazione di informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del portale istituzionale	44
3.1.1 Aggiornamento delle pagine web Amministrazione Trasparente	45
3.1.2 Pubblicazione dei compensi e dei dati patrimoniali dei dirigenti	45
3.1.3 La pubblicazione dei documenti in formato aperto	45
3.2 L'esercizio del diritto di accesso	46
3.3 Ulteriori attività per il miglioramento della trasparenza	47
3.3.1 Trasparenza dei dati e risultati della ricerca	47
3.3.2 Le attività dell'URP	48
3.3.3 La Giornata della Trasparenza	48
ALLEGATO: Mappatura dei processi nel ciclo di vita dei progetti di ricerca	51

Presentazione

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), è redatto in attuazione delle disposizioni di cui alla Legge n. 190/2012. Il PTPCT individua il grado di esposizione dell'INGV al rischio di corruzione e indica le misure organizzative che saranno implementate nel triennio 2021-2023 per prevenirlo (art. 1, co. 5, l. 190/2012, e art. 44 d.lgs. 33/2013).

Il presente PTPC utilizza come atto di indirizzo il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, in quanto lo stesso riprende e integra tutte le indicazioni date da ANAC nei precedenti PNA. A beneficio di sintesi, il presente Piano rimanda alle varie sezioni del PNA 2019 ove necessario.

Nota sul PTPC: il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si riserva di effettuare, quando strettamente necessario, interventi di revisione per correggere eventuali refusi o errori formali, nonché per aggiornare la scansione temporale delle attività, pur mantenendo fermi gli obiettivi del PTPCT.

Si raccomanda pertanto di scaricare, dalla pagina istituzionale Amministrazione Trasparente, l'ultima versione online, che riporterà un codice di versione e un elenco delle eventuali modifiche.

Versione	Data	Pagine/sezioni modificate
1.0		-

Acronimi più utilizzati

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
CdA	Consiglio di Amministrazione, organo di indirizzo per l'Ente
CRA	Centro di Responsabilità Amministrativa
CUG	Comitato Unico di Garanzia
d.lgs.	Decreto legislativo
EPR	Enti Pubblici di Ricerca
FOE	Fondo Ordinario per gli Enti e le istituzioni di ricerca
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
P.A.	Pubblica Amministrazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione, elaborato annualmente da ANAC
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RUP	Responsabile Unico del Procedimento
PTPCT	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
SNA	Scuola Nazionale dell'Amministrazione
UGD	Ufficio Gestione Dati

1. Introduzione

1.1 Il contesto esterno

L'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV) è stato costituito con Decreto legislativo 29 settembre 1999, n. 381, dalla fusione di cinque istituti già operanti nell'ambito delle discipline geofisiche e vulcanologiche: l'Istituto Nazionale di Geofisica (ING), l'Osservatorio Vesuviano (OV), l'Istituto Internazionale di Vulcanologia di Catania (IIV), l'Istituto di Geochimica dei Fluidi di Palermo (IGF) e l'Istituto di Ricerca sul Rischio Sismico di Milano (IRRS).

La missione e gli obiettivi dell'Istituto sono stabiliti all'articolo 2 dallo Statuto pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana - Serie generale - n. 264 del 24 ottobre 2020, al quale si rinvia.

In particolare, l'INGV ha il compito di promuovere e di valorizzare la ricerca scientifica e tecnologica nel campo delle geoscienze e di divulgarne i risultati, avendo riguardo degli obiettivi strategici fissati a livello nazionale ed europeo e delle linee di indirizzo del Ministro dell'Università e della Ricerca (MUR), opera mediante le proprie strutture centrali e territoriali e svolge ricerca scientifica, attività istituzionale di sorveglianza, monitoraggio, alta formazione e diffusione della cultura scientifica.

Obiettivo generale dell'INGV è contribuire alla comprensione della dinamica del Sistema Terra, nelle sue diverse fenomenologie e componenti solida e fluida, e alla mitigazione dei rischi naturali associati. Le attività dell'Ente possono suddividersi in tre grandi categorie:

- **attività di ricerca scientifica e tecnologica** nei campi della sismologia, della vulcanologia e delle scienze ambientali;
- **attività di ricerca istituzionale e di servizio per la società, le pubbliche amministrazioni e l'industria;**
- **attività di Terza Missione**, che includono la formazione, la divulgazione, il trasferimento tecnologico, i brevetti, gli spin-off, l'attività dei poli museali e dei centri di divulgazione scientifica, anche per il tramite della pubblicazione di riviste e collane editoriali, lo svolgimento di attività didattica di formazione e di tutorato, anche di cooperazione con università e istituti di alta formazione in Italia e all'estero.

Nell'ambito di queste tre categorie l'INGV:

- svolge, nell'ambito di un Accordo Quadro decennale con il Dipartimento della Protezione Civile, attività di sorveglianza sismica e vulcanica del territorio nazionale e cura le corrispondenti valutazioni di pericolosità;
- collabora con il Ministero degli Affari Esteri per gli adempimenti di propria competenza, ai sensi dell'art. 1 della legge 24 luglio 2003, n. 197, concernente il trattato sulla messa al bando totale degli esperimenti nucleari;
- fornisce, su richiesta, a soggetti pubblici e privati, tecnologie, servizi di consulenza, di ricerca e di formazione, nonché supporto e assistenza tecnica; per consulenze prestate a favore di soggetti privati, ovvero ove sussistano potenziali situazioni di incompatibilità/conflicti di interesse in relazione ai compiti istituzionali dell'INGV, provvede a darne esecuzione decorsi 30 giorni dalla comunicazione al MUR ove non intervenga, entro tale termine, parere ostativo;
- collabora con il Ministero dello Sviluppo Economico e altri Ministeri, Regioni e Autonomie locali per lo svolgimento di studi e per fornire valutazione relative ad attività industriali, per quanto concerne le geoscienze. Al fine di mantenere la terzietà dell'ente, il monitoraggio di attività industriale in corso avviene solo tramite convenzioni con i ministeri vigilanti di riferimento e/o con istituzioni pubbliche territoriali;
- realizza, in qualità di "Representing Entity" la partecipazione italiana alle Infrastrutture di

Ricerca pan-europee attraverso gli “European Research Infrastructure consortia” (ERIC), e assicura la promozione, il sostegno e il coordinamento italiano a organismi, progetti e iniziative internazionali nel campo della ricerca geofisica, vulcanica e ambientale.

Il MUR e il Ministero dell’Economia e delle Finanze esercitano il ruolo di vigilanza sui bilanci preventivi, i rendiconti generali e le relative relazioni di accompagnamento, le relazioni del Collegio dei revisori dei conti, la relazione annuale di verifica dei risultati gestionali ed economici dell’INGV, la relazione OIV.

L’INGV non è soggetto al controllo previsto dall’articolo 3, comma 1, lett. f-bis), della legge 14 gennaio 1994, n. 20 e successive integrazioni e modificazioni.

1.2 Il contesto interno

Per far comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l’Ente sia maggiormente esposto, è necessario riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale e della sua organizzazione interna.

La descrizione del contesto interno si concentra sugli aspetti organizzativi e gestionali che possono influenzare la vulnerabilità della struttura al rischio corruzione, evidenziando il sistema delle responsabilità e il livello di complessità dell’amministrazione.

1.2.1 Organizzazione e funzioni dell’amministrazione

L’INGV definisce la propria organizzazione sulla base del principio di separazione tra compiti di programmazione e indirizzo strategico, competenze e responsabilità gestionali e funzioni valutative e di controllo della performance.

Il 2/3/2021, con delibera del Consiglio di Amministrazione n.8/2021 è stato approvato un aggiornamento al Funzionigramma generale (Figura 1.1) e al Disciplinare Organizzativo dell’amministrazione Centrale dell’INGV.



Figura 1.1 - Articolazione generale del funzionigramma dell'INGV.

Sono organi dell'INGV il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio scientifico e il Collegio dei Revisori dei Conti.

L'Amministrazione Centrale è la struttura di servizio che garantisce supporto alla rete scientifica e di ricerca e risponde al Direttore generale. L'Amministrazione Centrale è articolata in una direzione amministrativa di prima fascia, che costituisce un ufficio dirigenziale di livello generale e in due uffici dirigenziali di seconda fascia con competenza in materia di gestione del personale e gestione finanziaria, contabilità, supporto amministrativo alla ricerca.

La Presidenza

Il Presidente ha la rappresentanza legale dell'ente e ne cura le relazioni istituzionali, vigila e sovrintende al corretto svolgimento dell'attività dell'Ente e propone e coordina le linee di programmazione e di indirizzo strategico.

Per lo svolgimento delle sue funzioni il Presidente si avvale della collaborazione dei seguenti Uffici:

1. Ufficio segreteria particolare
2. Ufficio segreteria degli Organi Statutari
3. Ufficio per il coordinamento delle attività a supporto della Ricerca (Centro Servizi)
4. Ufficio stampa
5. Ufficio per le Relazioni con il Pubblico

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è nominato con decreto del Ministro ed è composto dal Presidente e da quattro membri in possesso dei requisiti di onorabilità, di cui due direttamente nominati dal Ministro tra personalità di alta qualificazione scientifica nei settori di competenza dell'INGV ed esperti di alta amministrazione. Gli altri due vengono eletti dalla comunità scientifica e tecnologica dell'INGV secondo le modalità stabilite nel ROF. I componenti durano in carica quattro anni e possono essere confermati solo una volta.

Al fine di evitare la sussistenza di potenziali conflitti di interesse, l'art. 8, comma 3 dello statuto pone il divieto per i componenti del CdA di svolgere attività professionale in proprio se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'INGV, nè possono essere amministratori o dipendenti di soggetti pubblici o privati che partecipano a programmi di ricerca dell'INGV.

Il Consiglio scientifico

Il Consiglio scientifico è un organo con funzioni consultive rispetto agli aspetti tecnico-scientifici dell'attività dell'INGV. È composto da scienziati e personalità di fama internazionale, anche stranieri, con particolare e qualificata professionalità ed esperienza nelle discipline di competenza dell'INGV. È nominato dal CdA e composto da cinque componenti, di cui due eletti dal personale di ricerca e tre individuati dal Consiglio di Amministrazione a seguito di avviso pubblico.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre componenti effettivi e due supplenti, nominati con decreto del MUR; il componente effettivo con funzioni di Presidente del Collegio e uno dei supplenti sono individuati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e due componenti sono individuati dal MUR. Le sue competenze afferiscono al controllo della regolarità amministrativa e contabile dell'INGV, svolgendo i compiti di cui all'art. 2403 c.c., per quanto applicabile, nonché i compiti previsti dall'articolo 20 e seguenti del d.lgs. 30 giugno 2011, n. 123.

La Direzione Generale

Il Direttore Generale dell'INGV ha la responsabilità della gestione e cura l'attuazione delle delibere del consiglio di Amministrazione e dei provvedimenti del Presidente; dirige, coordina e controlla la struttura organizzativa; partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione senza diritto di voto.

Il Direttore Generale, il cui rapporto di lavoro, in via esclusiva, è regolato con contratto di diritto privato con durata massima quadriennale rinnovabile, è scelto tra persone di alta qualificazione professionale e di comprovata esperienza gestionale, con profonda conoscenza delle normative e degli assetti organizzativi degli enti pubblici di ricerca.

Nell'espletamento dei compiti di cui all'art. 14 dello Statuto, la Direzione Generale si avvale della Direzione Centrale Affari del Personale (DC1) e della Direzione Centrale Affari Generali e Bilancio (DC2). Il Direttore Generale si avvale, altresì, delle seguenti unità organizzative:

- Centro Servizi per il coordinamento delle attività a supporto della Ricerca
- Settore Affari Legali e Contenzioso
- Ufficio Supporto al Collegio dei Revisori
- Ufficio Web e Social media
- Servizio di Prevenzione e Protezione. Inoltre, supportano direttamente la Direzione Generale le seguenti unità organizzative:
 - Settore Segreteria, Protocollo e Gestione Documentale
 - Ufficio Supporto Gestionale alla Direzione Generale

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance

L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) dell'INGV è organo nominato dal consiglio di Amministrazione tra i soggetti iscritti all'Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione, in base ai requisiti e alle modalità fissate nella normativa di riferimento. L'OIV opera in particolare nei seguenti ambiti: valutazione interna, audit in base agli standard internazionali della U.E. e controllo strategico, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del decreto legislativo n. 286/1999, riferendo, in proposito, direttamente al Presidente e al Consiglio di Amministrazione. L'INGV ha costituito una Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, che supporta l'OIV nelle sue funzioni.

Il Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è istituito ai sensi dell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183) e della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011. Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze ad esso demandate, e propone un Piano Triennale di azione Positive che deve essere approvato dal CdA.

La Direzione Centrale Affari del Personale

Alla Direzione Centrale Affari del Personale (DC1), è preposto un Dirigente amministrativo di seconda fascia, che ha, tra gli altri, i seguenti compiti: i) predisposizione dei bandi di concorso; ii) predisposizione dei provvedimenti di attribuzione TFS e TFR e mobilità interna ed esterna; iii) predisposizione di tutti gli atti connessi agli assegni di ricerca, borse di studio, contratti di collaborazione, salvo quanto di competenza delle Sezioni territoriali, previa verifica della conformità alla normativa vigente.

La Direzione si articola nelle seguenti unità organizzative: i) Settore Reclutamento Risorse umane; ii) Settore gestione risorse umane; iii) Ufficio Segreteria e Rapporti con il Personale; iv) Ufficio per i procedimenti disciplinari.

La Direzione Centrale Affari Generali e Bilancio

Alla Direzione Centrale Affari e Bilancio (DC2) è preposto un Dirigente amministrativo di seconda fascia, a cui viene attribuita la gestione delle attività connesse agli aspetti contabili, finanziari e patrimoniali dell'Ente.

La Direzione risponde direttamente al Direttore Generale e si articola in cinque centri servizi:

- Centro Servizi Appalti e Contratti, articolato in: Settore Acquisti in rete PA e Libero

- Mercato e Settore Gare
- Centro Servizi Contabilità e Bilancio, articolato in: Settore Risorse Finanziarie e Contabilità e Settore Emolumenti, Contributi e Adempimenti del sostituto d'imposta
 - Centro Servizi Informativi, articolato in: Settore Servizi Networking & Connectivity, Settore Servizi Informatici
 - Centro Servizi Patrimonio ed Infrastrutture, articolato in: Settore Facility Management, Settore Logistica e di Supporto
 - Centro Servizi Progetti di Ricerca e Sviluppo

1.2.2 L'organizzazione scientifica

L'organizzazione scientifica dell'INGV si articola in Dipartimenti (Terremoti, Vulcani e Ambiente), Linee di Attività, Sezioni e Centri.

I Dipartimenti

I Dipartimenti, che operano in stretto collegamento tra loro, sono il luogo primario per la pianificazione della ricerca scientifica, tecnologica e istituzionale dell'Ente con compiti di promozione, programmazione, coordinamento e verifica. Favoriscono inoltre le relazioni e l'integrazione delle attività delle Sezioni e dei Centri con le principali Istituzioni di ricerca internazionali, con le Università e gli altri enti di ricerca nazionali, pubblici e privati, con il territorio e le imprese.

A ciascun Dipartimento è posto un Direttore scelto tra persone di alta qualificazione ed esperienza scientifica del settore di attività dell'INGV e nominato dal Consiglio di Amministrazione, secondo le modalità definite nel ROF. I Direttori di Dipartimento coadiuvano il Presidente nella programmazione dell'attività scientifica e tecnologica e sulla base degli indirizzi generali ricevuti dal CdA.

Ogni Dipartimento si articola in un limitato numero di Linee di Attività di carattere multidisciplinare e aggregante, incentrate sul raggiungimento di obiettivi strategici. Su tali linee di attività si innesta la dinamica progettuale ordinaria e quella perseguita attraverso progetti esterni, quali i progetti promossi dalla Comunità Europea, i progetti promossi dal MUR e da altri soggetti finanziatori nazionali e internazionali.

La definizione delle Linee di Attività ricalca l'impostazione indicata dall'ANVUR nelle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli EPR, emanate a Luglio 2015.

Le Linee di Attività dell'INGV sono così organizzate:

- a) Ricerca (suddivisa in: Terremoti – Vulcani - Ambiente)
- b) Servizi e ricerca per la società (suddivisa in: Terremoti – Vulcani - Ambiente)
- c) Infrastrutture e sviluppo tecnologico a valenza nazionale e internazionale
- d) Terza Missione (Public Engagement, Editoria, Biblioteche, Siti Museali, Brevetti e Spin-off)

La Linea c) e la d) sono trasversali e comuni ai tre Dipartimenti.

Le Sezioni

Le Sezioni sono unità organizzative tecnico – scientifiche, alcune delle quali definite "Osservatori", dotate di sale operative con compito di sorveglianza territoriale, presso le quali si svolgono attività di ricerca, monitoraggio, sorveglianza e la gestione delle infrastrutture.

Hanno autonomia finanziaria e gestionale e garantiscono l'assolvimento delle finalità istituzionali anche tenendo conto degli indirizzi dati dai Dipartimenti e dalla Direzione Generale.

I Centri

I Centri concorrono al perseguimento degli obiettivi scientifici e allo svolgimento delle funzioni dei Dipartimenti di riferimento e delle Sezioni, che contribuiscono alle attività dei Centri medesimi. Il coordinamento dei Centri è affidato al personale di ricerca dell'Ente nominato dal

Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente.

Il Collegio dei Direttori

Il Collegio dei Direttori è un organismo di consulenza con il compito di supportare il Presidente, il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale nella gestione e armonizzazione delle attività scientifiche, tecnologiche e di servizio; ha anche il compito di facilitare le necessarie sinergie tra le strutture scientifiche e amministrative nell'elaborazione della pianificazione strategica dell'INGV. Esso è composto dal Presidente, che lo presiede e ne stabilisce l'ordine del giorno, dal Direttore Generale, dai Direttori dei Dipartimenti, dai Direttori di Sezione, dai dirigenti dell'Amministrazione Centrale; al Collegio partecipa il Responsabile del Centro Servizi per il Coordinamento delle Attività a supporto della Ricerca e un rappresentante eletto dal personale di ricerca.

Centro Servizi per il Coordinamento delle attività a supporto della Ricerca

Fornisce supporto al Presidente, alla Direzione Generale e ai Direttori di Dipartimento nelle attività di coordinamento ed attuazione delle iniziative per il conseguimento degli obiettivi definiti nel PTA. Si articola in:

- Ufficio per la valorizzazione e la valutazione della Ricerca, che assicura il supporto di programmazione e alla redazione dei documenti istituzionale; inoltre supporta il coordinamento delle attività previste per la Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR).
- Ufficio Relazioni internazionali e rapporti con la UE, che assicura, in accordo con i Direttori di Dipartimento, il supporto alla gestione e allo sviluppo di relazioni internazionali con particolare riferimento ai rapporti con la UE.
- Ufficio Gestione Dati, che persegue finalità di promozione del paradigma Open Science; gestione del registro dati; supporto tecnico scientifico nella stesura dei contratti o convenzioni che prevedono la gestione di dati INGV.

Settore Comunicazione e Divulgazione Scientifica

Il Settore Comunicazione e Divulgazione Scientifica cura e coordina la progettazione, la programmazione e la realizzazione delle attività di comunicazione dell'INGV, anche ai fini del perseguimento della Terza missione e promuove la diffusione e il trasferimento verso il pubblico dei contenuti e dei risultati della ricerca e delle attività di monitoraggio svolte dall'INGV. Il Settore inoltre fornisce supporto all'Ufficio stampa.

2. La prevenzione della corruzione

2.1 Premessa

È utile ribadire in premessa che il concetto di "corruzione", come si configura nella [legge 190/2012](#) e come puntualizzato più volte dall'ANAC, ha un'accezione in cui rilevano non solo le fattispecie penalistiche. Infatti, come ribadito nel [PNA 2019](#), *"la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico."*

Le misure descritte nel seguito rispondono all'esigenza di sviluppare il sistema di prevenzione della corruzione in modo graduale, cercando per quanto possibile di evitare aggravati burocratici che ne rendano difficile l'applicazione, e cercando di integrarlo nelle procedure e processi esistenti. Quest'ultimo requisito è fondamentale per assicurare ad un ente di Ricerca come l'INGV la rapidità

e il dinamismo necessari per competere con successo nel panorama internazionale.

2.2 Soggetti e ruoli nella strategia di prevenzione della corruzione

Dal 9/11/2018 il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) dell'INGV è il Dott. Stefano Salvi, Dirigente tecnologo presso l'Osservatorio Nazionale Terremoti, sede di Roma.

Il RPCT è affiancato dal Team Trasparenza e Anticorruzione (TAC), aggiornato con Decreto del Direttore Generale n. 70/2020.

Il RPCT è coadiuvato dal gruppo dei Referenti Anticorruzione (Delibere CdA n. 680/2018 e 206/2019), composto dai Direttori delle Sezioni scientifiche e delle Direzioni Centrali della Direzione Generale. I Referenti hanno i seguenti compiti:

- coadiuvare il RPCT nella definizione delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi e controllarne l'attuazione;
- svolgere attività di comunicazione, informazione e monitoraggio sulle misure di prevenzione;
- contribuire all'elaborazione e pubblicazione delle informazioni di cui al d.lgs. 33/2013 e Delibera ANAC 1310/2016.

I nominativi dei referenti Anticorruzione sono:

Dott. Giovanni Torre	Direttore della Direzione Centrale Ragioneria e Bilancio
Dott.ssa Alessia Di Caprio	Direttore della Direzione Centrale Affari Amministrativi e Personale
Dott. Salvatore Barba	Direttore della Sezione Roma 1
Dott. Francesca Bianco	Direttore della Sezione di Napoli
Dott. Stefano Branca	Direttore della Sezione di Catania
Dott. Antonio Costa	Direttore della Sezione di Bologna
Dott. Franco Italiano	Direttore della Sezione di Palermo
Dott. Lucia Luzi	Direttore della Sezione di Milano
Dott. Carlo Meletti	Direttore della Sezione di Pisa
Dott. Fabio Speranza	Direttore della Sezione Roma 2
Ing. Salvatore Stramondo	Direttore della Sezione Osservatorio Nazionale Terremoti

È opportuno ricordare che tutti i dipendenti dell'Ente devono collaborare all'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione. Infatti, ai sensi dell'Art. 8 del D.P.R. 62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici), recepito all'Art. 11 del Codice di comportamento dei dipendenti dell'INGV, i dipendenti hanno l'obbligo di:

1. rispettare le prescrizioni del PTPCT;
2. collaborare con il RPCT;
3. rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti;
4. segnalare eventuali situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza.

La violazione delle norme di cui sopra, come anche delle misure di prevenzione previste dal Piano,

costituisce illecito disciplinare e, ai sensi all'art. 55-sexies, co. 3, del d.lgs. 165/2001 è fatto obbligo ai dirigenti di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti che non le rispettino¹.

2.3 Obiettivi strategici

Gli obiettivi generali di una efficace strategia della prevenzione della corruzione sono (L. 190/2012 e PNA 2013):

- creare un contesto sfavorevole alla corruzione, attraverso lo sviluppo di una cultura della trasparenza e dell'integrità;
- ridurre la possibilità che si manifestino casi di corruzione, attraverso l'implementazione delle norme di legge, di direttive interne, di buone pratiche e l'irrogazione di sanzioni;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione, attraverso la trasparenza dei flussi informativi, un monitoraggio costante, la collaborazione dei dipendenti.

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2021-2023 approvati dall'organo di indirizzo con delibera n. 23/2021 (ai sensi dell'art. 1, c. 8, della L. 190/2012, come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. h), del d.lgs. 97/2016), indentificati in continuità rispetto quelli della precedente programmazione, sono i seguenti:

- garantire la formazione specifica per promuovere la cultura della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- dare attuazione all'Atto di Indirizzo n. 39/2018 del MUR, per quanto compatibile con le attività degli enti di ricerca;
- proseguire la mappatura dei processi dell'Ente ed individuare, per le aree a maggior rischio, efficaci misure di contrasto e prevenzione della corruzione;
- completare la dematerializzazione dei processi;
- assicurare il costante monitoraggio degli obblighi di pubblicazione delle informazioni di cui al d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;
- assicurare la stretta integrazione tra obiettivi di Performance individuale e organizzativa e gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza, come previsto dalla Del. ANAC n. 1064/2019.

Nel corso della programmazione relativa al ciclo delle performance 2021 tali obiettivi strategici verranno declinati con appositi provvedimenti negli obiettivi individuali da assegnare al Direttore Generale, ai Dirigenti amministrativi e a tutti coloro che rivestono il ruolo di Referente al fine rendere effettivo il previsto coordinamento tra il Piano della Performance e il PTPCT. Il Piano della Performance INGV 2021-2023, approvato con Decreto del Presidente n. 8 del 29/01/2021 e recepito dal Consiglio di amministrazione con Delibera n. 9 del 2/03/2021, è disponibile nell'apposita sezione di amministrazione trasparente.

¹ L'art. 55-sexies, co. 3, d.lgs. 165/2001 come sostituito dall'articolo 17, comma 1, lettera b), del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 prevede che «*Il mancato esercizio o la decadenza dall'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare, inclusa la segnalazione di cui all'articolo 55-bis, comma 4, ovvero a valutazioni manifestamente irragionevoli di insussistenza dell'illecito in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili, l'applicazione della sospensione dal servizio fino a un massimo di tre mesi, salva la maggiore sanzione del licenziamento prevista nei casi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-ter), e comma 3-quinquies. Tale condotta, per il personale con qualifica dirigenziale o titolare di funzioni o incarichi dirigenziali, è valutata anche ai fini della responsabilità di cui all'articolo 21 del presente decreto. Ogni amministrazione individua preventivamente il titolare dell'azione disciplinare per le infrazioni di cui al presente comma commesse da soggetti responsabili dell'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4*».

2.4 Le aree a rischio corruzione

L'individuazione delle aree a rischio per il triennio 2021-2023 è stata fatta tenendo in debito conto le indicazioni fornite dal CdA INGV (obiettivi strategici, vedi sezione precedente), dall'ANAC, dal Ministero vigilante (Atto di indirizzo MUR n.39/2018), nonché le risultanze dell'analisi di rischio e ulteriori valutazioni del RPCT e dell'Amministrazione.

Il PNA 2019 riassume le aree di rischio generali e specifiche individuate nei vari PNA che si sono succeduti a partire dal 2013. Per gli Enti di Ricerca non è stato ancora fatto un approfondimento specifico ma, come riportato nel PNA 2017 e nell'Atto di Indirizzo n. 39/2018 del MUR, le raccomandazioni ivi contenute, destinate al settore della Ricerca Universitaria, si applicano "per quanto compatibile" anche agli Enti Pubblici di Ricerca.

Come richiamato nel PNA 2019, le aree a rischio e gli impatti potenziali di eventi rischiosi sono valutati dal RPCT sulla base di una analisi storica degli eventi rischiosi o di situazioni di attenzione verificatisi nell'Ente (o in enti simili) e anche attraverso l'analisi di segnalazioni pervenute o di documenti interni.

Sulla base delle indicazioni, delle analisi e delle valutazioni svolte, per il triennio 2021-2022 il presente Piano individua prioritariamente le aree a rischio elencate nella Tabella 3.1.

1	Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale)
2	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
3	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
4	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
5	Incarichi e nomine
6	Ciclo di vita dei progetti di ricerca
7	Incarichi extra-istituzionali dei ricercatori e tecnologi
8	Partecipazione societarie o in enti esterni di varia natura

Tabella 2.1 – Aree prioritarie per il rischio corruzione per l'INGV nel triennio 2021-2023.

Come è noto, per ognuna delle aree individuate (eventualmente differenziate in sottoaree) l'Ente deve eseguire una valutazione del rischio, successivamente alla quale deve definire delle misure di prevenzione e renderle operative. Al RPCT spetta successivamente l'esecuzione di un monitoraggio periodico per verificarne l'efficacia. Attualmente l'INGV ha una documentazione parziale relativamente ai processi amministrativi e gestionali, alle attività svolte al loro interno, e ai flussi di comunicazione interna ed esterna. La prevista mappatura dei processi ha subito nel 2020 dei rallentamenti dovuti principalmente alle conseguenze della pandemia COVID-19, ed è stato possibile mappare dettagliato solo i processi dell'Area Reclutamento.

Per il triennio 2021-2023, la mappatura e descrizione dei flussi di lavoro e delle attività svolte nei processi relativi alle aree a rischio resta un obiettivo primario del Piano. Come raccomandato nel PNA 2019, in attesa della mappatura dei processi e della possibilità di eseguire la valutazione analitica dei rischi, sono stati individuati degli eventi rischiosi e delle misure di prevenzione per ogni area a rischio della Tabella 2.1. Nei capitoli da 2.7 a 2.13 vengono descritte le attività pianificate per il triennio di riferimento per ciascuna di tali aree e per le eventuali sottoaree omogenee.

2.5 Le misure di prevenzione della corruzione

In base all'area di applicazione, è possibile distinguere le misure per la prevenzione della corruzione in due famiglie: le misure generali (ex l. 190/2012, d.lgs. 165/2001, d.lgs. 33/2013, d.lgs. 39/2013) che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e sono generalmente comuni a quasi tutta la P.A., e le misure specifiche, che agiscono su specifici rischi relativi a processi particolari di un ente o di un settore (ad es. il settore della Ricerca pubblica). Le misure di prevenzione definite in questo Piano per il triennio 2021-2023 sono elencate nella Tabella 2.2.

1	il Codice di comportamento dei Dipendenti
2	la rotazione del personale nei profili di responsabilità
3	la disciplina del conflitto di interesse
4	la condivisione delle decisioni o comunque l'affiancamento
5	il regolamento per il conferimento di incarichi extra-istituzionali
6	la verifica delle incompatibilità e inconfiribilità di incarichi
7	la regolamentazione del <i>pantouflage</i>
8	la regolamentazione per la formazione di commissioni e incarichi di ufficio
9	la formazione (include la sensibilizzazione e promozione dell'etica)
10	la tutela del dipendente che segnala illeciti (e promozione delle segnalazioni)
11	la trasparenza (all'esterno e all'interno) e la semplificazione
12	il monitoraggio e i controlli
13	la regolamentazione dei rapporti con soggetti esterni e la società civile

Tabella 2.2 – Misure per la Prevenzione della Corruzione previste in questo Piano.

Per quanto riguarda la descrizione delle misure generali si rimanda al [PNA 2019](#).

Le eventuali misure specifiche definite dall'INGV sono descritte nei capitoli relativi a ciascuna area a rischio.

2.6 Monitoraggio e flussi informativi

L'art. 1, co. 9, lett. c), della L. 190/2012 dispone che il PTPCT preveda da parte di tutti i dipendenti, «*obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano*», con particolare riguardo alle attività ivi individuate.

Il monitoraggio ha lo scopo di verificare il corretto stato di attuazione delle misure di prevenzione e la loro effettiva idoneità a prevenire/ridurre i rischi relativi, ed è eseguito con tempi e modalità definite nel Piano. Il RPCT svolge il monitoraggio elaborando le informazioni ottenute dagli Uffici dell'Ente che devono attuare le varie misure. In linea generale i flussi informativi verso il RPCT si esplicano tramite dei report sintetici, trasmessi dai Referenti o dai Responsabili degli uffici, attraverso i quali il RPCT elabora degli indicatori utili a far emergere eventuali problemi nella efficacia o nella corretta applicazione delle misure. Come indicato da ANAC (PNA 2019) la pianificazione del monitoraggio deve prevedere:

- i processi/attività oggetto del monitoraggio;

- le periodicità delle verifiche;
- le modalità di svolgimento della verifica;
- i responsabili dei vari passi.

Giova ricordare che il monitoraggio stesso è una misura di prevenzione (Tabella 2.2) e pertanto, ai sensi del richiamato art. 8 del D.P.R. 62/2013, il dipendente ha l'obbligo di rispettare le procedure di monitoraggio, pena l'avvio di un procedimento disciplinare.

Dal punto di vista pratico, nel corso del triennio il monitoraggio verrà reso progressivamente più speditivo e meno gravoso per gli uffici grazie all'uso di procedure informatiche (vedi sezione 2.15.4), attualmente vengono richieste informazioni in forma tabellare, in formati concordati con gli uffici, cercando di riutilizzare al massimo gli strumenti di gestione in uso negli uffici.

Le modalità del monitoraggio vengono descritte tra le attività pianificate per ciascuna delle aree a rischio, fermo restando che con la progressiva implementazione dell'informatizzazione dei flussi documentali, i formati e le tempistiche potranno essere modificati.

2.7 Area 1 - Acquisizione e gestione del personale

In quest'area sono individuate le seguenti sottoaree:

Area 1 - Acquisizione e gestione del personale	
Sottoaree	Processi/attività
Reclutamento	Sono stati identificati 23 processi diversi a partire dalla determinazione dei fabbisogni fino agli adempimenti di pubblicità
Conferimento incarichi di collaborazione	Affidamento di contratti di collaborazione per attività di ricerca Conferimento di incarichi a personale esterno (consulenza professionale, professionisti, collaborazioni occasionali)
Progressione del personale	Procedure concorsuali per la progressione di carriera Procedure valutative per la progressione economica

2.7.1 Reclutamento

L'INGV nel 2020 ha pubblicato 19 bandi di concorso per il reclutamento di varie figure professionali. Di questi due hanno riguardato n. 3 unità di personale a tempo indeterminato da individuare tramite concorso pubblico, uno ha riguardato l'assunzione a tempo indeterminato di personale dell'INGV in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017. I restanti bandi erano finalizzati all'assunzione di personale a tempo determinato su fondi di progetto o convenzioni. A causa delle misure di contenimento della diffusione del virus Sars-Cov-2 che hanno significativamente inciso sull'espletamento delle procedure concorsuali, solo una minima parte delle assunzioni previste nel 2020 è stata effettivamente portata a termine, per cui nel 2021 l'INGV dovrà procedere all'assunzione del personale residuale del 2020 più le ulteriori figure professionali previste nel PTA 2019-2021. Nello stesso periodo l'Ente procederà verosimilmente anche all'assunzione/rinnovo di unità di personale a tempo determinato su fondi di progetto.

La sottoarea Reclutamento è stata considerata ad alto rischio nell'analisi eseguita nel PTPCT 2015-2017 (Del. CdA n. 205/2015), e ciò ha portato negli anni l'Amministrazione a implementare varie misure di prevenzione. Nel Regolamento del Personale è inserito il quadro di riferimento generale e sono richiamate le principali norme di legge. È inoltre in vigore un Disciplinare per le riunioni delle Commissioni di Concorso con modalità telematica.

Pertanto in questa sottoarea l'INGV applica le misure di prevenzione 4 e 8 di cui alla Tabella 2.2. La misura n. 11 (trasparenza) è inoltre applicata ai sensi del d.lgs. 33/2013.

Nel 2020 è stata eseguita la mappatura dei processi relativi a quest'area, nonché l'analisi dei

rischi seguendo la procedura descritta nel PNA 2019. I risultati sono disponibili nell'Allegato 1. In attesa della formalizzazione della mappatura dei processi e della successiva analisi dei rischi, sono state implementate alcune misure di prevenzione, come descritto nelle sezioni successive.

Definizione del profilo professionale e dei requisiti di accesso ai bandi di concorso

Questa attività è stata individuata come ad alto impatto nell'analisi del rischio. Il rischio complessivo è stato valutato basso per le assunzioni di dipendenti a Tempo Indeterminato (TI) considerata la presenza di altre misure di prevenzione e la minore discrezionalità nelle decisioni, che vengono condivise tra più soggetti.

Per le assunzioni a Tempo Determinato (TD) il rischio è invece considerato medio, poiché ai richiedenti posizioni a contratto (responsabili di progetti o convenzioni) è attribuita una maggiore discrezionalità nella definizione dei profili e dei requisiti di accesso. Per questi tipi di bando è stata implementata una ulteriore misura di prevenzione che riduce la probabilità di un uso distorto della discrezionalità. La misura proposta prevede di aumentare la trasparenza sui motivi della decisione da parte dei responsabili di fondi esterni, e consiste nella richiesta di indicare in modo specifico, nel modulo apposito, le competenze del personale da assumere legandole ai pacchi di lavoro (workpackages) definiti negli atti ufficiali riguardanti il progetto (ad esempio lo Statement of Work per i progetti europei).

Il monitoraggio verrà eseguito a cura del RPCT, che verificherà a campione ogni sei mesi il rispetto del corretto utilizzo dei nuovi moduli.

Rotazione dei componenti delle commissioni di concorso

Il monitoraggio della composizione delle commissioni di concorso bandite nel biennio precedente ha evidenziato che a fronte di 71 procedure concorsuali concluse nel biennio 2019-2020, ognuno con tre componenti e un segretario, si sono verificate delle situazioni in cui uno stesso dipendente è stato nominato commissario in più di una commissione (fino ad un massimo di 5 volte nel biennio).

Poiché la nomina dei componenti delle Commissioni è stata valutata come un'attività a rischio alto, si ritiene necessario applicare con maggiore rigore il criterio di rotazione alla nomina dei componenti delle commissioni di concorso. Al riguardo nel 2021 verrà studiata la possibilità di creare un albo (e relativo disciplinare) con la descrizione delle aree di competenza per ogni dipendente, da cui, attraverso una apposita procedura, sia possibile selezionare i componenti delle commissioni, rispettando il criterio della rotazione, nel rispetto delle disposizioni regolamentari dell'Ente.

Restano ferme le misure di prevenzione già applicate (art. 10, comma 7 del Regolamento del Personale vigente).

Il RPCT verificherà l'applicazione del criterio di rotazione utilizzando le informazioni della tabella seguente, fornite semestralmente dal Settore Reclutamento Risorse Umane:

Codice bando	Stato della procedura	Qualifica	Sez.	Sede	Area Tematica / Macroarea	DAP Concorso	Presidente Commissione	Componenti Commissione	Segretario/A Commissione

Conflitto di interesse e incompatibilità dei commissari di concorso (misure n. 3 e 6, Tabella 2.2)

Le attività svolte dalla commissione di concorso per la valutazione dei candidati sono state classificate ad alto impatto ma a rischio complessivo medio, grazie all'esistenza di varie misure di prevenzione (condivisione delle decisioni tra più soggetti, codice di comportamento, dichiarazioni di assenza di conflitti d'interesse, trasparenza). Per mitigare ulteriormente

l'impatto, il modulo per le dichiarazioni di assenza di conflitti di interesse e incompatibilità per i membri delle commissioni di concorso è stato modificato secondo le indicazioni delle Linee guida ANAC (del. n. 25/2020), come previsto nel PTPCT 2020. Pertanto ora il modulo chiarisce che sono causa di incompatibilità anche *“situazioni sostanziali suscettibili in concreto di riflettersi negativamente sull'andamento del procedimento per fatti oggettivi, anche di sola potenziale compromissione dell'imparzialità, oppure tali da suscitare ragionevoli e non meramente strumentali dubbi sulla percepibilità effettiva dell'imparzialità di giudizio nei destinatari dell'attività amministrativa e nei terzi”*.

Manuale operativo sulle procedure di reclutamento

La mappatura dei processi e delle attività relative alle procedure di reclutamento ha mostrato come alcune di esse non siano ben definite nei regolamenti dell'Ente o in altri atti regolamentari.

In generale si nota come, in alcuni casi, i flussi di lavoro, di comunicazione, e le responsabilità dei vari uffici coinvolti nelle attività legate al reclutamento del personale, dalla richiesta dell'avvio della procedura concorsuale fino alla stipula del contratto, non siano documentati e siano basati sulla consuetudine.

Si propone pertanto di elaborare un manuale operativo che espliciti tutte le attività ed i relativi flussi in modo organico, recependo le eventuali indicazioni riportate nel tempo in circolari o decreti. Si tratta di una misura di prevenzione di tipo regolamentare.

La redazione del manuale verrà avviata nel 2021, mentre la sua approvazione è un obiettivo del 2022.

I controlli (misura n. 12, Tabella 2.2)

Il Settore Reclutamento Risorse Umane svolge i controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione fornite da tutti i candidati risultati vincitori di concorso, ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. 445/2000.

2.7.2 Conferimento incarichi di collaborazione

Questa sottoarea continua ad essere valutata come ad alto impatto ed elevata esposizione al rischio, i possibili eventi rischiosi sono relativi a: corruzione in esercizio della funzione, concussione, induzione a dare o promettere utilità, abuso di atti d'ufficio, omissione (Del. CdA n. 205/2015).

Le misure di prevenzione implementate a partire dal 2015 e attualmente in essere, sono:

- Il Regolamento per l'affidamento di incarichi di consulenza professionale e di prestazione occasionale, l'ultimo emanato nel 2020 (delibera n. 238/2020) in sostituzione del precedente del 2018. Tale regolamento è aggiornato con le modifiche normative introdotte dal d.lgs. n. 75/2017 al d.lgs. 165/2001.
- La disciplina dei conflitti di interesse e la verifica delle situazioni di incompatibilità e inconfiribilità. L'INGV richiede che ogni contratto relativo a tali incarichi sia corredato di dichiarazioni prodotte dagli interessati su apposita modulistica, attestanti l'insussistenza di conflitti di interesse, anche potenziali, e di cause di incompatibilità/inconfiribilità, rispetto all'oggetto della prestazione, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013. Il Direttore della Sezione di riferimento certifica quindi di avere verificato le dichiarazioni di assenza di conflitti di interesse.
- La trasparenza. Le dichiarazioni di cui al punto precedente e i curricula dei titolari di contratti di collaborazione occasionale o professionale vengono pubblicati nella sottosezione *Consulenti e collaboratori* della sezione Amministrazione Trasparente del portale INGV, e comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la piattaforma PerlaPa. Come previsto nel PTPCT 2020, la sezione in questione è stata migliorata inserendo una tabella in formato excel, aggiornata ogni 6 mesi, che riporta

tutti i dati di interesse per tutti i collaboratori.

Nel corso del 2021 sarà necessario avviare l'esecuzione di controlli a campione su almeno il 10% delle dichiarazioni sostitutive rese dai collaboratori ai sensi del D.P.R. 445/2000 (vedi sezione 2.10).

Il monitoraggio della corretta applicazione delle misure di cui sopra verrà svolto dal RPCT con cadenza semestrale.

2.7.3 Fabbisogno e progressione del personale

La maggior parte delle risorse del finanziamento ordinario dell'INGV nell'ultimo quinquennio sono state finalizzate alla risoluzione del problema del precariato, e questo ha ridotto notevolmente la possibilità di avviare procedure concorsuali per le progressioni di carriera. Come evidenziato dall'Indagine sul Benessere lavorativo all'INGV nel 2019, una parte del personale ritiene di ricevere uno scarso apprezzamento dei propri esiti lavorativi, e in parte questo va relazionato alla difficoltà di progredire nella propria carriera. Allo scopo di prevenire situazioni di malessere lavorativo, che sono come è noto il terreno fertile su cui possono svilupparsi fenomeni corruttivi, è necessario evitare che questa situazione, per lo più dovuta a fattori contingenti, possa essere percepita come una distorsione dal principio di imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione.

Ai sensi del Regolamento del Personale INGV, i fabbisogni di personale e di progressioni di carriera per i dipendenti dell'Ente, sono determinati dal CdA. Per i profili professionali di ricercatore e tecnologo, la decisione viene presa sulla base di motivate esigenze avanzate dal Direttore Generale e dal Collegio dei Direttori (art. 3, comma 4). Per i livelli retributivi dal IV all'VIII, il CdA decide sulla base di motivate esigenze avanzate dal Direttore Generale e dai Direttori delle Sezioni. Al di là di queste generiche indicazioni, non esiste tuttavia una procedura formalizzata che consenta di tracciare le esigenze espresse e le motivazioni delle decisioni. L'arbitrarietà insita nel processo e la mancanza di tracciabilità sono importanti fattori abilitanti del rischio di malagestione. La principale misura per la prevenzione di tale rischio è stata individuata nella redazione del disciplinare descritto nella sezione 2.7.1. Una misura associata è la trasparenza delle motivazioni, pertanto i documenti che giustificano le scelte dei fabbisogni dovranno essere pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente.

Un altro tema importante in quest'area riguarda le procedure per la progressione economica dei ricercatori e tecnologi. Ai sensi del CCNL 1994-1997 (II biennio economico 1996-1997, Area della Dirigenza, seconda sezione), per questi profili è previsto un incremento stipendiale attribuito con riferimento ai livelli e a classi stipendiali che vengono raggiunte a intervalli di tempo prefissati. Ai sensi dell'art. 4 comma 6, *"il passaggio tra la posizione stipendiale in godimento e quella immediatamente superiore potrà essere acquisito, al termine dei periodi previsti dalla tabella B, sulla base dell'accertamento positivo, da parte dell'Ente, dell'attività svolta in tutto l'arco del periodo considerato. L'accertamento consiste nella verifica complessiva della regolarità dell'attività prestata sulla base di apposite relazioni presentate dai soggetti interessati"*. Inoltre, come dispone il comma 10: *" Nel caso che la verifica risultasse negativa, la stessa sarà ripetuta nell'anno successivo"*.

Attualmente l'INGV segue una prassi che prevede la nomina di commissioni per ogni annualità in cui sono previsti passaggi di fascia. In mancanza di indicazioni date alle commissioni, le stesse si trovano a valutare le attività dei dipendenti utilizzando ogni volta criteri di valutazione differenti, il che aumenta la probabilità di eventi rischiosi come ad es. favoritismo verso dipendenti con scarsi requisiti. La mancanza di una procedura formalizzata è evidentemente un fattore abilitante del rischio di malagestione.

Le misure da implementare per questa sottoarea sono la regolamentazione dell'intero processo di valutazione, includendo la formazione della commissione, le modalità di redazione delle relazioni di attività, l'uniformità dei criteri di valutazione, le azioni conseguenti ad una valutazione negativa. Tale regolamentazione dovrà includere almeno le seguenti misure di prevenzione: la rotazione dei componenti delle commissioni, l'insussistenza di conflitti di

interesse tra essi e i candidati, la trasparenza. La redazione del regolamento è a cura della Direzione Generale, la sua approvazione è un obiettivo del primo trimestre del 2022, il monitoraggio sarà eseguito dal RPCT.

2.8 Area 2 - Contratti pubblici

La maggior parte dei processi di quest'area è vincolata da norme e procedure che definiscono di per sé delle misure anticorruzione. L'anno 2020 ha visto l'emanazione di numerose norme, a carattere transitorio, atte ad incentivare gli investimenti pubblici e a fronteggiare le ricadute economiche negative dovute alle misure di contenimento e dell'emergenza sanitaria globale del COVID-19.

In particolare, il decreto n. 76/2020 convertito in L. 120/2020 recante «Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitali» (Decreto Semplificazioni) ha introdotto numerose novità in materia, finalizzate a semplificare le procedure di affidamento e di esecuzione degli appalti pubblici, e confermato le modifiche - anch'esse transitorie - del decreto "sbloccacantieri" n. 32 del 18 aprile 2019, convertito con L. n. 55 del 14 giugno 2019. Tali norme provvisorie rimarranno in vigore per l'anno 2021, salvo ulteriori modifiche.

Il carattere transitorio dell'attuale normativa non permetterà, pertanto, l'aggiornamento del Manuale per le attività sottosoglia in relazione alle procedure di affidamento di forniture, servizi e lavori, adottato con Direttiva del Direttore Generale n. 1/2017, ma si prevedono frequenti aggiornamenti normativi e procedurali tramite l'invio di comunicazioni e circolari a tutto il personale INGV. Ogni sei mesi il Responsabile del Centro Servizi Appalti e Contratti, invierà al RPCT una nota riepilogativa delle comunicazioni inviate, ovvero dell'assenza di comunicazioni e relativa motivazione.

In previsione del completamento della mappatura del processo "acquisti di beni e servizi", si rende necessario ridefinire i relativi sub-processi individuati nel 2015, al fine di stabilire le misure da adottare per ridurre il rischio corruttivo. Di seguito l'elenco dei sub-processi comprendenti il processo "Acquisti di beni e servizi".

Area 2- Contratti pubblici	
Sottoaree	Processi/attività
Acquisti di beni e servizi	Programmazione degli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore a € 40000,00
	Definizione dell'affidamento
	Avvio procedura
	Valutazione offerte
	Verifica aggiudicatario
	Aggiudicazione
	Stipula del contratto

2.8.1 Fasi della procedura

La programmazione degli acquisti, così definita dall'art. 21 del Dlgs 50/2016 e dal decreto del MIT n. 14/2018, avente come oggetto il "Regolamento recante procedure e schemi-tipo per la redazione e la pubblicazione del programma triennale dei lavori pubblici, del programma biennale per l'acquisizione di forniture e servizi e dei relativi elenchi annuali e aggiornamenti annuali", è l'attività che consente all'Istituto di analizzare, preliminarmente, i propri fabbisogni e, successivamente, pianificare le procedure di gara. Tale sub-processo non è caratterizzato da un elevato grado di rischio corruttivo, tuttavia provvedere alla sua procedimentalizzazione consentirebbe di operare con efficienza, tempestività e flessibilità. Si provvederà a monitorare costantemente la raccolta dei fabbisogni, la redazione dei programmi e l'aggiornamento degli

stessi, attraverso l'adozione di strumenti idonei a tal fine.

La definizione dell'affidamento di per sé non rappresenta un processo ad alto rischio corruttivo, in quanto l'affidamento è definito dalla normativa, ovvero in base alla base d'asta e alle caratteristiche del bene/servizio richiesto. Tuttavia, proprio queste ultime possono essere caratterizzate da ampia discrezionalità del Responsabile del Procedimento. La misura principale da attuare è la formazione dei RUP circa l'uso improprio della propria discrezionalità negli appalti: si prevedono, pertanto, ulteriori giornate formative al personale interessato (vedi sezione 2.15.6).

Ulteriore misura prevista per l'anno 2021, sarà l'aggiornamento del modello "proposta d'acquisto" attualmente in uso, sia per le procedure sotto soglia che sopra soglia, e dei modelli per effettuare indagini e/o consultazioni di mercato. Tali modelli saranno trasmessi al personale dell'Istituto, nonché pubblicati nella sezione dedicata al CSAC di intranet. Il monitoraggio sarà effettuato dal RPCT che dovrà verificare l'aggiornamento dei modelli sopramenzionati.

L'avvio procedura non presenta particolari rischi corruttivi, la standardizzazione degli atti e della documentazione da produrre ai fini dell'avvio della procedura sono le misure più adatte a ridurre ulteriormente il rischio.

Riveste particolare interesse, la fase della valutazione delle offerte pervenute a seguito di una richiesta d'offerta o pubblicazione di un bando. Il legislatore ha predisposto un composito quadro normativo allo scopo di prevenire i conflitti di interessi del RUP e della Commissione nello svolgimento delle proprie funzioni di valutazione. A tale scopo, nell'anno 2020 con il nuovo "*Regolamento interno per la definizione dei criteri per la nomina dei componenti delle commissioni giudicatrici nelle procedure bandite dall'INGV per l'aggiudicazione di contratti pubblici di appalto*", approvato con Delibera del CdA n. 112/2020, si sono volute definire le regole per la nomina dei commissari di gara, principalmente basate sulla compatibilità e competenza, e si è proceduto ad aggiornare la dichiarazione dell'assenza del conflitto di interesse, sulla base delle osservazioni contenute nel Piano 2020-2022. A tale proposito, si suggerisce di definire i controlli da effettuare su tali dichiarazioni, a campione, in particolare, quelli disposti dall'art. 35-bis, secondo il quale coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, "non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere".

Nel corso del 2021 dovrà essere, quindi, implementata una procedura di controllo delle dichiarazioni sostitutive di certificazione fornite dai commissari, con l'obiettivo di verificare annualmente almeno il 10% delle dichiarazioni dei componenti delle commissioni.

Il Responsabile del CSAC deve fornire ogni anno al RPCT evidenza dell'esecuzione dei controlli delle dichiarazioni sostitutive tramite una tabella in formato excel, contenente l'elenco dei nominativi dei membri delle commissioni nominate, il nome del soggetto sottoposto a verifica, la procedura di gara per cui è stato nominato commissario, la verifica effettuata e il risultato.

Si rileva, comunque, la necessità di implementare ulteriori misure di prevenzione a presidio delle attività connesse agli affidamenti di beni, servizi e lavori. Oltre alle clausole attualmente presenti nella documentazione di gara, quali la cosiddetta clausola "*pantouflage/revolving door*" e la dichiarazione dei partecipanti alle procedure ordinarie di rispettare i principi ed i valori contenuti nel Codice di comportamento dell'Istituto, è fondamentale introdurre un rafforzamento degli strumenti di carattere "pattizio", attraverso una corresponsabilizzazione di tutte le parti contraenti. A questo fine CSAC ridefinirà il "patto d'integrità" attualmente in uso, così come disposto dall'art. 1, comma 17, della legge 190/2012. Il nuovo modello sarà pubblicato nella sezione dedicata al Centro sulla Intranet dell'Istituto e reso disponibile a tutto il personale. La verifica di tale misura sarà effettuata dal RPCT accedendo a tale pagina Intranet. Il monitoraggio dell'applicazione del patto sarà eseguito dal RPCT sulla base di informazioni fornite dal CSAC su un campione (10%) delle procedure sopra soglia.

Le fasi di aggiudicazione dell'appalto, comprensivo delle verifiche in capo all'aggiudicatario, e della stipula del contratto, non presentano particolari rischi corruttivi, la standardizzazione degli

atti e della documentazione da produrre ai fini della definizione dell'aggiudicazione e del contratto è la misura più adatta per ridurre ulteriormente tali rischi. I modelli aggiornati saranno pubblicati nella sezione dedicata al Centro sulla Intranet dell'Istituto e resi disponibili a tutto il personale. La verifica di tale misura sarà effettuata dal RPCT accedendo a tale pagina Intranet, al fine di verificare altresì la semplicità di consultazione della stessa.

2.8.2 Rotazione dei dipendenti nei ruoli più a rischio

In questa sottoarea le misure definite dall'analisi del 2015 erano la pubblicazione del Regolamento di Amministrazione, Contabilità e Finanza (RACF), e la rotazione e formazione dei dipendenti. Il RACF è stato adottato nel 2018 con Decreto del Presidente n.119/2018, e successivamente aggiornato con decreto del presidente n. 75/2020.

Il principio della "rotazione" costituisce una misura obbligatoria di prevenzione della corruzione con lo scopo di ridurre il consolidarsi di posizioni prestabili che possono potenzialmente creare relazioni privilegiate con alcuni soggetti destinatari di commesse pubbliche e creare un ambiente nel quale determinate prassi si discostano dai principi di imparzialità e buon andamento. Le figure più soggette a questo tipo di eventi rischiosi sono i RUP, pertanto su di essi deve concentrarsi la misura della rotazione che verrà facilitata attraverso l'ampliamento del numero dei dipendenti in grado di svolgere le funzioni di RUP. Questo si realizzerà con una formazione continuativa, garantita non solo attraverso corsi specifici, ma anche con la fornitura di un supporto costante ai RUP da parte del Centro Servizi e del personale più esperto nelle Sezioni. Ogni referente anticorruzione dovrà individuare annualmente: il personale da formare, amministrativo e tecnico, i corsi di formazione e la cadenza con la quale dovranno essere effettuati.

Ulteriori due misure di prevenzione che saranno implementate del 2021:

1. Assegnazione, laddove possibile, della responsabilità dei procedimenti a soggetti diversi dal richiedente il bene o servizio da acquisire.
2. Verifica ex post dei risultati delle procedure per individuare eventuali ripetizioni di aggiudicarsi nelle procedure di uno stesso RUP.

Il monitoraggio sarà a cura del RPCT sulla base delle informazioni fornite dai referenti anticorruzione e dal CSAC.

Il Piano Nazionale Anticorruzione ha inteso l'individuazione del *Responsabile dell'Anagrafe delle Stazioni Appaltanti – RASA* come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, e ha previsto la pubblicazione del nominativo del RASA nel PTPCT. Il RASA dell'INGV è il Dott. Massimo Bilotta, nominato con Delibera n. 317/2017 del 20/02/2017.

2.9 Area 3 - Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Nel 2020, la misura pianificata nella sottoarea Gestione del parco auto era la presa d'atto delle condizioni di utilizzo dei mezzi durante la prenotazione degli stessi, tramite una dichiarazione online. Poiché la procedura di prenotazione è stata modificata, l'inserimento del testo della dichiarazione dovrà essere eseguito dalla società che fornisce la piattaforma di prenotazione, questo verrà fatto nel 2021.

Nel 2021 sarà inoltre eseguita la mappatura di dettaglio dei processi e la successiva analisi dei rischi nell'area Gestione delle risorse finanziarie.

2.10 Area 4 - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

In quest'area sono stati identificati i macroprocessi elencati sotto.

Area 4 - Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Sottoaree	Processi/attività
Controlli e verifiche	Verifiche sulle autocertificazioni
	Verifiche sulle dichiarazioni di insussistenza di conflitti di interesse
	Verifiche sulle dichiarazioni in merito all'incompatibilità
	Verifiche sulle dichiarazioni in merito all'inconferibilità
Sanzioni	Procedure sanzionatorie e procedimenti disciplinari

2.10.1 Controlli e verifiche

Questa sottoarea contiene dei macroprocessi che assolvono ad obblighi di legge, come le verifiche sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione o di atto di notorietà disposte dall'art. 71 del D.P.R. 445/2000. I controlli sono una misura di prevenzione generale; in questo piano essa è già descritta per le Aree 1 e 2, tuttavia esistono ulteriori Aree soggette ad attività di verifica, come ad esempio le dichiarazioni dei dipendenti che ricevono incarichi extra-istituzionali.

L'INGV non ha ancora una procedura standardizzata sui controlli; è obiettivo del 2021 lo studio di fattibilità per elaborare un regolamento/manuale che dia indicazioni più puntuali sulle verifiche di cui sopra.

2.10.2 Sanzioni

Uno dei rischi in questa sottoarea riguarda le modalità con cui possono essere comminate sanzioni per infrazioni al Codice di Comportamento.

Come reiterato da ANAC nel PNA 2019 (sezione 1.3), i Codici di Comportamento devono 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”*, e la violazione dei doveri compresi nei codici (sia il Codice Generale, D.P.R. n.62/2013, sia quello specifico dell'Amministrazione), ivi inclusi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, deve avere diretta rilevanza disciplinare.

A questo riguardo va notato che gli obblighi di condotta riportati nei codici devono essere osservati anche da *“tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, dai titolari di organi di indirizzo e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché dai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione”* (PNA 2019).

Nel macroprocesso relativo ai procedimenti disciplinari per infrazioni al codice di comportamento si configurano due possibili eventi rischiosi:

1. i procedimenti disciplinari possono essere utilizzati per imporre pressioni sui dipendenti per interesse personale;
2. pur in caso di palese violazione al Codice di comportamento, il Responsabile dell'azione disciplinare decide di non avviare il procedimento per favorire il soggetto per interesse personale.

L'avvio del procedimento disciplinare è soggetto spesso ad un elevato tasso di discrezionalità e gli eventi rischiosi hanno una probabilità di occorrenza media, tuttavia, specialmente se ripetuti nel tempo, possono dar luogo ad impatti potenzialmente elevati.

La misura di prevenzione attivata dall'INGV per ridurre il primo rischio è stata la stipula, in data 13/11/2018, di una convenzione con un'altra Amministrazione (ISPRA) per istituire un Ufficio per i Procedimenti Disciplinari Unificato (ai sensi dell'art. 55bis comma 3 del d.lgs. 165/2001). Successivamente, con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'INGV n. 735/2018 è stato approvato il Regolamento attuativo dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari Unificato (UPDU) dell'INGV e dell'ISPRA. Per quanto riguarda le infrazioni superiori al rimprovero verbale (art.

55bis comma 4 del d.lgs. 165/2001), la decisione in merito all'eventuale irrogazione di una sanzione disciplinare al dipendente INGV viene presa da un collegio in cui la maggioranza dei componenti appartiene all'ISPRA, assicurando pertanto l'obiettività e l'imparzialità del giudizio. Questa procedura sembra sufficiente a prevenire la prima tipologia di rischio per le sanzioni superiori al rimprovero.

La seconda tipologia di evento rischioso ha un impatto potenzialmente molto dannoso per l'Ente, in quanto disattendere le norme del Codice delegittima l'Amministrazione, favorendo nel lungo termine lo sviluppo di comportamenti distorti e di situazioni diffuse di mala amministrazione e conseguente malessere organizzativo. Il principale fattore abilitante per questo tipo di rischio è la mancata conoscenza, o una conoscenza superficiale, del Codice di comportamento. Per intervenire su questo aspetto, sarà estesa attraverso appositi seminari la diffusione del Codice di Comportamento, sensibilizzando tutti i livelli organizzativi sull'importanza della sua conoscenza e della sua conseguente attuazione.

Sarà inoltre aumentato il livello di trasparenza, attraverso la pubblicazione annuale di dati anonimi e aggregati sui provvedimenti disciplinari adottati dall'Amministrazione, come descritto nel capitolo 3 (Trasparenza).

Per quanto riguarda il monitoraggio, l'UPDU informerà annualmente il RPCT in merito ai procedimenti disciplinari conclusi all'interno dell'INGV e alle relative sanzioni comminate.

2.11 Area 5 - Incarichi e nomine

In quest'area è possibile identificare i macroprocessi elencati nella tabella successiva.

Area 5 - Incarichi e nomine	
Sottoaree	Processi/attività
	Affidamento di incarichi di responsabilità o coordinamento amministrativo
	Affidamento dell'incarico di Direttore di Struttura
	Affidamento dell'incarico di Direttore di Sezione
	Affidamento dell'incarico di Responsabile di Unità Funzionale
	Affidamento dell'incarico di Direttore di Centro
	Nomina di membri di commissioni, tavoli tecnici, gruppi di lavoro e simili.

I macroprocessi per l'affidamento degli incarichi di Direttore di Struttura e di Sezione sono guidati da procedure ben definite all'interno dei regolamenti del Personale e di Organizzazione e Funzionamento.

Le procedure per l'affidamento degli altri incarichi e nomine sono codificate solo in minima parte nei regolamenti e sono discrezionali.

Quasi tutti questi incarichi portano benefici economici ai dipendenti e ne possono influenzare positivamente la carriera. Il potenziale evento rischioso in questi macroprocessi è favorire, anche per omissione, determinati soggetti rispetto ad altri per interesse personale. A livello generale l'impatto possibile è la diminuzione di efficacia dell'azione amministrativa; considerando che alcuni degli incarichi in questione prevedono attività in aree ad alto rischio (Tabella 3.1), si possono verificare anche impatti specifici elevati.

Per quanto esposto sopra si rende necessario adottare rapidamente delle misure di prevenzione in questa area. Le misure proposte sono le seguenti:

- la regolamentazione;
- la condivisione delle decisioni;
- il monitoraggio e i controlli;
- la trasparenza.

La regolamentazione (misura n. 8, Tabella 2.2) dovrà esplicitarsi attraverso l'adozione di modifiche al Regolamento del Personale, che dispongano la necessità di procedure selettive per tutti gli incarichi in cui al dipendente vengono assegnati dei benefici economici.

L'art.53, comma 5 del d. lgs 165/2001 impone alle Amministrazioni di utilizzare, per il conferimento di incarichi, "*criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente*". Sarà pertanto necessario stabilire apposite procedure per la selezione, che prevedano un bando/manifestazione di interesse ed una valutazione comparativa basata su criteri che premiano le capacità, l'esperienza e l'integrità del dipendente e che diano adeguata evidenza alle motivazioni della scelta in una nota riepilogativa.

Per gli incarichi le cui ratifiche sono sottoposte al CdA le motivazioni di cui sopra saranno parte integrante delle proposte di nomina a cura dei rispettivi Dirigenti/Direttori.

Il RPCT eseguirà annualmente il monitoraggio delle misure sopra descritte attraverso una tabella aggiornata dai rispettivi Dirigenti/Direttori. La tabella conterrà i dati seguenti:

Nome del dipendente	Incarico	Funzioni	Procedura di valutazione svolta e motivazioni per l'attribuzione dell'incarico

Ai sensi dell'art.20 d.lgs. n.39/2013 i dipendenti che ricevono un incarico dirigenziale sottoscrivono annualmente la dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, e, ai sensi dell'art. 6 del D.P.R. 62/2013, dichiarano anche i pregressi rapporti di collaborazione e finanziari con soggetti privati avvenuti nel triennio precedente. La dichiarazione viene pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente.

2.12 Area 6 – Ciclo di vita dei progetti di ricerca

Nel 2017 l'ANAC ha affrontato per la prima volta in modo specifico i rischi di corruzione e malagestione nel sistema della Ricerca pubblica, all'interno di un tavolo tecnico istituito insieme con il MUR, l'ANVUR e altri organismi. I risultati del lavoro di tale tavolo tecnico sono riportati sia nell'aggiornamento 2017 del Piano Nazionale Anticorruzione (pubblicato a novembre 2017), sia nell'Atto di Indirizzo n. 39/2018 del MUR (pubblicato a maggio 2018). In particolare, nell'atto di indirizzo il MUR fornisce raccomandazioni in merito all'adozione delle misure definite da ANAC nel PNA 2017; nonostante l'atto si riferisca principalmente al settore universitario, in esso si dichiara che le raccomandazioni indicate sono applicabili "*per quanto compatibile*" anche agli Enti Pubblici di Ricerca, in attesa di un futuro atto più specifico.

Il PTPCT 2019-2021 dell'INGV prevedeva che l'Ente adempisse alle raccomandazioni del MUR, eseguendo la mappatura dei processi e l'analisi dei rischi nel ciclo di vita dei progetti di ricerca scientifica.

Nel marzo 2019 fu quindi istituito un gruppo di lavoro per adempiere a quanto programmato nel PTPC 2019-2021. Il gruppo di lavoro (GdL nel seguito) includeva, oltre al RPCT, ex Direttori di Sezione e ricercatori senior di grande esperienza: Paolo Augliera, Laura Beranzoli, Giovanni Macedonio, Domenico Patanè, Francesca Quareni, Gilberto Saccorotti. Il GdL eseguì la mappatura dei processi relativi al ciclo di vita dei progetti di ricerca, e la successiva analisi dei rischi, proponendo infine alcuni esempi di possibili misure di prevenzione. Il documento fu quindi sottoposto alla revisione dei Direttori di Dipartimento e a tutto il personale ricercatore/tecnologo nel mese di luglio 2019. Vennero ricevute alcune osservazioni che furono per la massima parte recepite.

Successivamente, nel PTPCT 2020-2022, fu pianificato di rivedere l'impianto metodologico dell'analisi eseguita alla luce delle nuove indicazioni date da ANAC nel PNA 2019. Questo processo è stato completato nel corso del 2020, e nei primi mesi del 2021 il RPCT ha coinvolto la dirigenza scientifica dell'Ente, Presidente e Collegio dei Direttori, nella revisione critica dell'analisi dei rischi e nella definizione di misure di prevenzione che consentano di impedire il verificarsi di eventi di corruzione e di distorsione e malagestione di risorse pubbliche, migliorando in ultima analisi l'efficienza e la qualità della ricerca.

L'Allegato 1 riporta i dettagli della mappatura dei processi, l'analisi del contesto interno ed esterno e le definizioni di alcuni termini usati nel seguito.

Nelle tabelle seguenti sono descritti i rischi e le misure di prevenzione individuate per i vari processi. Per semplicità gli 11 processi descritti nell'Allegato 1 sono stati raggruppati nei seguenti:

1. Redazione dei bandi e definizione dei criteri di valutazione
2. Individuazione del coordinatore
3. Definizione del team e della proposta progettuale
4. Valutazione della proposta e approvazione del progetto
5. Gestione del progetto
6. Pubblicazione dei dati e dei risultati
7. Valutazione dei risultati del progetto

Processo n. 1 - Redazione dei bandi per progetti interni e definizione dei criteri di valutazione	
Descrizione	Include l'individuazione dei temi di ricerca e la redazione dei bandi. Comprende anche la definizione dei criteri di valutazione ex ante ed ex post, la definizione delle spese ammissibili, il contenuto della proposta, ecc.
Applicabile a:	Progetti che vengono banditi internamente dall'Ente.
Rischi	Chi cura l'individuazione dei temi di ricerca e la redazione dei bandi potrebbe favorire – anche per omissione - determinati ambiti o soggetti per interesse personale. Per interesse personale potrebbero essere proposti sempre gli stessi temi senza aprire ad argomenti innovativi, con conseguente minore efficacia della ricerca.
Misure di prevenzione	I rischi descritti si prevengono attraverso le seguenti misure generali: condivisione delle decisioni tra più soggetti; rotazione e separazione dei ruoli; tracciabilità e trasparenza; astensione in caso di conflitto di interesse, regolamentazione delle procedure. Nel dettaglio, saranno attivate a partire dal 2021 le seguenti misure: <ol style="list-style-type: none"> 1. l'elaborazione dei temi di ricerca e dei bandi viene eseguita da un gruppo di lavoro rappresentativo della comunità scientifica del settore di riferimento (Ambiente, Vulcani o Terremoti), formato dai Direttori di Dipartimento e da almeno due ricercatori/tecnologi individuati dai Direttori di Dipartimento insieme ai Responsabili nazionali delle Linee di attività di riferimento. Sui temi di ricerca e sui bandi viene chiesto un parere ai Direttori delle Sezioni coinvolte, per evidenziare eventuali difficoltà operative nella esecuzione delle attività progettuali. 2. ad ogni successivo bando viene assicurata la rotazione dei componenti del gruppo di lavoro di cui al punto 1 (tranne i Direttori di Dipartimento); 3. i membri del gruppo di lavoro di cui al punto 1 non possono partecipare, a qualsiasi titolo, alle proposte progettuali e al processo di valutazione;

	<ol style="list-style-type: none"> 4. la nomina dei componenti del gruppo di lavoro è effettuata con decreto del Presidente che motiva la scelta dei nomi; 5. i componenti del gruppo di lavoro dichiarano su appositi moduli l'assenza di conflitti di interesse rispetto alle loro funzioni. In caso di conflitto potenziale la decisione in merito all'astensione viene presa dal Presidente; per ogni riunione del gruppo di lavoro vengono redatti verbali; 6. i bandi riportano i criteri di valutazione con la relativa metrica e le modalità di valutazione ex post dei risultati del progetto (v. processo n. 7). È opportuno che anche le regole di rendicontazione siano definite nei bandi o in altri atti generali da essi citati; 7. i bandi devono specificare tra i requisiti che i progetti dovranno assicurare la disseminazione dei dati e dei risultati in modo conforme alla politica dei dati dell'INGV.
--	--

Processo n. 2 - Individuazione del responsabile scientifico del progetto

Descrizione	In generale il Responsabile Scientifico (RS) di un progetto di ricerca competitivo deve essere sempre individuato dal team di ricerca. Per i progetti istituzionali, strategici o di servizio, il responsabile scientifico può essere individuato con un processo top-down, soggetto alle misure di prevenzione elencate nel seguito.
Applicabile a:	Progetti di ricerca competitivi, progetti istituzionali, strategici o di servizio.
Rischi	Chi cura l'individuazione del responsabile scientifico potrebbe favorire – anche per omissione - determinati ambiti o soggetti rispetto ad altri per interesse personale.
Misure di prevenzione	<p>I rischi descritti si prevengono attraverso le seguenti misure generiche: condivisione delle decisioni; rotazione e separazione dei ruoli; tracciabilità e trasparenza; astensione in caso di conflitto di interesse; regolamentazione delle procedure.</p> <p>Nel dettaglio, per i progetti di servizio, istituzionali o strategici saranno attivate a partire dal 2021 le seguenti misure per l'individuazione del Responsabile Scientifico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. il Presidente (o il CdA) nomina una commissione composta da almeno tre membri, tra cui il Direttore del Dipartimento coinvolto e i Direttori delle Sezioni più interessate dalle attività del progetto; il Presidente presiede la commissione; 2. la commissione elabora e pubblica una manifestazione di interesse per l'incarico, con la descrizione delle competenze richieste; raccoglie le autocandidature del personale; 3. i componenti la commissione dichiarano su appositi moduli l'assenza di conflitti di interesse rispetto ai candidati. Il modulo di dichiarazione è allegato in calce al presente documento. In caso di conflitto di interesse, anche potenziale, la decisione in merito all'astensione viene presa dal Presidente; per ogni riunione della commissione vengono redatti verbali; 4. la commissione seleziona il RS, sulla base delle capacità scientifiche e gestionali dei candidati, valutate con pesi appropriati al tipo di progetto; 5. l'INGV si impegna ad applicare il principio della rotazione

	<p>dell'incarico di responsabile scientifico in queste tipologie di progetti, anche per garantire la diversificazione delle responsabilità e la crescita professionale dei ricercatori/tecnologi. Nella scelta del RS la commissione deve assicurare la rotazione, oppure motivare adeguatamente la mancata rotazione;</p> <p>6. uno degli elementi di valutazione è la performance dei precedenti progetti dello stesso tipo in cui il candidato è stato RS; tale performance è documentata dalle valutazioni ex-post (processo n. 7);</p> <p>7. il CV del responsabile scientifico deve essere pubblico; la sua nomina è effettuata con decreto del Presidente che riporta le conclusioni della commissione.</p> <p>Per i progetti di ricerca competitivi (su bandi interni o esterni) il processo di individuazione del responsabile scientifico è puramente bottom up, tuttavia il RS deve essere individuato con il consenso del team di progetto e secondo procedure trasparenti e rispettose dell'etica della ricerca.</p>
--	---

Processo n. 3 - Definizione del team ed elaborazione della proposta progettuale	
Descrizione	Include la formazione del team e delle UUOO, il piano delle attività, il piano finanziario, di disseminazione, ecc.
Applicabile a:	Progetti di ricerca competitivi
Rischi	<p>“Overselling” della proposta per ottenere una buona valutazione, pur sapendo che gli obiettivi non sono raggiungibili.</p> <p>Inserimento di ricercatori ad alto Citation Index (anche stranieri) nella proposta solo per ottenere una migliore valutazione, senza un reale coinvolgimento.</p> <p>Previsione di risorse (umane o economiche) non congruenti con le attività o non effettivamente necessarie, per rendere la proposta più competitiva o per interesse personale.</p>
Misure di prevenzione	<p>Il RS è considerato responsabile della elaborazione della proposta e della conduzione del progetto in tutte le sue fasi.</p> <p>Questi rischi si prevengono attraverso due misure di prevenzione principali:</p> <ol style="list-style-type: none"> assicurando ex-post un giudizio sui risultati e sulla gestione del progetto (vedi processo n. 7); utilizzare tale giudizio come elemento di valutazione di successive proposte progettuali con lo stesso responsabile scientifico (vedi processo n. 4). <p>Ulteriore misura da applicare è la Trasparenza, che sarà applicata pubblicando sul portale INGV l'abstract e l'articolazione delle attività della proposta progettuale, dopo la sua approvazione (laddove non impedito da vincoli di riservatezza).</p>

Processo n. 4 - Valutazione della proposta e approvazione del progetto	
Descrizione	Questo processo comprende la valutazione della proposta,

	<p>eseguita utilizzando i criteri e la metrica predefiniti nel bando. Il processo comprende anche l'attribuzione del finanziamento al progetto.</p>
Applicabile a:	<p>Progetti interni di Ente (progetti strategici dipartimentali, di ricerca libera, ecc.).</p>
Rischi	<p>Chi cura la valutazione potrebbe favorire – anche per omissione - determinati ambiti o soggetti rispetto ad altri per interesse personale.</p>
Misure di prevenzione	<p>La commissione di valutazione deve assicurare indipendenza di giudizio e assenza di conflitti di interesse, nonché essere rappresentativa dei temi di ricerca dei bandi.</p> <p>I rischi individuati si prevengono attraverso le seguenti misure generali: condivisione delle decisioni; rotazione e separazione dei ruoli; tracciabilità e trasparenza; astensione in caso di conflitto di interesse; regolamentazione delle procedure.</p> <p>Nella valutazione delle proposte devono essere considerati i risultati delle valutazioni ex-post di eventuali progetti con lo stesso coordinatore finanziati in precedenza.</p> <p>Pertanto il gruppo di valutazione è autonomo nelle sue decisioni ma si coordina con i Direttori di Dipartimento per una ottimale valutazione dell'attinenza delle proposte ai requisiti.</p> <p>Nel dettaglio, per questo tipo di progetti saranno attivate a partire dal 2021 le seguenti misure:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. le proposte vengono valutate da una commissione formata da almeno tre esperti dei settori di interesse del bando (preferibilmente esterni all'Ente), selezionati dal Consiglio Scientifico rispettando la parità genere; 2. se dipendenti dell'Ente, i componenti della commissione non devono avere partecipato al gruppo di lavoro che ha formulato i temi dei bandi (vedi processo n. 1); 3. sarebbe opportuno che i revisori delle commissioni fossero scelti da un albo di valutatori utilizzando una procedura di selezione non arbitraria. Nel 2021 l'INGV valuterà la possibilità di utilizzare la banca dati REPRIZE del MUR; 4. ad ogni bando sarà assicurata la rotazione della maggioranza dei componenti della commissione di valutazione; 5. i componenti della commissione di valutazione sottoscrivono una dichiarazione in cui dichiarano l'insussistenza di conflitti di interesse; 6. per ogni riunione della commissione viene redatto un verbale; la commissione valuta le proposte secondo i criteri definiti nei bandi ed elabora un giudizio per ogni proposta. Il giudizio viene inviato al responsabile scientifico che lo condivide con il team di progetto; 7. la graduatoria finale viene resa pubblica sul portale INGV, insieme ai nomi dei componenti delle commissioni di valutazione, senza indicare quali revisori hanno valutato le diverse proposte. 8. ferma restando l'autonomia dei ricercatori nella definizione della proposta e l'obbligo di valutare le proposte per il loro merito scientifico, per i progetti di interesse istituzionale i

	Direttori di Dipartimento possono avviare una fase di negoziazione con il team delle proposte selezionate per ottimizzare l'uso delle risorse istituzionali (ad esempio suggerendo sinergie con altre attività dell'Ente).
--	--

Processo n. 5 - Gestione della ricerca e impegno delle risorse	
Descrizione	La gestione comprende lo svolgimento di tutto quanto necessario per portare a termine il progetto, da parte del coordinatore e degli eventuali responsabili di UUOO. Include l'impegno delle risorse umane ed economiche.
Applicabile a:	Progetti interni di Ente (progetti strategici dipartimentali, di ricerca libera, ecc.), in parte anche a progetti esterni.
Rischi	Il rischio principale è di utilizzare risorse (umane o economiche) per fini personali, o comunque diversi da quelli indicati nel progetto, con conseguente perdita di efficacia della ricerca, danno erariale, danno reputazionale per l'Ente.
Misure di prevenzione	È fondamentale il ruolo del responsabile scientifico nella prevenzione di questi rischi. Le misure di prevenzione principali sono: <ol style="list-style-type: none"> 1. elaborare ex-post un giudizio sui risultati e sulla gestione del progetto (vedi processo n. 7); 2. utilizzare tale giudizio come elemento di valutazione di successive proposte progettuali con lo stesso responsabile scientifico (vedi processo n. 4); 3. durante lo svolgimento delle attività il RS assicura la piena trasparenza gestionale verso i membri del team progettuale.

Processo n. 6 - Pubblicazione dei dati e dei risultati	
Descrizione	Questa fase comprende la pubblicazione e diffusione dei dati e risultati del progetto, sia quelli previsti in fase di proposta che eventuali altri non previsti inizialmente.
Applicabile a:	Progetti di ricerca competitivi (interni ed esterni), progetti istituzionali, strategici o di servizio.
Rischi	Il rischio principale è che i dati e i risultati non vengano diffusi (anche al pubblico) e/o non siano riutilizzabili (ovvero che non si segua il paradigma <u>F.A.I.R.</u> - Findable, Accessible, Interoperable, Reusable), con conseguente perdita di efficacia della ricerca, danno erariale, danno reputazionale per l'Ente.
Misure di prevenzione	Le misure di prevenzione principali sono: <ol style="list-style-type: none"> 1. l'effettiva disseminazione dei risultati e dati del progetto secondo la politica dei dati dell'INGV sarà uno degli elementi di valutazione ex post (vedi processo n.7); 2. è opportuno che per i progetti di servizio sia assicurato l'accesso pubblico al dato, non appena validato, nel rispetto delle condizioni contrattuali; 3. è opportuno che la decisione su quali risultati del progetto debbano essere diffusi al pubblico a mezzo stampa sia presa attraverso una procedura nota a priori che definisca i ruoli istituzionali nel processo decisionale.

Processo n. 7 - Valutazione dei risultati del progetto

Descrizione	Questa fase comprende la valutazione finale del progetto ed una eventuale valutazione intermedia.
Applicabile a:	Progetti strategici, istituzionali, di servizio, e progetti competitivi (anche esterni, se non è prevista una valutazione finale dell'Ente finanziatore).
Rischi	Il rischio principale in questo processo è che la valutazione non sia obiettiva, impedendo di individuare episodi di corruzione/malagestione nel progetto.
Misure di prevenzione	Come visto in precedenza la valutazione ex post è di per sé una misura di prevenzione per alcuni rischi. Il rischio di distorsioni nella valutazione viene ridotto attraverso le seguenti misure specifiche: <ol style="list-style-type: none">1. la valutazione viene svolta dalla stessa commissione che ha valutato le proposte progettuali;2. la commissione verifica ex-post l'effettivo utilizzo del personale nel progetto, attraverso il confronto tra le relazioni di attività e i prodotti realizzati, e gli obiettivi del progetto;3. le valutazioni ex-post sono rese pubbliche sul portale istituzionale entro 3 mesi dalla fine del progetto.

Il monitoraggio delle misure sopra descritte sarà svolto dal RPCT, con il supporto dei Referenti.

2.13 Area 7 - Gli incarichi extra-istituzionali dei dipendenti

In quest'area è possibile identificare i macroprocessi elencati nella tabella seguente:

Area 7 – Gli incarichi extra-istituzionali dei dipendenti	
Sottoaree	Processi/attività
	Procedure autorizzative
	Verifiche su conflitti di interesse e incompatibilità

Come previsto nel precedente PTPCT, un gruppo di lavoro coordinato dal RPCT ha elaborato una bozza di Regolamento contenente delle norme atte a prevenire i rischi connessi all'autorizzazione e allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte di dipendenti INGV. Il Regolamento per gli incarichi extra-istituzionali ai dipendenti INGV verrà adottato nel 2021. A valle della sua adozione saranno individuate le misure di prevenzione specifiche da sottoporre a monitoraggio. Quest'ultimo verrà eseguito dal RPCT sulla base delle informazioni fornite dai Direttori di Sezione e delle Direzioni Centrali (Referenti Anticorruzione), dalla Direzione Generale e dalla Presidenza, che forniranno semestralmente tabelle riportanti l'effettiva applicazione delle misure di prevenzione, per quanto di loro competenza.

2.14 Area 8 - Partecipazioni societarie o in enti esterni di varia natura

Il tavolo di lavoro ANAC-MUR che ha prodotto l'Atto di Indirizzo n. 39 del MUR, ha individuato la presenza di potenziali rischi corruttivi anche nel settore della partecipazione di Università ed Enti di ricerca in società o enti esterni di varia natura. Nel seguito sono discussi i rischi di pertinenza degli Enti di Ricerca, che ricadono essenzialmente nei macroprocessi elencati nella tabella seguente:

Area 8 – Partecipazioni societarie o in enti esterni di varia natura	
Sottoaree	Processi/attività
Autorizzazione alla partecipazione	Procedura di approvazione
Funzionamento dell'ente esterno	Utilizzo di personale INGV negli enti esterni
	Reclutamento del personale
	Svolgimento delle attività

2.14.1 Autorizzazione alla partecipazione

In questa sottoarea è possibile individuare il seguente evento rischioso (Atto di Indirizzo MUR n. 39/2018):

- costituzione di enti partecipati o controllati finalizzata allo svolgimento di attività non rientranti in quelle di pubblico interesse, o in conflitto/competizione con quelle svolte dall'INGV.

La decisione sulla costituzione di nuovi enti di diritto privato, o di partecipazione ad enti esistenti è presa dal CdA a seguito di una opportuna istruttoria nella quale sono esplicitate le motivazioni di opportunità e interesse, nella prospettiva degli obiettivi di economicità efficace ed efficienza (articolazioni del principio di "buon andamento" previsto dalla Costituzione). In particolare, nel caso della scelta dell'INGV di costituire nuovi enti di diritto privato è necessario, oltre ad esplicitare le specifiche ragioni di pubblico interesse che consigliano la costituzione del nuovo soggetto, anche motivare la scelta della particolare forma (fondazione tradizionale, fondazione di partecipazione, consorzio, società, associazione) rispetto agli obiettivi proposti.

Le misure di prevenzione adottate riguardano la trasparenza, ovvero:

- pubblicazione della motivazione della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato, ovvero di acquisirne quote di partecipazione, anche indirette;
- riscontro effettivo dei criteri adottati in sede di valutazione, nella motivazione analitica resa dall'Ente ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d.lgs. 175/2016.

Il Responsabile dell'Ufficio, Dott. Dario Pellicchia, pubblica tempestivamente queste informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

L'adeguatezza di queste misure è stata valutata con la procedura qualitativa indicata nel PNA 2019. Attualmente la probabilità dell'evento rischioso indicato in precedenza è bassa, dato che l'INGV negli ultimi anni ha acquisito partecipazioni in pochissimi enti (si vedano le tabelle successive). L'impatto dell'evento è anch'esso basso, considerato che l'Ente non acquisisce partecipazioni in società di capitale ormai da molti anni, che le partecipazioni si limitano a consorzi, fondazioni di ricerca o ad associazioni scientifiche, e che i contributi INGV ammontano a poche migliaia di euro all'anno.

Tuttavia, per la migliore prevenzione di questo rischio, che può certamente aumentare in futuro, è necessario eliminare il principale fattore abilitante, ovvero la mancanza di una procedura

formalizzata che definisca il processo per la proposizione ed approvazione della partecipazione. La formalizzazione della procedura, che dovrà essere coordinata dall'Ufficio Partecipazioni Societarie, è un obiettivo del triennio.

2.14.2 Funzionamento dell'ente esterno

In questa sottoarea il PNA 2017 individua i seguenti possibili eventi rischiosi:

- utilizzazione di personale (ricercatori, tecnici, dipendenti amministrativi) da parte degli enti e società partecipate anche dopo la cessazione del servizio (*pantouflage*);
- conflitti di interesse, nella forma del conflitto tra controllore e controllato, nell'esercizio dei poteri di indirizzo e vigilanza dell'INGV nei confronti dell'ente partecipato;
- reclutamento di personale e conferimento di incarichi secondo regole di diritto privato, in violazione delle norme applicabili all'INGV, con particolare riguardo al reclutamento per pubblico concorso.

Le misure di prevenzione proposte, da implementare nel corso del triennio, sono:

Misura	Responsabile	Anno di implementazione
Aumentare la trasparenza in merito al reclutamento di personale negli Enti partecipati, ad esempio richiedendo la pubblicazione, sui siti web degli Enti, dei regolamenti sul personale e sugli incarichi, nonché dei dati relativi alle assunzioni.	Direzione Generale	2021
Valutare la possibilità di richiedere la preventiva approvazione da parte dell'INGV dei regolamenti degli enti partecipati sul reclutamento del personale e sul conferimento degli incarichi. Questa misura di trasparenza consentirà una migliore individuazione di possibili eventi di mala amministrazione.	Ufficio Legale	2022
La redazione e approvazione di un disciplinare che regoli lo svolgimento di incarichi del personale INGV presso gli Enti partecipati (ad esempio nei Consigli di Amministrazione), tenendo conto della necessità di evitare conflitti di interesse, sia pure potenziali, e di ridurre il rischio di mala amministrazione, anche attraverso una adeguata formazione e coordinamento interno. Sarà opportuno inserire norme che garantiscano i requisiti della competenza (ad es. tramite call interne), che consentano la verifica delle incompatibilità, delle esclusioni e del rispetto delle pari opportunità. Questa misura diminuirà la discrezionalità, aumentando nel contempo la trasparenza delle scelte, consentendo di evitare possibili eventi di mala amministrazione e migliorando l'efficacia della gestione degli Enti partecipati.	Ufficio Partecipazioni societarie	2022

Inoltre nel 2020 l'INGV ha richiamato tutti gli enti a cui partecipa al rispetto dell'obbligo di avere (e mantenere aggiornata) una sezione Amministrazione Trasparente, ai sensi dell'art. 2bis del d.lgs. 33/2013. Il monitoraggio annuale ha mostrato che gli Enti sono ora tutti in regola con la normativa. Per quanto riguarda le società, il CdA dell'INGV ha disposto negli anni il recesso o la cessione

da tutte le partecipazioni esistenti (si veda il PTPCT 2019-2021), tuttavia per alcune di esse il recesso non è stato perfezionato. Nel 2021 dovranno essere perfezionati tutti i recessi in sospeso.

Società							
Denominazione	Tipo societario	Sede legale	Capitale (Euro)	Quota INGV %	Tipologia partecipazione	Anno ingresso	Stato attuale
AMRA Scarl - Analisi e Monitoraggio del Rischio Ambientale	S.C.AR.L.	Napoli	2.756.156	10,50%	Partecipazione semplice	2005	In liquidazione in corso (delibera Assemblée dei Soci 14.06.2017 e delibere CdA n.374/2017 del 09.06.2017 e n.400 del 17.07.2017)
DLTM Scarl - Distretto Ligure Tecnologie Marine	S.C.AR.L.	La Spezia	1.140.000	5,56%	Partecipazione semplice	2009	Recesso in corso (delibera CdA n.533/2018 del 23.01.2018)
MARIS Scarl - Monitoraggio Ambientale e Ricerca Innovativa Strategica	S.C.AR.L.	Roma	10.000	56%	Controllo Pubblico	2009	Cessione a titolo oneroso in corso (delibera CdA n.444/2017 del 30.09.2017)
Spacearth Technology Srl – Spin Off INGV	S.R.L.	Roma	10.000	20%	Partecipazione semplice	2014	Cessione a titolo oneroso conclusa il 14.02.2020 (delibera CdA n.105/2019 del 11.06.2019)

Tabella 2.3 – Partecipazioni INGV in società di capitale (aggiornamento del 31 dicembre 2020).

Consorzi							
Denominaz.	Tipo societario	Sede legale	Fondo consortile/ Capitale (Euro)	Tipologia partecipazione	Anno ingresso	Contrib. INGV (Euro)	Stato attuale
Consorzio Area di Ricerca in Astrogeofisica	Consorzio	L'Aquila	10.329	Partecipazione semplice	1996	16.000	Nessun aggiornam.
COMETA - Consorzio per la Promozione e l'adozione di Tecnologie di Calcolo Avanzato	Consorzio	Catania	85.000	Partecipazione semplice	2005	0	Nessun aggiornam.
Consorzio Technapoli - Parco Scientifico e Tecnologico dell'area metropolitana di Napoli e Caserta	Consorzio	Napoli	1.678.501	Partecipazione semplice	2010	0	Dichiaraz. Fallimento Sentenza n.177 del 18/10/2019 VII Sez. Tribunale di Napoli
Consorzio REDI - REducing risks of natural Disasters	Consorzio con attività esterna	Camerino (MC)	10.000	Controllo Pubblico	2018	0	Nessun aggiornam.

Consorzio CI3R - Centro italiano per la ricerca sulla riduzione dei rischi	Consorzio stabile	Roma	60.000	Partecipazione semplice	2020		Nessun aggiornam.
--	-------------------	------	--------	-------------------------	------	--	-------------------

Tabella 2.4 – Partecipazioni INGV in consorzi (aggiornamento del 31 dicembre 2020).

Fondazioni						
Denominazione	Tipo societario	Sede legale	Fondo di dotazione (Euro)	Tipologia partecipazione	Anno ingresso	Contributo annuo INGV (Euro)
CMCC - Centro Euro Mediterraneo per i Cambiamenti Climatici	Fondazione di Partecipazione	Lecce	fondo patrimoniale variabile	Controllo pubblico	2005	0
EUCENTRE - Centro Europe di Formazione e Ricerca in Ingegneria Sismica	Fondazione	Pavia	fondo patrimoniale variabile	Controllo pubblico	2003	0
TICHE - Fondazione di partecipazione Tecnologie per il Patrimonio Culturale	Fondazione di Partecipazione	Napoli	fondo patrimoniale variabile	Controllo pubblico	2017	1.000
Fondazione OM - Osservatorio del mare e del litorale costiero	Fondazione di Partecipazione	Napoli	fondo patrimoniale variabile	Controllo pubblico	2019	0

Tabella 2.5 – Partecipazioni INGV in fondazioni (aggiornamento del 31 dicembre 2020).

Associazioni						
Denominazione	Tipo societario	Sede legale	Fondo di dotazione (Euro)	Tipologia partecipazione	Anno ingresso	Contributo annuo INGV (Euro)
Associazione Festival della Scienza	Associazione	Genova	fondo patrimoniale variabile	Controllo pubblico	2015	0
Associazione BIG DATA	Associazione	Bologna	fondo patrimoniale variabile	Controllo pubblico	2018	1.000
Associazione Cluster Tecnologico Nazionale Blue Italian Growth - CTN BIG	Associazione	Napoli	fondo patrimoniale variabile	Controllo pubblico	2018	1.000
Associazione Unione Geotermica Italiana - UGI	Associazione	Firenze	fondo patrimoniale variabile	Partecipazione semplice	2018	1.000

Tabella 2.6 – Partecipazioni INGV in associazioni (aggiornamento del 31 dicembre 2020).

L'INGV ha anche partecipazioni in organizzazioni internazionali non governative: si tratta di quattro Organismi scientifici internazionali (Tabella 2.7), che rispondono alle istanze della cooperazione scientifica, raccogliendo al loro interno la comunità scientifica mondiale dei vari settori disciplinari.

Gli Organismi scientifici internazionali non rientrano nei modelli societari regolati dal d.lgs. n.175/2016 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica - TUSP); hanno tutti sedi in altri paesi, e non sono in generale soggetti a particolari rischi, anche per la mancanza di legami economici con l'INGV.

Partecipazione in organismi internazionali			
Denominazione	Sede legale	Sito web	Anno ingresso
European Energy Reserch Alliance - EERA	Bruxelles (Belgio)	www.eera-set.eu	2012
International Seismological Centre - ISC	Thatcham, Berkshire (Regno Unito)	www.isc.ac.uk	1991
Observatories & Research Facilities for European Seismology - ORFEUS	De Bilt, Utrecht (Olanda)	www.orfeus-eu.org	1990
European-Mediterranean Seismological Centre / Centre Sismologique Euro-Méditerranéen - EMSC	Arpajon, Île-de-France (Francia)	www.emsc-csem.org	1978

Tabella 2.7 – Partecipazioni INGV in organismi internazionali (aggiornamento del 31 dicembre 2020).

Il monitoraggio dell'attuazione delle misure indicate in questa sezione sarà fatto dall'Ufficio Partecipazioni Societarie, che riporterà i risultati dello stesso al RPCT con cadenza annuale a partire dall'anno di implementazione della specifica misura.

2.15 Ulteriori misure di prevenzione generali

2.15.1 Il Codice di comportamento dei dipendenti

I Codici di Comportamento delle Amministrazioni pubbliche sono una delle misure fondamentali per la prevenzione della corruzione (L. n. 190/2012), particolarmente importanti anche per lo sviluppo ed il mantenimento dell'integrità del dipendente e per allineare la sua condotta alla cura dell'interesse pubblico.

Come ulteriormente chiarito dalla Del. ANAC n.177/2020, le norme del Codice di comportamento generale dei dipendenti pubblici (D.P.R. 62/2013) devono essere riprese dalle singole Amministrazioni all'interno del loro Codice di comportamento, adattandole ed integrandole con ulteriori norme, specifiche per la missione e dell'operatività dell'Ente. La stessa delibera, l'Atto di indirizzo MUR n. 39/2018 e il PNA 2017, per ovviare a problemi di coordinamento tra il codice etico e il codice di comportamento, prescrivono alle Università ed Enti di ricerca di adottare un documento unico che coniughi le finalità dei due codici.

Per attuare questa prescrizione, nel 2020 l'INGV ha formato un gruppo di lavoro per l'aggiornamento del proprio codice di comportamento esistente approvato con delibera CdA 166/2015.

Come prescritto nella delibera ANAC 177/2020, al gruppo di lavoro partecipano il RPCT e il responsabile per INGV dell'Ufficio Provvedimenti Disciplinari Unificato, più altri colleghi esperti nelle tematiche dell'etica e nella normativa di riferimento.

Nel 2021 il nuovo codice INGV sarà sottoposto al processo partecipativo, alla verifica di conformità da parte dell'OIV, e quindi approvato dal CdA.

L'art. 54 comma 6 del d.lgs. 165/2001 attribuisce ai dirigenti, alle strutture di controllo interno e agli uffici di disciplina, il compito di vigilare sull'applicazione dei codici di comportamento, mentre il comma 7 dispone che " *Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi*".

Dopo l'approvazione del nuovo Codice saranno avviate le attività di formazione, eventualmente focalizzate su particolari temi suggeriti dai Referenti anticorruzione (vedi sezione Formazione).

La tabella seguente descrive le attività di monitoraggio relative al Codice di comportamento.

Attività di monitoraggio	Modalità di attuazione	Periodicità	Responsabilità
Aggiornamento del codice di comportamento ed integrazione con il Codice Etico	Provvedimento	2021	RPCT in raccordo con Ufficio Procedimenti Disciplinari
Vigilanza sull'attuazione del Codice	Vigilanza	Continuo	Tutti i Dirigenti, in raccordo con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, RPCT e OIV
Violazioni del codice di comportamento, condotte illecite accertate e sanzionate	Invio di informazioni al RPCT	semestrale	Direzione Centrale Affari del Personale
Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale	Aggiornamento del Registro dei conflitti di interesse e degli eventuali casi di astensione	Continuo	Direzione Generale in raccordo con il RPCT

2.15.2 La regolamentazione del pantouflage

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001, comma 16-ter, dispone il divieto di svolgere attività lavorativa o professionale presso alcuni soggetti privati, per gli ex-dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio presso l'Ente abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali di cui siano stati destinatari tali soggetti. Il divieto si estende ai tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di violazione diventano nulli i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti, vanno restituiti i compensi eventualmente percepiti, e per i soggetti privati datori di lavoro si applica il divieto di stipulare contratti con la Pubblica Amministrazione per i successivi tre anni.

La norma mira a prevenire il rischio che il dipendente sfrutti la propria posizione all'interno dell'amministrazione, e i poteri che egli ha verso i soggetti privati con cui viene a contatto, per ottenere degli incarichi presso gli stessi soggetti dopo la cessazione del rapporto con l'amministrazione. Questo espone il dipendente a pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali con conseguente mala-amministrazione.

Come chiarito da ANAC nel PNA 2019, la norma si applica anche ai dipendenti a tempo determinato e ai soggetti che hanno avuto con l'INGV un rapporto di lavoro professionale o autonomo, e si riferisce a qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro o professionale successivamente instaurato con il soggetto privato.

È stato anche chiarito che l'ex dipendente o lavoratore autonomo deve avere avuto presso l'INGV il potere di prendere decisioni in merito a provvedimenti riguardanti i soggetti privati in questione,

oppure avere avuto il potere di incidere in modo determinante su tale decisione ad es. partecipando al procedimento.

In accordo a quanto prescritto dal PNA 2019 l'INGV implementerà nel corso del 2021 le seguenti misure di prevenzione del *pantouflage* miranti ad evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma:

- negli atti di assunzione del personale sarà inserita una apposita clausola che preveda specificamente il divieto di *pantouflage*;
- al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, il decreto di cessazione conterrà un riferimento esplicito al divieto di *pantouflage*.

L'implementazione delle misure è a carico della Direzione Centrale Affari del Personale.

2.15.3 Il registro dei conflitti di interesse

Il conflitto di interessi è una situazione che si realizza nel momento in cui l'interesse privato di un soggetto interferisce, o potrebbe interferire (conflitto potenziale), con l'interesse dell'Amministrazione. Tali situazioni si possono presentare nell'esercizio delle funzioni o nello svolgimento di attività extra-istituzionali dei dipendenti dell'Ente, e sono soggette ad obbligo di comunicazione al superiore gerarchico (art. 6 e 13 del D.P.R. 62/2013).

La legge prevede che detto obbligo debba essere assolto al momento dell'assegnazione all'ufficio (art. 6 del D.P.R. 62/2013), laddove siano già note le cause di conflitto, anche potenziale, rispetto alle funzioni che il dipendente è chiamato a svolgere, ma impone al dipendente di segnalare il conflitto di interessi anche durante l'esercizio delle funzioni (art. 7 del D.P.R. 62/2013), disponendo che *"sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza"*.

Infine l'art. 6bis della L. 241/1990, impone ad una serie di figure, in sostanza tutti i dipendenti che hanno una responsabilità decisionale, di segnalare *"ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*. Pertanto il dipendente deve segnalare immediatamente per iscritto qualsiasi situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, al proprio superiore, il quale valuta la situazione e si assume la responsabilità di decidere in merito all'astensione del dipendente. È importante notare che le norme riportate nel D.P.R. 62/2013 in merito al conflitto di interessi si applicano anche, per quanto compatibile, *"a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione"* (art. 2 del D.P.R. 62/2013).

Come indicato nella sezione 2.7, il monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse che si originano all'INGV si esplica attraverso un archivio che contiene e mantiene traccia tutte le situazioni di conflitto, anche potenziale, segnalate dal personale o comunque accertate dall'Ente, differenziando le situazioni segnalate in fase di attribuzione di un incarico da quelle segnalate durante l'esercizio delle funzioni. Sono registrate le decisioni del dirigente in merito all'astensione. Tale "Registro dei conflitti di interessi" viene mantenuto e aggiornato dall'Ufficio Legale, sulla base delle dichiarazioni fornite dai Referenti Anticorruzione, dalla Direzione Generale/Presidenza e dai Direttori di Dipartimento.

Il RPCT utilizza il registro per il monitoraggio e per relazionare annualmente all'ANAC e al CdA INGV in merito ai casi di conflitto e astensione rilevati e alle tipologie degli stessi.

2.15.4 L'informatizzazione dei processi e dei flussi documentali

Oltre ad essere una misura organizzativa strutturale, l'informatizzazione dei processi e dei flussi documentali è anche una misura di prevenzione della corruzione e della malagestione. L'adozione di procedure informatizzate consente la tracciabilità dello sviluppo del processo, dei documenti e dei flussi, per tutte le attività dell'Amministrazione. Nello stesso tempo facilita il lavoro degli uffici e produce un notevole risparmio di risorse negli adempimenti relativi ad altre misure, come la

Trasparenza e il Monitoraggio.

L'anno 2020 è stato dedicato al setup e alla personalizzazione del software adottato per la gestione del protocollo informatico e per la gestione degli atti monocratici e collegiali dell'INGV. Il software JlrIde Socr@Web è stato acquisito in riuso. Tra settembre e ottobre 2020 è stata eseguita la formazione e informazione, con personale specializzato della ditta Maggioli, ai dipendenti INGV addetti alle attività di protocollazione. Successivamente sono state adeguate alcune funzionalità per l'interazione tra il sistema Socr@Web e il software gestionale per la contabilità.

Ad inizio 2021 è ripresa la formazione con personale Maggioli, specializzato sia in materia di gestione dei sistemi di protocollazione, che in materia di Amministrazione Trasparente e anticorruzione, dei dipendenti INGV preposti alla gestione e alla preparazione degli atti monocratici e collegiali per le Direzioni e CdA. A febbraio 2021 è stato messo in produzione il protocollo informatico Socr@Web, prevedendo 3 settimane di affiancamento del personale INGV con personale specializzato della ditta Maggioli e del CSI.

Il sistema di gestione degli atti monocratici e collegiali (decreti di Direttori e CdA) agevola le fasi di produzione, firma e pubblicazione dei decreti, rispettando la normativa vigente, sia in materia di Amministrazione Trasparente e anticorruzione, sia in materia di Trasformazione digitale. Questo sistema sarà reso operativo entro il 2021, assicurando per le prime fasi di funzionamento, un periodo di affiancamento con il personale specializzato Maggioli, ai dipendenti delle segreterie e uffici amministrativi.

Ulteriori misure di informatizzazione da implementare nel triennio saranno:

- la gestione delle trasferte, sia in front office che back office;
- attivazione del portale per la gestione dei concorsi, adottato in riuso da quello del CNR;
- un nuovo software per la contabilità economico/patrimoniale;
- un software per la gestione dei fascicoli del personale.

2.15.5 Coordinamento con il Comitato Unico di Garanzia

Il coordinamento tra RPCT ed il CUG dell'INGV è stato introdotto nel precedente Piano, per ottenere informazioni su eventuali situazioni di malessere lavorativo segnalate dai dipendenti. Infatti, come segnalato da ANAC, tali situazioni potrebbero, se protratte nel tempo e diffuse a una larga parte del personale, diventare terreno fertile per lo sviluppo di fenomeni corruttivi o di mala-amministrazione.

Nell'incontro annuale tra RPCT e CUG sono emerse delle problematiche riguardanti alcune Sezioni. Tali problematiche non sono state segnalate formalmente al CUG ma risultano dall'esperienza di alcuni componenti dello stesso.

Una delle situazioni che sembra ridurre il benessere lavorativo segnalate al CUG riguarda la difficoltà che hanno alcuni dipendenti nel trovarsi formalmente assegnati a Sezioni che non corrispondono al loro luogo fisico di lavoro. Questa situazione è contraria alle disposizioni dell'art. 14 del Regolamento del Personale e crea una serie di problematiche di tipo lavorativo e personale per i dipendenti, e di tipo organizzativo per le Sezioni che li ospitano. Tramite i Referenti anticorruzione (Direttori di Sezione) il RPCT svolgerà nel 2021 una analisi di tali situazioni per evidenziarne l'origine.

A partire dai risultati dell'indagine eseguita nel 2019, nel corso del triennio sarà definito un percorso per migliorare il benessere lavorativo dei dipendenti. Nel 2021 verrà individuato un soggetto accreditato che fornisca all'Ente le competenze e gli strumenti necessari per approfondire l'analisi e la gestione del benessere lavorativo, ponendo attenzione anche alle situazioni che possono avere rilevanza nella prevenzione della corruzione.

2.15.6 Attività di formazione in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Come richiamato nel PNA 2019, una delle principali misure di prevenzione della corruzione è la Formazione dei dipendenti, differenziata in base al ruolo da essi svolto. Nel 2020 sono stati formati in vari aspetti legati alla Prevenzione della Corruzione altri 34 dipendenti, coprendo in tal modo una buona parte dei preposti a vario titolo alla gestione di settori amministrativi ad alto rischio (Tabella 2.8).

Nome	Sezione	Titolo del corso	Data
S. Barba	RM1	Prevenzione della corruzione nella P.A.	settembre 2020
M. Barlabà	AC	Prevenzione della corruzione nella P.A.	dicembre 2020
F. Bianco	OV	Prevenzione della corruzione nella P.A.	settembre 2020
M. Bilotta	AC	Il responsabile del procedimento	settembre 2020
M. Bilotta	AC	La gara con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	aprile 2020
M. Bilotta	AC	Analisi economica dei contratti pubblici	dicembre 2020
M. Bilotta	AC	Contratti pubblici - Seminario integrativo "La gestione del contratto di appalto di lavoro: strumenti e metodi per la risoluzione delle criticità"	dicembre 2020
S. Branca	OE	Prevenzione della corruzione nella P.A.	settembre 2020
D. Bravi	AC	Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego	febbraio 2020
M. Carzaniga	AC	La gara con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	aprile 2020
M. Corradino	PA	Il responsabile del procedimento	settembre 2020
A. Costa	BO	Prevenzione della corruzione nella P.A.	settembre 2020
M. Di Santo	AC	La gara con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	aprile 2020
A. Ferro	OV	Prevenzione della corruzione nella P.A.	settembre 2020
V. Gallotti	AC	Il ciclo di misurazione e valutazione della performance nelle aziende pubbliche	dicembre 2020
R. Giordano	AC	La gara con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	aprile 2020
M. Intini	AC	Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego	aprile 2020
F. Italiano	PA	Prevenzione della corruzione nella P.A.	settembre 2020
L. Luzi	MI	Prevenzione della corruzione nella P.A.	dicembre 2020
G. Magenta	AC	La gara con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	aprile 2020
A. Maiello	AC	La gara con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	aprile 2020
C. Meletti	PI	Prevenzione della corruzione nella P.A.	settembre 2020
S. Mennella	AC	Il ciclo di misurazione e valutazione della performance nelle aziende pubbliche	dicembre 2020
L. Mondiali	AC	La gestione degli appalti (procedure di affidamento e contratti in corso) nel periodo di emergenza	aprile 2020
G. Naruli	RM1	Il responsabile del procedimento	settembre 2020
R. Occhiuzzi	AC	La gara con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	aprile 2020
R. Pignolo	PI	Il responsabile del procedimento	settembre 2020
R. Pignolo	PI	La gara con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	aprile 2020
A. Rappa	OE	Il responsabile del procedimento	settembre 2020
A. Rappa	OE	La gara con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	aprile 2020
A. Sangianantoni	OV	Il responsabile del procedimento	settembre 2020

F. Speranza	RM2	Prevenzione della corruzione nella PA	settembre 2020
S. Stramondo	ONT	Prevenzione della corruzione nella P.A.	settembre 2020
R. Usala	AC	La gara con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	aprile 2020

Tabella 2.8 - Personale formato nel 2020.

Nel 2021 si prevede di procedere ad una formazione più capillare, formando un buon numero di ulteriori dipendenti, principalmente nel settore amministrativo, scegliendo all'interno del tema generale della Prevenzione della Corruzione, i corsi più consoni alle funzioni del dipendente nella struttura organizzativa dell'Ente. L'elenco dei dipendenti da formare per il 2021 è riportato nella Tabella 2.9.

Nome	Sezione	Titolo del corso
D. Andronico	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
R. Azzaro	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
M. Barlabà	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
L. Beranzoli	RM2	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
D. Bianco	OV	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
M. Bilotta	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Bonaccorso	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Bonforte	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
F. Bozzano	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
S. Branca	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
D. Bravi	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
G. Canofari	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Cappello	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
D. Carbone	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
C. Carlino	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Carta	BO	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
M. Carzaniga	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
T. Casula	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
M. Cerrone	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
F. Cirillo	OV	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Chesi	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Cianchi	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Cocchiola	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
O. Cocina	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
M. Coltelli	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
M. Corradino	PA	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
G. D'Anna	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
D. D'Auriente	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
V. De Paola	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. De Santis	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
S. De Simone	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
C. Del Negro	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Di Caprio	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
G. Di Giulio	RM1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
M. Di Santo	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
D. Embriaco	RM2	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
S. Falsaperla	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Ferro	OV	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
F. Florindo	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
R. Formaggi	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
R. Forsinetti	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.

P. Gaini	PI	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
V. Gallotti	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
S. Gambino	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
G. Ganci	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
R. Giordano	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
G. Giudice	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
M.V. Intini	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
L. Lodato	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
G. Magenta	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Maiello	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
G. Marinaro	RM2	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
E. Marotta	OV	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
M. Mattia	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
C. Meletti	PI	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
S. Mennella	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
L. Miccichè	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
P. Montaldo	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
S. Nardi	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
R. Occhiuzzi	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Ovis	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
S. Palone	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
D. Patanè	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
D. Pellicchia	OV	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
T. Persico	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
R. Pignolo	PI	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
S. Proto	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
G. Puglisi	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
M. Puppio	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Rappa	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
F. Rapicavoli	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
G. Saccorotti	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
G. Salerno	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
L. Salzano	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
M. Sangrigoli	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
F. Sansivero	OV	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
R. Scarpa	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
G. Schillaci	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
F. Scipilliti	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
S. Scollo	OE	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
G. Simeone	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
S. Stopponi	US e URP	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
A. Tramelli	OV	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
R. Usala	AC	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
M. Vallocchia	RM1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
L. Vicini	BO	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
S. Vivanelli	BO	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.
F. Zignani	DC1	Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella P.A.

Tabella 2.9 – Personale da formare nel 2021. Il titolo del corso è indicativo.

Saranno inoltre organizzati dei corsi specifici per Responsabile Unico del Procedimento, rivolti principalmente ai ricercatori/tecnologi, e verranno programmati dei seminari tenuti da esperti dell'anticorruzione e della trasparenza su particolari settori di interesse.

2.15.7 La procedura per la segnalazione di illeciti (*whistleblowing*)

Dal 2019 l'INGV ha implementato la piattaforma informatica basata sull'applicazione "Globleaks", per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente (art. 54 bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001, Determinazione ANAC n. 6 del 2015).

La piattaforma, accessibile dalla pagina <https://whistleblowing.rm.ingv.it/#/> consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti o di comportamenti distorti dei dipendenti, nonché la possibilità per il RPCT che riceve tali segnalazioni di comunicare in forma riservata con il segnalante. Il RPCT è l'unico a conoscere l'identità del segnalante.

Il Regolamento Whistleblowing dell'INGV specifica le tipologie di evento per le quali il dipendente può effettuare la segnalazione, nonché la procedura e le modalità di accesso e utilizzo alla piattaforma.

Nel 2020 il RPCT non ha ricevuto segnalazioni *whistleblowing*. Nel prossimo triennio la piattaforma verrà mantenuta attiva, curando l'aggiornamento del software e verificandone il funzionamento.

La piattaforma in uso non consente la trasmissione di segnalazioni anonime. Come indicato nella Determinazione ANAC n. 6/2015, eventuali segnalazioni anonime di fatti o eventi corruttivi pervenute tramite altre modalità di comunicazione saranno comunque prese in considerazione, ma solo *"ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati."*

Tutti i soggetti dell'Amministrazione che ricevano una segnalazione anonima sono tenuti a comunicarla tempestivamente al RPCT e alla dirigenza dell'Ente.

3. La Trasparenza

La trasparenza dei dati e informazioni delle Pubbliche Amministrazioni è un elemento fondamentale della prevenzione della corruzione e della malagestione. La possibilità per chiunque di ottenere un accesso quasi totale agli atti dell'Amministrazione moltiplica l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione, rendendo agevole la verifica della correttezza dell'azione amministrativa e gestionale.

In questo capitolo vengono descritte le attività pianificate rispetto agli adempimenti obbligatori disposti dal d.lgs. 33/2013, e ulteriori obblighi di trasparenza individuati dall'INGV ai sensi dell'art.1 comma 9 lettera f) della l. 190/2012.

3.1 Pubblicazione di informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del portale istituzionale

L'ANAC, con la Delibera n.1310 del 28 dicembre 2016, ha dettagliato le informazioni da pubblicare ed i formati da utilizzare per adempiere agli obblighi disposti dal d.lgs. 33/2013 e ad altre normative. Le pagine web della sezione Amministrazione Trasparente dell'INGV sono continuamente monitorate dalla Bussola della Trasparenza, e rispettano tutti i criteri delle verifiche che essa esegue. Queste ultime sono focalizzate sull'articolazione della struttura delle sezioni, ma non possono controllare, per ovvi motivi, la presenza, la correttezza o l'aggiornamento dei contenuti. Questi controlli sono svolti dall'OIV, annualmente, e dal RPCT ogni sei mesi.

Come programmato nel precedente Piano, nel 2020 l'INGV ha aggiornato la Matrice delle Responsabilità, che individua il personale responsabile della fornitura e della pubblicazione dei dati in Amministrazione Trasparente, approvandola con delibera CdA 240/2020. La delibera ha semplificato la procedura di aggiornamento, attribuendo al Presidente il mandato per

l'approvazione dei successivi aggiornamenti. Nel 2021 l'Amministrazione dovrà provvedere a formare i nuovi dipendenti inseriti nella Matrice sulle modalità di pubblicazione (a cura del Gruppo Web) e sulla normativa relativa alla Trasparenza.

Nel 2021, a cura del Gruppo Web, si procederà a pubblicare una versione online della Matrice delle Responsabilità nella sezione Amministrazione Trasparente.

3.1.1 Aggiornamento delle pagine web Amministrazione Trasparente

Nel corso del 2020 il RPCT ha eseguito il monitoraggio dei contenuti delle varie sezioni e ha evidenziato per alcune di esse la necessità di un aggiornamento, e in alcuni casi anche di riorganizzazione dei contenuti per renderli maggiormente fruibili. I risultati dell'analisi sono stati inviati all'organo di indirizzo, all'amministrazione e all'OIV, quasi tutte le modifiche sono state implementate.

3.1.2 Pubblicazione dei compensi e dei dati patrimoniali dei dirigenti

Nel 2019, a seguito della sentenza n. 20/2019 della Corte Costituzionale su un quesito del TAR Lazio (sentenza C.C. n. 20/2019), l'ANAC ha pubblicato la delibera n. 586/2019 che forniva le indicazioni operative per gli obblighi di pubblicazione dei dati dei dirigenti della P.A. ai sensi dell'art. 14 del d.lgs.33/13. Tali obblighi erano sospesi dal 2017 come disposto dalla precedente delibera ANAC n. 382/2017.

Successivamente l'art. 1, comma 7 del d.l. 162/2019 (c.d. decreto "Milleproroghe") aveva sospeso fino al 31/12/2020 la vigilanza e le sanzioni sull'applicazione dell'art. 14 del D. Leg.vo 33/2013, comma 1, nei confronti dei soggetti di cui al comma 1-bis del medesimo art. 14. Le norme sulla vigilanza e le sanzioni oggetto di sospensione sono quelle di cui agli artt. 46 e 47 del d.lgs. 33/2013. La sospensione è stata presa nelle more dell'adozione di provvedimenti di adeguamento alla menzionata sentenza della Corte Costituzionale, che sarebbe dovuta avvenire attraverso l'emanazione, entro il medesimo termine del 31/12/2020, di un regolamento che stabilisca definitivamente quali dati devono essere pubblicati con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e ai titolari di incarichi dirigenziali, comunque denominati, ivi comprese le posizioni organizzative ad essi equiparate.

Con il decreto legge 193 del 31 dicembre 2020 è stata ulteriormente prorogata la sospensione delle sanzioni per la mancata pubblicazione dei dati, tuttavia, come specificato da ANAC, l'obbligo di pubblicazione non è cessato, per cui l'Amministrazione procederà alla pubblicazione di tali dati per i titolari di incarichi amministrativi di vertice.

3.1.3 La pubblicazione dei documenti in formato aperto

Il d.lgs. n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale) prevede (artt. 50, 53 e 68) che le P.A. rendano disponibili le informazioni e i dati in un formato aperto e in modo che essi siano riutilizzabili. L'Agenzia per l'Italia Digitale a sua volta chiarisce come, per la diffusione e conservazione dei documenti della P.A., il formato da utilizzare sia il PDF/A o analoghi formati che consentano l'effettivo riuso delle informazioni. Il formato PDF contenente immagini scansionate non consente l'immediato riuso e la successiva elaborazione o estrazione di informazioni da parte di sistemi informatici.

La legge n. 190/2012 contiene riferimenti al formato aperto (art. 1, cc. 32, 35 e 42). In particolare, il c. 35 stabilisce che *"per formati di dati aperti si devono intendere almeno i dati resi disponibili e fruibili on line in formati non proprietari, a condizioni tali da permetterne il più ampio riutilizzo anche a fini statistici e la redistribuzione senza ulteriori restrizioni d'uso, di riuso o di diffusione diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità"*.

Inoltre, secondo quanto previsto dall'art. 7 del d.lgs. 33/2013, i documenti, le informazioni e i dati

oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in un formato di tipo aperto, e sono riutilizzabili senza ulteriori restrizioni ma con obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità. Fino al 2020 la maggior parte dei documenti pubblicati dall'INGV erano disponibili in formato PDF immagine e pertanto non riutilizzabili da strumenti informatici. Alla fine del 2020, come descritto nella sezione 2.15.4, l'Ente ha completato l'installazione del sistema per la gestione documentale, il cui utilizzo consentirà la gestione, pubblicazione e conservazione dei documenti in formato PDF/A con testo leggibile. Nel corso dei primi mesi del 2021 l'INGV renderà operativo il sistema, assicurando l'adempimento degli obblighi sopra citati.

3.2 L'esercizio del diritto di accesso

Nel 2020 l'INGV ha aggiornato le procedure e la modulistica per il trattamento delle richieste di accesso ai documenti amministrativi svolte ai sensi della L. 241/1990 (Accesso Documentale) e del d.lgs. 97/2016 (Accesso Civico). Inoltre, con delibera CdA n.22/2021, è stato aggiornato ulteriormente il Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso. Nel nuovo regolamento la responsabilità del procedimento di accesso non è più attribuita unicamente alla Direzione del Personale, ma direttamente ai responsabili dei singoli atti e documenti di cui viene richiesto l'accesso.

Il Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", categoria "Accesso civico". Nella stessa sezione l'Ente mette a disposizione l'apposita modulistica in formato editabile.

Nel 2020 l'INGV ha ricevuto un totale di 37 richieste di accesso, tutte tranne una erano accessi del tipo "documentale" (Figura 3.1A). Nel 2019 le richieste erano state complessivamente 42 (Figura 3.1B). Il Registro degli accessi, pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente, contiene le richieste catalogate in ordine di arrivo per ciascun tipo di accesso e identifica la motivazione della richiesta e la procedura seguita, fino alla sua conclusione, come indicato dalla Delibera ANAC n. 1309 del 2016.

Venti delle richieste hanno riguardato bandi interni e concorsi pubblici, dodici sono state relative a gare, due hanno riguardato l'accesso a progetti scientifici, e due ad argomenti vari. Per sette richieste l'accesso è stato negato per errata modalità di accesso, per due l'INGV ha ritenuto che la richiesta dovesse essere fatta ad altro soggetto, e per due di esse è stata riscontrata la carenza di interesse diretto del richiedente.

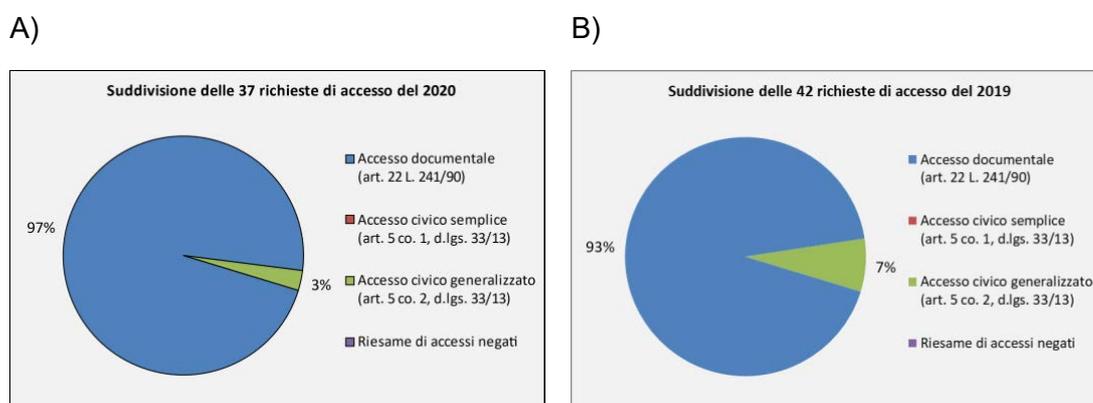


Figura 3.1 - Distribuzione delle richieste di accesso agli atti per l'anno 2020, A) e 2019, B) nelle varie tipologie.

3.3 Ulteriori attività per il miglioramento della trasparenza

3.3.1 Trasparenza dei dati e risultati della ricerca

La produzione di dati scientifici è uno dei cardini della missione istituzionale dell'INGV che, in quanto ente pubblico, assicura l'accesso aperto ai propri dati e risultati della ricerca. L'Ufficio Gestione Dati è, dalla fine del 2018, il soggetto preposto all'attuazione della Politica dei Dati istituzionale e alla promozione del paradigma dell'Open Science. Il prossimo triennio si concentrerà in particolare nella promozione dei principi FAIR per i dati. Tali principi mirano a rendere i dati 1) trovabili ("Findable"), 2) accessibili ("Accessible"), 3) interoperabili ("Interoperable") e 4) riutilizzabili liberamente ("Reusable"). In ambito scientifico si tende ad aggiungere anche un quinto principio, quello della riproducibilità dei risultati. Le attività che saranno condotte nel triennio per la promozione della "FAIRness" dei dati si baserà sulla stretta collaborazione tra Ufficio Gestione Dati e Tavolo Banche Dati della Linea di Attività Infrastrutture e Sviluppo Tecnologico, la cui ramificazione nelle singole Sezioni INGV permetterà di collaborare con i singoli gestori delle banche dati. Tra le attività previste si proseguirà inoltre con la pubblicazione dei dati georeferenziati giudicati di rilevanza nazionale (art.59, comma 3, d.lgs.82/2005) all'interno del Repertorio Nazionale dei Dati Territoriali (RNDT), anche ai fini di soddisfare le direttive INSPIRE per la condivisione dei dati geografici tra i paesi dell'Unione Europea.

Nel suo secondo anno di attività l'Ufficio Gestione Dati ha proseguito la gestione del Registro Dati istituzionale secondo le modalità previste nel "Documento di attuazione della Politica dei dati" istituzionale deliberata il 25 luglio 2018. Il periodo di sperimentazione ha permesso di chiarire aspetti implementativi delle procedure progettate in fase di stesura della Politica dei Dati al fine di meglio soddisfare esigenze scientifiche e organizzative di soggetti interni ed esterni all'INGV.

Terminata la prima fase di sperimentazione che ha coinvolto solo un ristretto numero di dati e relativi autori, dal 2020 tutti i dipendenti dell'Ente possono inviare richieste per l'aggiunta dei propri dati nel Registro, richieste che vengono puntualmente validate dal punto di vista sia formale che scientifico. All'inizio del 2021 sono presenti 145 record nel Registro Dati riconducibili a oltre 280 autori principali e altri 178 contributori minori. Circa il 15% dei dati elencati nel Registro ha visto la collaborazione di 89 autori affiliati ad altre organizzazioni scientifiche italiane, europee ed internazionali, a testimonianza delle numerose collaborazioni che INGV instaura nell'ambito delle proprie attività.

Se durante il periodo di sperimentazione il contenuto del Registro Dati era consultabile solo dal personale interno tramite la piattaforma per l'inserimento dei metadati, da novembre 2020 è disponibile pubblicamente il Portale dei Dati Aperti (Open Data Portal). Tale Portale consente la consultazione dei dati dell'INGV da un unico punto di accesso, semplificando il recupero di informazioni utili e strutturate in modo omogeneo. Grazie alla ricchezza dei metadati che gli autori inseriscono con la supervisione dell'Ufficio Gestione Dati, il Registro Dati offre articolate descrizioni quali la copertura temporale, geografica o i progetti che hanno concorso al finanziamento della generazione dei dati. L'uso esteso di identificativi persistenti come i DOI DataCite per i dati, ORCID per le persone e ROR per le organizzazioni, pone basi solide per l'attuazione del paradigma dell'Open Science che si basa sullo scambio dei dati tramite moderne tecnologie di comunicazione. Anche la riproducibilità dei risultati scientifici si gioverà dell'uso di identificativi perché questi ultimi, oltre a identificare univocamente i dati, permettono di certificarne la provenienza e di semplificare la documentazione dell'iter procedurale con cui quei dati sono stati generati.

Per una efficace gestione del Registro Dati, l'Ufficio Gestione Dati si avvale di un database con un elenco di progetti scientifici fonte di finanziamento, un elenco di organizzazioni a cui gli autori sono affiliati e un elenco degli autori che contiene esclusivamente informazioni di dominio pubblico strettamente necessarie alla compilazione dei metadati.

3.3.2 Le attività dell'URP

Nel 2019 l'Ente ha costituito l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 8 della l. 150/2000 e dall'art. 11 del d.lgs. 165/2001.

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico dell'INGV:

- favorisce l'esercizio dei diritti di informazione, di accesso e di partecipazione di cui alla L. 241/1990, nell'ambito di quanto stabilito nei relativi regolamenti adottati dall'INGV, indirizzando verso gli Uffici competenti eventuali richieste che ad esso pervengano;
- agevola l'utilizzazione dei servizi offerti ai cittadini, anche attraverso l'illustrazione delle disposizioni normative e amministrative, e l'informazione sulle strutture e sui compiti dell'ente, qualora applicabile;
- favorisce lo scambio di informazioni tra l'Ufficio e le altre strutture operanti nell'Amministrazione, promuovendo e organizzando la comunicazione interna;
- promuove la comunicazione interistituzionale, attraverso lo scambio e la collaborazione tra gli uffici per le relazioni con il pubblico delle altre amministrazioni;
- predispone, su indicazione della Direzione Generale o delle Direzioni Centrali, la modulistica per la fruizione dei servizi erogati dall'ente e analizza ed elabora i risultati di strumenti utilizzati per la verifica del grado di soddisfazione del cittadino, ove applicabili.

Nello svolgimento delle sue attività di comunicazione e informazione interna ed esterna, l'URP sta procedendo ad attivare nuovi strumenti di diffusione dei processi istituzionali. La costituzione del nuovo portale dell'INGV con l'evidenza dei riferimenti all'URP offre al pubblico un canale di comunicazione diretto verso l'Istituto.

L'URP si adopera inoltre per promuovere al meglio l'identità della P.A. e di favorire la crescita del senso di appartenenza alla dimensione del lavoro pubblico.

Il tale ottica, l'URP ha attivato dal 2019 una "phone list" sul social media WhatsApp, dedicata al personale (con adesione spontanea al servizio), tramite la quale invia le comunicazioni istituzionali di interesse generale prodotte dall'Ente, ponendosi come un ulteriore strumento per le finalità di comunicazione e trasparenza realizzate attraverso la pubblicazione sul portale nella sezione Amministrazione Trasparente. Attualmente la SIM su cui è attivata la phone list è quella dell'Ufficio Stampa. Nel 2021, su indicazione del RPCT, per distinguere chiaramente i messaggi provenienti dall'URP da quelli provenienti dall'Ufficio Stampa, si provvederà a richiedere un numero dedicato alle comunicazioni da e verso l'URP.

Nel corso dell'anno 2020 si doveva provvedere a monitorare il grado di soddisfacimento del servizio e a verificare la fattibilità dell'attivazione di sistemi automatizzati di comunicazione verso l'esterno per documenti in materie di interesse generale prodotti dall'Istituto, attivati attraverso l'adesione del pubblico ad una mailing list e/o altro sistema eventualmente esistente.

Purtroppo, la situazione sanitaria emergenziale vissuta nel corso del 2020 non ha consentito di svolgere questi adempimenti che saranno assolti nei primi mesi dell'anno 2021.

3.3.3 La Giornata della Trasparenza

Come disposto dall'art. 10 co. 6 del d.lgs. 33/2013, il RPCT ha organizzato nel 2020, in collaborazione con l'Amministrazione Centrale, l'annuale Giornata della Trasparenza dell'INGV presso la sede di Roma. L'evento si è svolto il 15 dicembre 2020 (Figura 3.2) in modalità remota, e ha visto la partecipazione di oltre 250 dipendenti di tutti i livelli e ruoli. Il tema della Giornata è stato il Codice di Comportamento, e i relatori, appartenenti quasi tutti al gruppo di lavoro che cura la revisione del Codice vigente, hanno affrontato vari argomenti scelti tra quelli di maggiore interesse, definiti sulla base di richieste ricevute dal RPCT dal personale durante l'anno.

Gli interventi sono stati seguiti da una lunga discussione con il pubblico e i relatori hanno risposto a numerose domande fungendo alcuni dubbi interpretativi. La giornata è stata fruita come riunione

online e trasmessa in diretta streaming sul canale Youtube istituzionale per la massima condivisione. La registrazione della giornata è disponibile nella sezione *Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Anticorruzione e Trasparenza/Giornata della Trasparenza/Anno 2020*. Per il 2021 ci si propone di individuare ulteriori argomenti di interesse diffuso attraverso la continua interazione con il personale.

Seminari sulla Trasparenza e Prevenzione della Corruzione all'INGV

Giornata della Trasparenza INGV 2020

15 dicembre SEMINARIO VIRTUALE

IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI:
UNO STRUMENTO PER ASSICURARE EQUITÀ, EFFICIENZA E INTEGRITÀ

09.30 | 09.40
Saluto del Presidente e del Direttore Generale

09.40 | 10.10
Il Comportamento in servizio e nelle attività di ricerca
Dott. Stefano Salvi
Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'INGV

10.10 | 10.20
Discussione sull'argomento

10.20 | 10.40
Abusi, molestie e altre condotte lesive
Dott.ssa Giuliana Ruffbia
Gruppo di Lavoro sul Codice di Comportamento

10.40 | 10.50
Discussione sull'argomento

10.50 | 11.20
La comunicazione e la diffusione alla stampa dei risultati dell'attività di ricerca
Dott.ssa Valeria De Paola
Responsabile dell'Ufficio Stampa dell'INGV

11.20 | 11.30
Discussione sull'argomento

11.30 | 12.00
Il comportamento dei dirigenti
Dott. Daniele Bravi
Gruppo di Lavoro sul Codice di Comportamento

12.00 | 12.10
Discussione sull'argomento

12.10 | 12.50
I Procedimenti Disciplinari nel Pubblico Impiego
Dott. Pasquale Guidace
Responsabile dell'Ufficio Legale dell'INGV

12.50 | 13.30
Discussione finale

ISTITUTO NAZIONALE DI GEOFISICA E VULCANOLOGIA

Progetto grafico: La sensorio grafica di immagini INGV

Figura 3.2 – Il programma della Giornata della Trasparenza 2019.



Allegato

Mappatura dei processi nel ciclo di vita dei progetti di ricerca

I processi individuati nel ciclo di vita dei progetti di ricerca dal GdL di cui alla sezione 2.12, sono i seguenti:

1. Individuazione dei temi di ricerca (per bandi o progetti predeterminati)
2. Definizione dei criteri di valutazione
3. Definizione dell'idea progettuale e preparazione della proposta
4. Individuazione del coordinatore
5. Individuazione e definizione del team e dei ruoli nella proposta
6. Valutazione della proposta (scientifica e finanziaria)
7. Approvazione e concessione del finanziamento al progetto
8. Gestione della ricerca e impegno delle risorse umane ed economiche
9. Pubblicazione dei dati e dei risultati
10. Valutazione dei risultati intermedi
11. Valutazione ex post del progetto

Definizioni utilizzate nella mappatura dei processi:

Processo top down

Processo decisionale verticistico. In questo documento, in cui si trattano le misure anticorruzione da applicare all'interno dell'INGV, il processo top down considerato è quello in cui una o più decisioni relative generalmente alle fasi 1, 2, 6, 7, 10, 11 di cui al punto precedente sono prese dalla dirigenza dell'Ente, ovvero da uno o più di questi soggetti: Presidente, CDA, Direttore Generale, Direttori di Dipartimento, Direttori di Sezione.

Processo bottom up

Processo "dal basso" in cui una decisione è presa autonomamente dai ricercatori/tecnologi dell'Ente. In questo documento ci si riferisce a decisioni prese nelle fasi del ciclo di vita della ricerca definite in precedenza. Il processo bottom up deve regolare le fasi di sviluppo e proposizione dell'idea progettuale (fasi 3, 4, 5) e lo svolgimento delle attività scientifiche nel progetto (fasi 8 e 9).

Progetti istituzionali

Categoria di progetti particolarmente rilevanti per l'Ente, ad esempio perché richiedono grandi risorse e coinvolgono molte sezioni dell'Ente, prevedono attività di interesse nazionale, attività attribuite per legge, attività nel quadro di accordi intergovernativi. A questi progetti non si applicano necessariamente processi bottom up come nei progetti di ricerca competitivi, tuttavia alcuni progetti istituzionali possono originare call interne per progetti di ricerca competitivi.

Progetti di ricerca competitivi

Sono tutti i progetti che nascono da proposte sviluppate con un processo bottom up e rispondono a bandi competitivi, che siano formulati internamente o esternamente all'Ente.

Progetti strategici

Categoria di progetti, diversi dai progetti istituzionali, per cui si verificano una o più delle seguenti condizioni:

- hanno un interesse ufficialmente definito strategico per l'Ente (ad es. nel PTA, per Delibera del CdA);

- utilizzano fondi FOE o finanziamenti assegnati all'Ente senza il ricorso a procedure competitive;
- sono valutati con un processo gestito completamente dall'Ente.

Progetti di servizio

Progetti in cui l'obiettivo fondamentale riguarda la fornitura di un prodotto o un servizio a privati o enti pubblici (progetti per Conto Terzi, ecc.). A questi progetti non si applicano necessariamente processi bottom up come nei progetti di ricerca competitivi.

Termini da non utilizzare

Come buona pratica si propone di abbandonare le definizioni "progetto top down" e "progetto bottom up" in riferimento ai progetti di ricerca, in quanto possono generare confusione. Infatti, come visto sopra nessun progetto in cui ci siano solo attività di ricerca è sottoposto a processi esclusivamente top down o bottom up.

Metodologia

L'analisi del contesto esterno, considerata la tipologia di rischi, ha riguardato principalmente la ricognizione del quadro dei programmi e delle linee di finanziamento dei progetti di ricerca che coinvolgono i ricercatori dell'Ente. L'analisi ha considerato in particolar modo le indicazioni del MUR contenute nell'Atto di indirizzo n. 39/2018.

Nella tabella seguente sono riportate le principali tipologie di progetti che interessano l'INGV. Nella tabella, con riferimento alle fasi 4 e 5 del ciclo di vita dei progetti, sono indicati i principali processi utilizzati.

Tipologia di progetto	Categoria	Documenti di riferimento	Processi utilizzati attualmente	
			Individuazione del coordinatore di progetto o WP	Proposta di progetto/attività
Convenzione DPC Allegato A	Progetto istituzionale per attività di monitoraggio e sorveglianza	Accordo Quadro INGV-DPC 2012-2021	Individuato dai membri INGV della Commissione Paritetica DPC-INGV (sentiti i Direttori dei Dipartimenti e delle Sezioni) con un processo top down	Processo vincolato dalla convenzione
Convenzione DPC Allegato B1	Progetto istituzionale per potenziamento delle attività di monitoraggio e sorveglianza	Accordo Quadro INGV-DPC 2012-2021	Concordato nell'ambito della Commissione Paritetica DPC-INGV con il contributo del Direttore del Dipartimento Terremoti e del CPS Definito con un processo top down	Processo vincolato dalla convenzione
Convenzione DPC Allegato B2	Progetto istituzionale per potenziamento delle attività di monitoraggio e sorveglianza	Accordo Quadro INGV-DPC 2012-2021	Concordato nell'ambito della Commissione Paritetica DPC-INGV con il contributo dei Direttori di Dipartimento T e V e dei Direttori di Sezione e Coordinatori dei Centri coinvolti	Nel 2019 per il CPV è stato adottato un processo che ha visto anche la raccolta di contributi del personale (call per attività di Task), mentre per gli altri Centri (CAT) i è stato usato un processo top down

Commessa per <u>attività di ricerca</u> da enti pubblici o privati (es. MISE, Regioni, ecc.)	Progetto istituzionale per attività di monitoraggio e ricerca	Capitolato, accordo, convenzione, contratto	Individuato da Presidente, Direttori di Dipartimento con un processo top down, con il coinvolgimento dei Direttori di Sezione o dei Centri. A volte il coordinatore è il ricercatore che ha negoziato o proposto l'accordo	Normalmente è vincolata dall'accordo, ma con possibili variazioni. Non c'è un bando
Commessa per <u>attività di servizio</u> da enti pubblici o privati (es. ENI, Regioni, ecc.)	Progetto istituzionale per attività di servizio	Capitolato, offerta, contratto	Individuato da Presidente, Direttori di Dipartimento con un processo top down, con il coinvolgimento dei Direttori di Sezione o dei Centri. A volte il coordinatore è il ricercatore che ha negoziato o proposto l'accordo	Vincolata dal contratto
Progetti formulati sulla base di Bandi ministeriali (ad es. PON, Premiali, FIRB, PRIN, RI, ecc.)	Possono essere istituzionali o progetti di ricerca competitivi	Bando pubblico	Normalmente progetto e coordinatore vengono selezionati tra una rosa di proposte elaborate con processo bottom up (Premiali, RI). A volte individuato con processo top down (Presidente, CdA, Direttori, altri)	Elaborata principalmente dal coordinatore (specialmente quando esso/a è individuato/a con processo top down), oppure formulata collegialmente da un team che esprime un coordinatore con processo bottom up
Progetti interni competitivi, banditi autonomamente e dall'INGV e finanziati con fondi interni	Progetti di ricerca competitivi, denominati di ricerca libera o strategici	Bandi interni predisposti dalla dirigenza dell'Ente	Il coordinatore è individuato autonomamente dal team auto-organizzato	La proposta è elaborata dal team auto-organizzato
Progetti Europei conseguenti a bando	Progetti di ricerca competitivi	Bando pubblico, grant agreement (contratto)	Il coordinatore è individuato autonomamente dal team auto-organizzato	La proposta è normalmente elaborata dal team auto-organizzato
Progetti Europei in cui l'Ente partecipa con una unica proposta	Progetti istituzionali	Accordo istituzionale	Il coordinatore può essere individuato dall'Ente con un processo top down poiché è necessario il coordinamento istituzionale	La proposta può essere elaborata con il coordinamento dei vertici oppure con processo bottom up

L'analisi del contesto interno ha considerato le modalità con cui nell'Ente si svolgono attualmente le varie fasi del ciclo di vita dei progetti di ricerca (riportate nella sezione Definizioni).

In sostanza si è verificato che attualmente l'Ente applica procedure (e misure anticorruzione) ben definite nella gestione amministrativa e finanziaria dei progetti, ma non ha definito in modo organico procedure e misure per le varie fasi che riguardano la progettazione della ricerca, con conseguente non trattamento degli eventuali rischi di corruzione/malagestione. In alcuni casi le procedure sono decise volta per volta e la mancanza di regole predeterminate rappresenta un fattore abilitante per i rischi di malagestione.

Anche nel caso di bandi esterni (ad es. progetti europei), che sono soggetti a regole ben codificate, esistono rischi per i quali l'ente non ha specifiche misure di prevenzione interne, oltretutto con la conseguente possibilità di un forte impatto reputazionale nel caso in cui si verificano dei fenomeni di malagestione. In questo ambito ricade ad esempio il rischio di

distorsione dei fondi di progetto per utilizzi non appropriati o comunque non funzionali al progetto.

Una delle fasi del ciclo di vita dei progetti di ricerca in cui si sono verificati nel passato più problemi è la disseminazione dei dati e dei prodotti delle attività di ricerca. Dal 2016 l'INGV ha una politica dei dati formalizzata e dal 2018 anche una procedura per la sua attuazione, che viene coordinata da un apposito Ufficio Gestione Dati. A queste misure andrebbe affiancato il monitoraggio dei progetti e assicurata una maggiore trasparenza interna durante la fase di gestione del progetto. Il rischio di una cattiva gestione dei dati e del loro accesso, oltre a diminuire l'efficienza della ricerca, può causare un forte impatto reputazionale per l'Ente.

Un altro processo a rischio è la valutazione dei progetti interni. Dal 2019 in questo processo l'Ente implementa alcune delle misure di prevenzione proposte in questo documento, con una buona efficacia.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio da parte del GdL si è concentrata inizialmente sui seguenti macro-processi:

- progettazione della ricerca;
- valutazione dei progetti ed assegnazione del finanziamento;
- svolgimento della ricerca;
- disseminazione dei risultati del progetto.

Successivamente sono stati identificati i rischi di malagestione per le varie sottoaree, e i principali fattori abilitanti, ovvero le condizioni che aumentano la probabilità di insorgenza dei rischi di corruzione/malagestione.

Area di rischio	Sottoarea	Fattori abilitanti	Rischi
Progettazione della ricerca	Informazioni sulle opportunità di finanziamento e bandi	Per alcuni tipi di progetti, la scarsa pubblicità dei bandi e dei criteri di distribuzione dei fondi	Favorire – anche per omissione - determinati ambiti o soggetti rispetto ad altri per interesse personale
Progettazione della ricerca	Elaborazione della proposta progettuale	Disomogeneità/arbitrarietà delle modalità di predisposizione e presentazione dei progetti	Favorire – anche per omissione - determinati ambiti o soggetti rispetto ad altri per interesse personale
Valutazione dei progetti	Determinazione dei criteri di selezione	Disomogeneità/arbitrarietà dei criteri di selezione, dei parametri e delle modalità di valutazione ex ante dei progetti stessi	Favorire – anche per omissione - determinati ambiti o soggetti rispetto ad altri per interesse personale
Progettazione della ricerca	Elaborazione della proposta progettuale	Manca di controlli ex-post sui risultati scientifici e gestionali del progetto	Elaborazione di proposte in cui deliverables e/o risorse sono volontariamente sovrastimate per ottenere una valutazione migliore, approvazione di progetti che non sono realizzabili con successo
Valutazione dei progetti	Valutazione delle proposte	Selezione di valutatori con conflitti di interessi	Favorire – anche per omissione - determinati ambiti o soggetti rispetto ad altri per interesse personale
Valutazione dei progetti	Valutazione delle proposte	Arbitrarietà nella scelta dei valutatori o selezione di valutatori non competenti nella materia	Favorire – anche per omissione - determinati ambiti o soggetti rispetto ad altri per interesse personale

Valutazione dei progetti	Valutazione (in itinere ed ex post) dei risultati dei progetti	Assenza o inadeguatezza della valutazione in itinere ed ex post	Incapacità di individuare problemi di gestione nei progetti e di valutare l'effettivo conseguimento dei risultati previsti
Svolgimento della ricerca	Gestione scientifica del progetto	Assenza o inadeguatezza della valutazione in itinere ed ex post	Favorire – anche per omissione - determinati ambiti o soggetti rispetto ad altri per interesse personale. Diminuzione dell'efficacia della ricerca
Svolgimento della ricerca	Gestione finanziaria del progetto	Assenza o inadeguatezza della valutazione in itinere ed ex post	Gestione finanziaria distorta per fini personali con conseguenti situazioni di danno patrimoniale o erariale, e/o di perdita di efficacia della ricerca
Disseminazione dei risultati del progetto	Accesso e riutilizzo dei dati, prodotti o risultati	Mancata applicazione della data policy di Ente per assenza di controlli	Impossibilità di accedere a dati e risultati del progetto, con conseguente scadimento della qualità della ricerca. Duplicazione di attività e spreco di risorse pubbliche con eventuale danno erariale. Danno reputazionale per l'Ente

A seguito dei risultati della valutazione il GdL ha considerato che tutti i rischi individuati debbano essere affrontati con la stessa priorità.

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è stato affrontato identificando le misure di prevenzione generali ed ulteriori misure specifiche adatte al contesto. Il monitoraggio annuale da parte del RPCT, supportato dal Team TAC e dai Referenti AC, consentirà di verificare l'efficienza delle misure ed eventualmente adottare delle modifiche migliorative. Le misure individuate sono descritte nella sezione 2.12 del presente Piano.

Sezioni

OSSERVATORIO NAZIONALE TERREMOTI

SEZIONE DI ROMA1

SEZIONE DI ROMA2

AMMINISTRAZIONE CENTRALE

Via di Vigna Murata 605 - 00143 Roma

Tel.: +39 06518601 / Fax: +39 065041181

SEZIONE DI BOLOGNA

Via Donato Creti, 12 - 40128 Bologna

Tel.: +39 0514151411 / Fax: +39 0514151498

SEZIONE DI CATANIA - Osservatorio Etno

Piazza Roma, 2 - 95123 Catania

Tel.: +39 0957165800 / Fax: +39 095435801

SEZIONE DI MILANO

Via Alfonso Corti, 12 - 20133 Milano

Tel.: +39 0223699280 / Fax: +39 0223699458

SEZIONE DI NAPOLI - Osservatorio Vesuviano

Via Diocleziano, 328 - 80124 Napoli

Tel.: +39 0816108483 / Fax: +39 0816100811

SEZIONE DI PALERMO

Via Ugo La Malfa, 153 - 90146 Palermo

Tel.: +39 0916809400 / Fax: +39 0916809449

SEZIONE DI PISA

Via Cesare Battisti, 53 - 56125 Pisa

Tel.: +39 0508311927 / Fax: +39 0508311942



Istituto Nazionale
di Geofisica e Vulcanologia

