



ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO

*Il Presidente*

VISTA la L.R. n. 64 del 18 luglio 1950 - Istituzione in Sicilia dell'Istituto Regionale della Vite e del Vino - e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO l'art. 35 della L.R. n. 2 dell'8 febbraio 2007 relativo al riconoscimento di questo Istituto quale Ente di Ricerca della Regione Siciliana;

VISTA l'art. 16 della L.R. n. 25 del 24 novembre 2011 che estende al settore olivicolo-oleario le competenze dell'Istituto;

VISTE le delibere del Consiglio di Amministrazione dell'Ente n. 107 del 1 ottobre 2009 e n. 3 del 22 gennaio 2010 con le quali è stato approvato il Regolamento di Organizzazione;

VISTO il Regolamento interno di Contabilità approvato ai sensi della legge Regionale n. 3 del 13.01.2015 che recepisce le disposizioni del Dec. Lgs. n. 118/2011 e s.m.i., con delibera commissariale n. 3 dell'11.09.2019 e approvato dalla Giunta di Governo con delibera n. 54 del 13.02.2020;

VISTO il D.P. n. 464/Serv.I/S.G. del 06.08.2020 con il quale si è proceduto alla nomina della Consiglio di Amministrazione dell'Ente;

VISTA la delibera presidenziale n.2 del 16.03.2021 relativa alla nomina del Direttore Generale dell'Ente dr. Gaetano Aprile;

VISTA la Delibera Presidenziale n. 04 del 31.03.2021 con la quale è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021- 2023;

VISTA la delibera Commissariale n. 4 del 2/09/2015, con la quale è stato adottato il funzionigramma dell'IRVO;

VISTA la delibera Commissariale n. 3 del 24/04/2020, con la quale il funzionigramma dell'IRVO è stato modificato in ordine alla distribuzione ed all'aggiornamento delle competenze;

VISTA la nota prot. 18868 del 06/05/2020 con la quale il Dipartimento Regionale Agricoltura ha approvato la predetta delibera;

VISTO il DDG. 223 del 3 settembre 2021 con cui è stata modificata la denominazione della U.O. "Supporto amministrativo e start up progetti", incardinata nell'Area Tecnico Scientifica (ATS) del funzionigramma approvato con Delibera n. 3/2020, in U.O. "Osservatorio Vitivinicolo e Olivicolo oleario Regionale" e le relative competenze;

VISTA la Delibera Consiliare n. 21 del 28.12.2021 con la quale si approva il bilancio triennale dell'IRVO per gli esercizi finanziari 2022, 2023 e 2024;

VISTA la legge n. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) ed in particolare l'art. 1 comma 8 che prevede che l'Organo di Indirizzo Politico di ciascuna amministrazione, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, adotti il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;

VISTO il D. lgs. n. 33/2013;

VISTO il D. lgs. n. 39 /2013;

VISTO il D. lgs. n. 97/2016 ;

VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13.11.2019;

VISTA la Delibera Commissariale n.9 del 13.07.2020 con cui la dr.ssa Maria Laura Germanà, Dirigente di ruolo dell'Istituto, viene nominata Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed Integrità di cui all'art. 1 comma 7 della legge n.190/2012 e s.m.i.;

CONSIDERATO che detto Piano deve essere aggiornato annualmente entro la data del 31 gennaio, e pubblicato sul sito web dell'Ente, Sezione Amministrazione Trasparente - in esecuzione del D.lgs. n. 33/2013, e della l. 190/2012 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la delibera ANAC n. 1 del 12.01.2022 che differisce al 30 aprile 2022 il termine per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2022-2024;

VISTO il comunicato del Presidente dell'ANAC del 12.01.2022 che consente alle Amministrazioni già pronte l'adozione del PTPCT anche prima del termine di differimento del 30.04.2022;

VISTE le note prot. n. 1167 del 07.02.2022 e prot. n. 1734 del 25.02.2022 della dr.ssa Maria Laura Germanà, RPCT dell'Ente, con cui si trasmette proposta del PTPCT 2022-2024 e del Piano Triennale per la Trasparenza ed Integrità, sezione del predetto Piano Triennale per la Prevenzione e Corruzione, munito degli allegati: "A- Registro rischi corruttivi" e "B- Griglia degli obblighi di pubblicazione" e ritenuto adottare quanto proposto;

SENTITO il parere favorevole del Direttore Generale dell'Ente ed acquisito il visto di legittimità da parte dello stesso;

CONSIDERATO che il presente provvedimento non comporta oneri finanziari per l'Istituto;  
CONSIDERATA l'urgenza di applicare le nuove misure di prevenzione previste dal Piano;

### DELIBERA

Adottare il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022 - 2024 dell'Istituto Regionale del Vino e dell'Olio allegato al presente atto e munito degli allegati: "A- Registro rischi corruttivi" e "B-Griglia degli obblighi di pubblicazione", che ne costituiscono parte integrante.

Il presente provvedimento sarà trasmesso al Webmaster per la pubblicazione dello stesso sul sito internet istituzionale dell'Ente, Sezione Amministrazione Trasparente", Sottosezione "Altri Contenuti"/Prevenzione della Corruzione", all'OIV e al Collegio Straordinario dei Revisori.

La presente delibera immediatamente esecutiva a termini di legge, sarà trasmessa all'Organo di Vigilanza e sarà sottoposta a ratifica del Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

  
IL PRESIDENTE  
(dr. Sebastiano Di Bella)

PARERE FAVOREVOLE

Visto per la legittimità  
(ex Art. 20 l.r. 19/2005)

Il Direttore Generale  
(dr. Gaetano Aprile)

Il R.P.C.T.

(Dr.ssa Maria Laura Germanà)

VISTO

Non comporta impegno di spesa  
Il Dirigente U.O. Contabilità e Bilancio  
(dr.ssa Emilia Mulè)

Emilia Mulè



REGIONE SICILIA

ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO  
Ente di ricerca della Regione Siciliana

---

*Piano Triennale per la  
Prevenzione della Corruzione e per la  
Trasparenza  
(P.T.P.C.T.)*

*AGGIORNAMENTO 2022 - 2024*

*Predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza*

*Adottato con deliberazione n. 7/P del 27 APR 2022*

*Publicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"*

## SOMMARIO

<i>1 PROCESSO DI ADOZIONE DELL'AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C.T. DELL'IRVO E SUOI OBIETTIVI STRATEGICI</i> .....	1
1.1 <i>Soggetti coinvolti</i> .....	1
<i>2. IL CONTESTO</i> .....	6
2.1 <i>Il contesto esterno</i> .....	6
2.2 <i>Il contesto interno</i> .....	13
<i>3. MAPPATURA DEL RISCHIO – ANALISI, VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO- CONTROLLO E PREVENZIONE</i> .....	19
3.1 <i>LE AREE DI RISCHIO</i> .....	19
3.2 <i>MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE- PIANIFICAZIONE TRIENNALE</i> ... 21	
3.2.1 <i>Misure generali</i> .....	21
<i>M 1: collaborazione attiva alla realizzazione, implementazione e monitoraggio del Piano - Assolvimento degli obblighi informativi verso il Responsabile P.C.T. in merito alle dinamiche delle misure anticorruzione</i> .....	21
<i>M 2 Assolvimento degli obblighi di comunicazione</i> .....	22
<i>M 3 Trasparenza</i> .....	23
<i>M 4 Applicazione scrupolosa del Codice di Comportamento</i> .....	23
<i>M5 Rotazione del personale</i> .....	24
<i>M6 Astensione in caso di conflitto di interessi</i> .....	28
<i>M 7 Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni ai dipendenti</i> .....	30
<i>M 8 Osservazione scrupolosa delle norme in materia di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi dirigenziali</i> .....	31
<i>M 9 Regolamentazione delle attività successive alla cessazione dal servizio (Pantouflage - Revolving Doors)</i> .....	35
<i>M 10 Osservazione scrupolosa delle norme in materia di formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.</i> .....	36
<i>M 11 Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito – Whistleblower</i> .....	38
<i>M 12 Piano della formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo</i> .....	41
<i>M 13 Monitoraggio dei tempi procedurali</i> .....	42
<i>M 14 Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere</i> .....	43
<i>M 15 Tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti e collaboratori</i> .....	44
3.2.2 <i>MISURE SPECIFICHE</i> .....	46
3.3 <i>MONITORAGGIO DELLE MISURE PREVISTE NEL PTPC - RELAZIONE ANNUALE</i> .....	46
<i>4. INTEGRAZIONE DEL PIANO NEL CICLO DELLA PERFORMANCE</i> .....	48
- <i>PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ</i>	
<i>AGGIORNAMENTO 2022 – 2024</i> .....	49

ALLEGATO n. 1 Registro dei rischi corruttivi

ALLEGATO n.2 Griglia degli obblighi di pubblicazione

## 1. PROCESSO DI ADOZIONE DELL'AGGIORNAMENTO DEL P.T.P.C.T. DELL'IRVO E SUOI OBIETTIVI STRATEGICI

Il presente documento costituisce aggiornamento del PTPCT 2021-2023 approvato con Delibera 4/P del 31.03.2021.

Per la redazione dello stesso sono stati richiesti suggerimenti ed osservazioni ai dirigenti responsabili di U.O. e ATS dell'Ente, in particolare per quanto relativo alla redazione della mappatura dei processi e dell'analisi e gestione del rischio, in occasione degli audit di II livello tenuti dal RPCT, e a tutto il personale in occasione di specifici incontri on-line organizzati dal RPCT nel mese di ottobre.

Il coinvolgimento degli attori esterni all'Amministrazione (stakeholder) è stato attivato tramite la pubblicazione in data 07.10.2020 di un apposito avviso, in evidenza sul sito internet dell'Istituto, con invito a fornire giudizi e suggerimenti sul Piano e sulla sua attuazione, al fine di implementare la strategia di prevenzione della corruzione di cui al presente aggiornamento.

Non è pervenuta comunque nessuna segnalazione dai soggetti esterni e pertanto il piano ha ricevuto esclusivamente i contributi dei dipendenti dell'Ente.

Nel presente documento, che tiene conto delle indicazioni fornite dall'ANAC in occasione dell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, approvato con delibera n. 1064 del 13.11.19, vengono individuati il grado di esposizione dell'Amministrazione al rischio di corruzione e vengono indicate le misure volte a prevenire il rischio corruttivo da adottare nel corso del triennio 2022 – 2024.

Fa parte integrante del presente documento il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), che verrà stralciato esclusivamente ai fini della pubblicazione sul sito web [www.irvos.it](http://www.irvos.it) nella specifica sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali, così come richiesto dal D. Lgs. 33/13.

Il presente aggiornamento del Piano verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente sotto l'apposita sezione di "Amministrazione trasparente" e trasmesso via mail a tutti i dipendenti.

Gli obiettivi strategici che si vogliono raggiungere con l'adozione e la realizzazione del presente aggiornamento del PTPCT sono:

1. Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'Amministrazione
2. Garantire la trasparenza e l'integrità
3. Promuovere e favorire la riduzione del rischio di corruzione e di illegalità.

### 1.1 SOGGETTI COINVOLTI

Il piano è destinato a coloro che a qualunque titolo prestano servizio presso l'IRVO. Tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la loro collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) ed a rispettare le prescrizioni contenute nel P.T.P.C.T. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal piano è fonte di responsabilità disciplinare.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione partecipano, ciascuno nel proprio ambito di competenza e per le specifiche funzioni attribuite dalle vigenti leggi, alla predisposizione ed all'aggiornamento del P.T.P.C.T. ed agli adempimenti collegati:

- **L'Organo di indirizzo politico**



- nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 7 della L. n. 190 del 2012 e provvede ad assicurare lo svolgimento dell'incarico di RPCT con piena autonomia ed effettività;
- adotta, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, il P.T.P.C. e il P.T.T.I., che costituisce una sezione del P.T.P.C., ed i relativi aggiornamenti annuali;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.
- riceve la relazione annuale del R.P.C., può chiamare quest'ultimo a riferire sull'attività e riceve dallo stesso segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT.

- **Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza**

svolge tutti i compiti previsti dalla vigente normativa. Di seguito si riportano i più rilevanti:

- elabora la proposta del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità ed i relativi aggiornamenti annuali da sottoporre all'Organo di indirizzo politico per l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno;
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità svolgendo costante attività di monitoraggio ed impulso per l'esatta applicazione di tutti i relativi adempimenti di legge e propone eventuali accorgimenti organizzativi connessi;
- svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione assicurando completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'Organo di Indirizzo Politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio di Disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento;
- si occupa delle richieste di riesame delle domande di accesso civico nei casi di diniego totale o parziale o mancata risposta entro il termine;
- cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento;
- ai sensi dell'art. 1 c. 14 l. 190/2012 trasmette all'Organo di indirizzo politico e all'O.I.V. la relazione annuale recante i risultati dell'attività che sarà pubblicata sul sito istituzionale, e riferisce qualora richiesto dall'organo di indirizzo politico, sull'attività;
- definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- mappa le aree a rischio diverse da quelle individuate dalla legge.

- **il Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza,**

figura eventualmente nominata dal Direttore, svolge attività informativa nei confronti del RPCT affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del PTPCT e sull'attuazione delle misure, fermo restando il regime delle responsabilità in capo al RPCT.

In particolare deve:

- coadiuvare il Responsabile per la prevenzione della corruzione nel monitoraggio del rispetto delle previsioni del piano da parte delle strutture;
- trasmettere annualmente al RPCT un report sullo stato di realizzazione delle misure previste dal Piano;

- comunicare tempestivamente ogni notizia di cui sarà informato in ordine ad ogni eventuale infrazione delle norme ivi previste;
- assistere il RPCT nella mappatura dei processi amministrativi e nella valutazione e gestione dei rischi.

- **Il Direttore Generale dell'Istituto:**

- fornisce piena collaborazione e attiva partecipazione alla redazione del PTPCT;
- concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- fornisce le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formula specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvede al monitoraggio delle attività svolte negli uffici con più elevato rischio di corruzione, disponendo con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- cura, in generale, l'attuazione del presente Piano adottando tutti gli atti organizzativi occorrenti e definisce gli obiettivi dirigenziali con particolare riferimento alle disposizioni dello stesso, integrandoli nel ciclo della performance;

- **L'Ufficio Procedimenti Disciplinari**

comunica al RPCT le notizie relative:

- alla ricezione di segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali a carico dei dipendenti legate ad eventi corruttivi;
- all'avvio di procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, specificando se gli stessi sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi e l'area di rischio cui afferiscono;
- all'avvio di procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali;
- ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o ai provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni

- **I Dirigenti dell'IRVO**

pongono in essere iniziative finalizzate alla prevenzione di fenomeni corruttivi svolgendo principalmente le seguenti azioni:

- concorrono alla compilazione del registro dei rischi, all'individuazione di ulteriori aree di rischio, alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
- applicano le misure ai relativi procedimenti/provvedimenti, ne assicurano il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti e aggiornano i relativi dati;
- provvedono al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio cui sono preposti, propongono al Direttore la rotazione del personale nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva ed effettuano, nei casi e secondo le indicazioni di cui al relativo punto specifico, la rotazione degli incarichi affidati ai componenti della propria struttura;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- assicurano l'osservanza delle specifiche norme dell'ordinamento regionale siciliano in materia di anticorruzione tra cui la l. r. 5/2011 e il cd. "Codice Vigna";
- hanno l'obbligo di applicare la normativa prevista in materia di procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti;



- trasmettono tempestivamente al Referente/Responsabile i dati relativi ai procedimenti per i quali non sia stato rispettato il termine previsto, con le motivazioni che giustificano il ritardo;
- monitorano i rapporti tra la propria struttura ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità esistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci ed i dipendenti degli stessi soggetti ed i dirigenti e i dipendenti della propria struttura che intrattengono tali rapporti;
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso informativo, dall'ufficio cui sono preposti, di dati, documenti ed informazioni ivi tenute, da pubblicare ai fini della trasparenza nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- forniscono al RPCT, ed eventualmente al Referente, le informazioni per l'individuazione delle attività in cui è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio stesso;
- forniscono al RPCT, ed eventualmente al Referente, le informazioni in ordine alle attività di monitoraggio connesse alla compiuta attuazione delle misure anticorruzione previste nel PTPCT;
- osservano le misure contenute nel PTPC;
- collaborano compiutamente alla completa realizzazione del PTPCT applicando scrupolosamente le Misure in esso previste e dando immediatamente notizia al RPCT di eventuali ostacoli all'applicazione delle stesse;
- Ricontrano con sollecitudine le richieste effettuate dal RPCT nell'esercizio delle proprie funzioni.

A carico dei Dirigenti dell'Ente gravano le responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile e dirigenziale), nonché quella discendente dalla normativa anticorruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT e degli obblighi prescritti dal Codice di Comportamento.

- **Tutti i dipendenti dell'IRVO non facenti parte del comparto dirigenziale**

sono tenuti a:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- osservare le misure previste nel Piano e le specifiche norme in materia di anticorruzione;
- osservare le specifiche disposizioni dell'ordinamento regionale siciliano in materia di anticorruzione tra cui la legge n. 5/2011 e il cosiddetto Codice Vigna;
- fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza;
- segnalare i casi di personale conflitto di interessi;
- osservare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000 n. 10.
- sono soggetti al dovere di collaborazione nei confronti del RPCT ai sensi dell'art. 8 DPR 62/2013

A carico dei dipendenti dell'Ente, gravano le responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile), nonché quella discendente dalla normativa anticorruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste nel P.T.P.C.T. e degli obblighi prescritti dal Codice di Comportamento.

- **Organismo Indipendente di Valutazione (OIV):**



- ha il compito di promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g) del d.lgs. 150/2009;
- verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT ed ha la possibilità di chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti.

Ha inoltre il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC e quelli indicati nel Piano della Performance e valutare l'adeguatezza dei relativi indicatori, nonché di utilizzare le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione ai fini della valutazione della performance sia organizzativa che individuale.

- **I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:**  
osservano le misure contenute nel P.T.P.C..

A prescindere dalle conseguenze previste sul piano penale a carico del soggetto che commette violazione di norme afferenti la legalità dell'agire della P.A., l'eventuale manifestarsi di fenomeni di corruzione esporrebbe l'IRVO a gravi conseguenze, soprattutto sul piano dell'immagine, in un contesto come quello siciliano nel quale, per evidenti ragioni storiche e sociali, i rapporti tra amministrazioni pubbliche ed i soggetti che con essi intrattengono relazioni di qualsiasi genere, vanno condotti con la massima trasparenza ed imparzialità, anche verificando e vigilando su eventuali situazioni che potrebbero dar luogo a conflitti di interesse.

Le operazioni di mappatura dei rischi, l'adozione delle relative misure di prevenzione, la continua verifica della loro efficacia ed applicazione costituiscono passaggi necessari per il raggiungimento degli scopi che il legislatore si è prefisso con l'adozione della l. 190/2012.

Per il triennio di riferimento si continuerà l'attività di consultazione volta a favorire l'avanzamento di proposte utili per l'aggiornamento del Piano, attraverso l'utilizzo di strumenti *on line*, quali la casella di posta elettronica dedicata alla Trasparenza ed all'Anticorruzione, ed *offline*, quali le attività di ascolto durante incontri, convegni, seminari, dibattiti e qualsivoglia altra occasione utile.



## 2. IL CONTESTO

### 2.1 IL CONTESTO ESTERNO

*Transparency International* è la più grande organizzazione a livello globale che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione. Ogni anno elabora l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) considerato il più efficace indicatore del fenomeno: esso misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in 180 Paesi di tutto il mondo.

Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli più virtuosi. La metodologia cambia ogni anno per riuscire a dare uno spaccato sempre più attendibile delle realtà locali.

L'ultimo aggiornamento, riferito al 2020 e pubblicato nel 2020 (fig. 1), vede l'Italia al 52° posto nel mondo, con un punteggio di 53 punti su 100, di un punto in classifica inferiore rispetto all'anno precedente.

Negli ultimi anni il CPI ha rilevato, comunque, una lenta ma progressiva crescita della reputazione del nostro Paese confermata da una risalita di posizioni nella classifica globale e in quella europea (figg. 2 e 3), probabilmente incoraggiata dall'approvazione della legge anticorruzione (legge n.190/2012) e dalla nascita dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (istituita dal decreto-legge n. 90/2014 convertito dalla legge n. 114/2014).

PUNTEGGIO	PAESE	POSIZIONE	PUNTEGGIO	PAESE	POSIZIONE	PUNTEGGIO	PAESE	POSIZIONE	PUNTEGGIO	PAESE	POSIZIONE	PUNTEGGIO	PAESE	POSIZIONE	
88	Denmark	1	45	Georgia	45	40	Turkey	86	30	Panama	111	28	Dominican Republic	137	
88	New Zealand	1	45	Poland	45	39	Colombia	92	34	Moldova	115	28	Guinea	137	
85	Finland	3	45	Chile	25	39	Ecuador	92	34	Philippines	116	28	Chad	160	
85	Singapore	3	45	United States	25	38	Brazil	94	31	Egypt	117	28	Comoros	160	
85	Sweden	3	45	Dominica	48	38	Ethiopia	94	31	Eswatini	117	28	Eritrea	160	
85	Switzerland	3	45	Czechia	49	38	Kazakhstan	94	31	Nepal	117	28	Iraq	160	
84	Norway	7	45	Taiwan	28	38	Persu	94	31	Sierra Leone	117	28	Afghanistan	165	
84	Netherlands	7	45	Oman	49	38	Serbia	94	31	Ukraine	117	28	Burundi	165	
84	Norway	7	45	Rwanda	49	38	Maldives	75	39	Zambia	117	28	Congo	165	
84	Norway	7	45	Grenada	52	43	Vanuatu	75	39	Togo	117	28	Guinea-Bissau	165	
84	Norway	7	45	Barbados	52	43	Argentina	78	38	Bolivia	124	27	Turkmenistan	165	
84	Norway	7	45	Qatar	30	51	Bahrain	78	38	Kenya	124	27	Democratic Republic of the Congo	170	
84	Norway	7	45	Spain	32	53	China	78	38	Kyrgyzstan	124	27	Haïti	170	
84	Norway	7	45	Malta	32	53	Kuwait	78	38	Algeria	104	31	Korea, North	170	
84	Norway	7	45	Korea, South	31	53	Solomon Islands	78	38	Cote d'Ivoire	104	31	Libya	173	
84	Norway	7	45	Portugal	31	53	Benin	83	36	El Salvador	104	31	Equatorial Guinea	174	
84	Norway	7	45	Canada	11	50	Guyana	83	36	Kosovo	104	31	Sudan	174	
84	Norway	7	45	Hong Kong	11	50	Lesotho	83	36	Thailand	104	31	Venezuela	176	
84	Norway	7	45	United Kingdom	11	50	Belarus	85	36	Vietnam	104	31	Yemen	176	
84	Norway	7	45	Austria	15	46	India	86	35	Russia	129	25	Syria	178	
84	Norway	7	45	Belgium	15	46	Croatia	63	80	Mozambique	129	25	Somalia	179	
84	Norway	7	45	Estonia	17	46	Costa Rica	63	80	Nigeria	134	25	South Sudan	179	
84	Norway	7	45	Ireland	17	46	Cyprus	42	47	Tajikistan	134	25			
84	Norway	7	45	Japan	19	46	Latvia	42	47	Togo	134	25			
84	Norway	7	45	United Arab Emirates	20	46	Montenegro	42	47	Zimbabwe	134	25			
84	Norway	7	45	Uruguay	21	46									

Fig. 1: I risultati del CPI 2020 (fonte: <https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/nzl>).

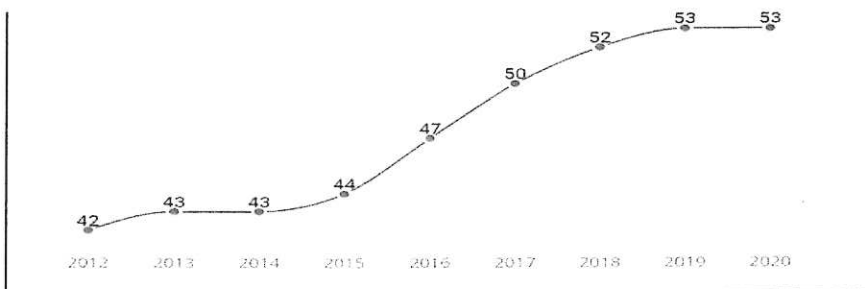


Fig. 2: I risultati del CPI dell'Italia relativi al punteggio dal 2012 al 2020 (fonte: <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>).

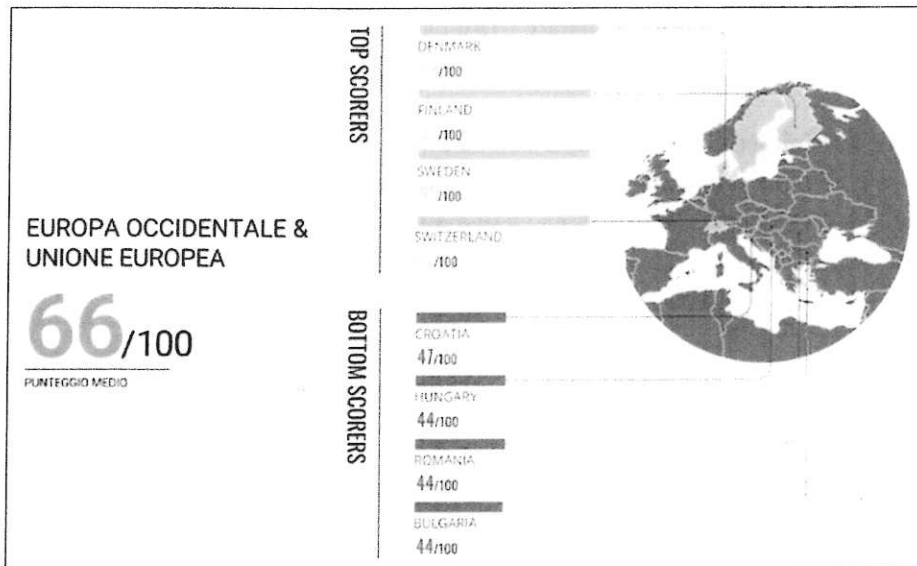


Fig. 3: I risultati del CPI 2020 per l'Europa occidentale e l'Unione Europea (fonte: <https://www.transparency.org/en/news/cpi-2020-western-europe-eu>).

Per quanto l'immagine del Paese sia progressivamente migliorata negli anni, dall'analisi dei dati Istat estratti dagli archivi informatici delle Procure della Repubblica e riguardanti le statistiche sui reati penali, risulta che la Sicilia è ai primi posti tra le regioni italiane per numero di reati contro la P.A. (fig. 4).

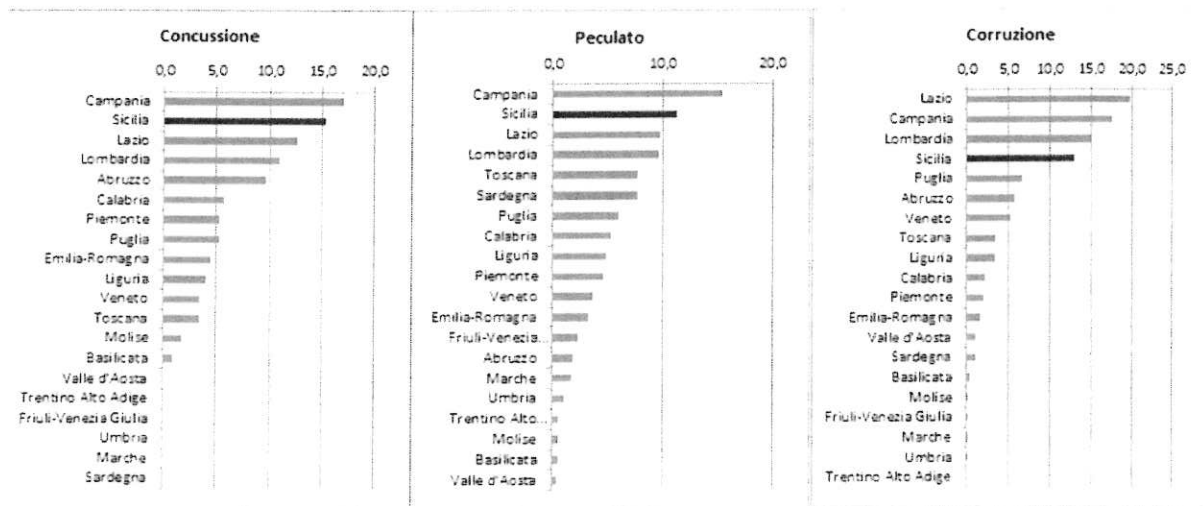


Fig. 4: Distribuzione percentuale dei procedimenti penali relativi a reati di concussione, peculato e corruzione nelle diverse Regioni italiane, anno di riferimento 2017 (fonte: PTPCT Regione Siciliana 21-23).

Risulta pertanto della massima importanza una attenta applicazione della normativa relativa alla prevenzione della corruzione negli Enti pubblici siciliani e la necessità di adattare in particolare tale

7  
*U. Di Stefano*

normativa al contesto specifico in cui si trova ad operare l'IRVO, costituito dai comparti vitivinicolo ed olivicolo-oleario.

Per quanto riguarda il settore vitivinicolo, la Sicilia con 97.383 ettari ed una incidenza del 14,6 % sulla superficie vitata nazionale, è la regione italiana con maggiore superficie vitata seguita da Veneto (97.347 ha ed una quota del 14,6%) e Puglia (89.414 ha ed una quota del 13,4%).

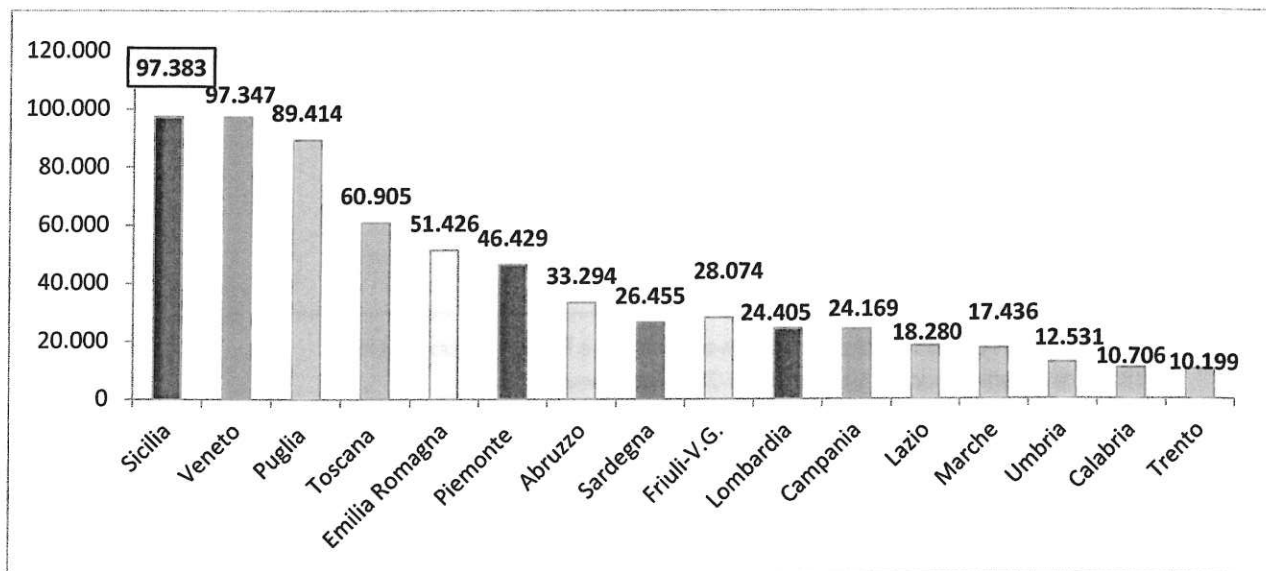


Fig. 5: Superficie vitata ad uva da vino per regione 2019.

E' la quarta regione italiana per produzione di vino e mosto, con una incidenza, nel 2019, di circa l'8% sulla produzione totale nazionale, preceduta da Veneto (23%), Puglia (quasi il 19%) ed Emilia Romagna (circa 15%).

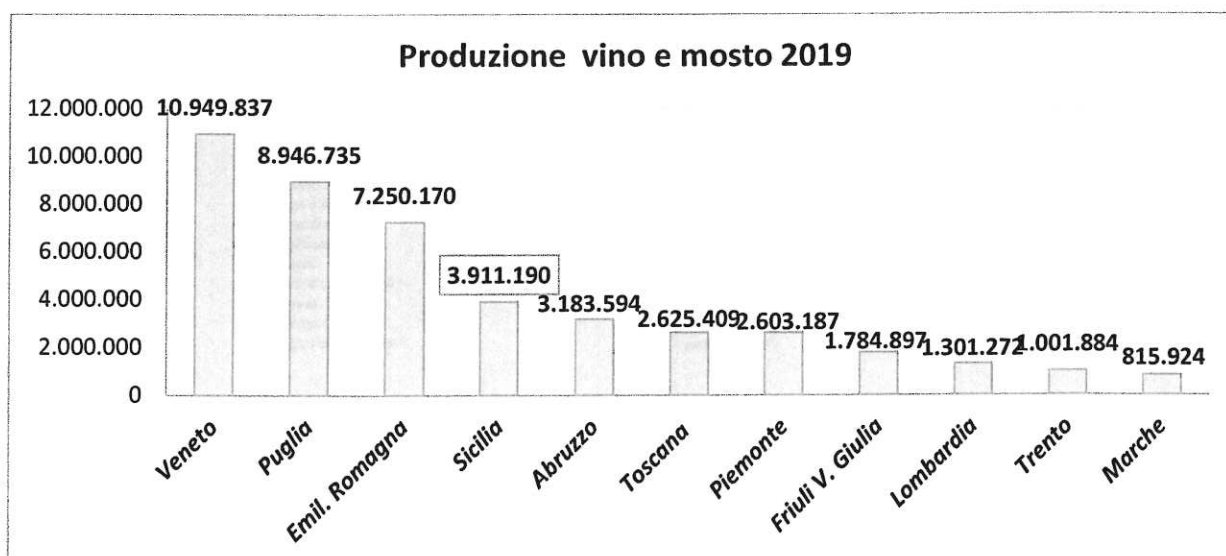


Fig. 6: Produzione vino e mosto per regione 2019.

Il Veneto è la regione con maggior produzione di vini DOP, sia in termini assoluti (37% della produzione nazionale DOP) che relativamente alla propria produzione (quasi il 72% della propria produzione regionale) la Puglia è invece contraddistinta da una forte produzione di vino comune ( il 63,6% della sua produzione regionale) e, in parte, IGP e da una scarsissima produzione qualificata a DOP; Piemonte, Toscana, Trento, Bolzano e Friuli- Venezia Giulia presentano invece una produzione con una netta preponderanza delle DOP.

La Sicilia, che fino a qualche anno addietro era contraddistinta da una netta superiorità del quantitativo di vino prodotto a IGT, negli anni ha visto un forte aumento del vino a DOP, dovuta ad una crescita generale della produzione qualificata a DO, ma soprattutto alla crescita esponenziale della DOC "Sicilia".

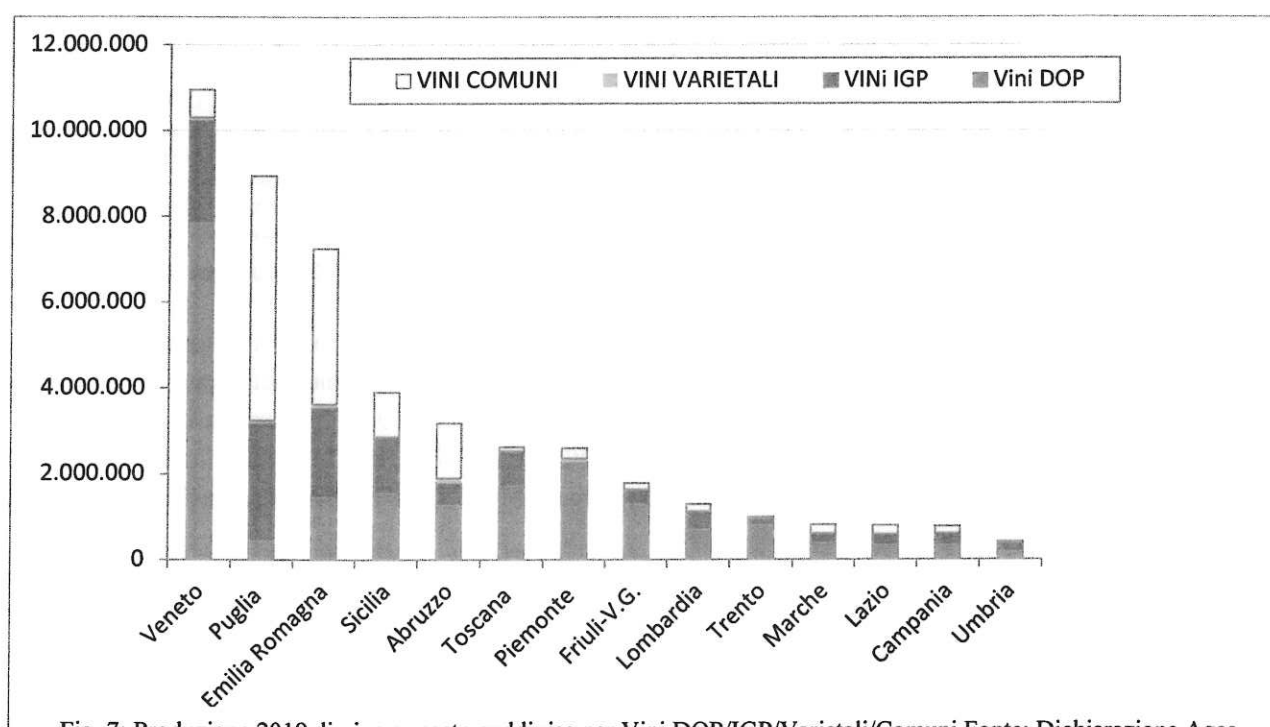
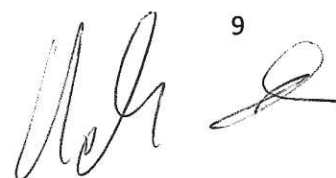


Fig. 7: Produzione 2019 di vino e mosto suddivisa per Vini DOP/IGP/Varietali/Comuni Fonte: Dichiarazione Azea.

La Sicilia è la nona regione italiana per valore dell'export vinicolo con una quota del 2,1 % sul valore totale dell'export nazionale; il valore dell'export vinicolo siciliano negli anni è cresciuto, tranne una flessione registrata nel 2019; tra il 2017 ed il 2018 la Sicilia, tra le regioni italiane, ha registrato la maggiore variazione positiva percentuale che è stata dell'8,7%.



### Export Regionale di vino e mosto in valore (2011-2019)

Regioni	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	quota	2018	quota	2019	quota
	mil. di euro	mil. di euro	mil. di euro	mil. di euro	mil. di euro	milioni di euro	milioni di euro	%	milioni di euro	%	milioni di euro	%
Veneto	1.331,8	1.443,5	1.588,4	1.670,4	1.835,4	2.000,7	2.142,8	35,7%	2.219,9	35,8%	2.312,0	35,9%
Piemonte	891	887,95	969,3	984,8	964,7	922,9	988	16,4%	1.022,3	16,5%	1.055,4	16,4%
Toscana	659	703,06	748,1	761,5	902,8	916,8	937	15,6%	978,2	15,8%	1.004,3	15,6%
Trentino-A.A.	443,8	450,65	476,7	491,7	500,5	511,4	531,8	8,9%	532,4	8,6%	554,0	8,6%
Em.Romagna	306,9	352,97	387,8	309,8	275,3	288,6	321,1	5,3%	321,9	5,2%	324,4	5,0%
Lombardia	213,1	236,78	270,2	267,9	255,3	258,5	271,2	4,5%	270,8	4,4%	284,4	4,4%
Abruzzo	106	107,6	120,9	130,9	140,3	149,8	170,9	2,8%	181,6	2,9%	190,8	3,0%
Puglia	97,1	121,55	95,5	95,4	101,4	122,3	149,1	2,5%	159,0	2,6%	174,1	2,7%
Sicilia	96,6	99,1	98,8	98,2	101,5	115,3	127,3	2,1%	138,3	2,2%	132,9	2,1%
Friuli-V.G.	71,3	76,7	76,2	91,5	100,8	110,2	112,9	1,9%	117,7	1,9%	127,6	2,0%

Fonte: Elaborazione OdCC Vini IRVO su dati ISTAT -Data warehouse commercio estero \* 2019 dati provvisori

L'IRVO è dal 2012 autorità pubblica di controllo e certificazione per tutti i vini a denominazione di origine protetta (DOP) ed ad indicazione geografica protetta (IGP) della Regione Siciliana, questo incarico da ultimo è stato rinnovato con decreto ministeriale n. 10290 del 02/07/2018 di durata triennale.

Si tratta del controllo e certificazione di 23 DOP (1 DOCG e 22 DOC) e di 7 IGP/IGT dei vini siciliani, di quest'ultime IGT la più rappresentativa di gran lunga è l'IGT "Terre Siciliane", che rappresenta circa il 50% del totale del vino confezionato siciliano.

Negli ultimi anni la produzione dei vini DOP, che prima interessava una piccolissima percentuale della produzione totale regionale (nel 2007 circa il 3%) è aumentata in maniera consistente, così come il quantitativo di prodotto confezionato, sia DOP che IGT; si è passati dai quasi 130.000 ettolitri certificati a DOP nel 2012 ai 972.326 hl certificati nel 2019, nel 2020 si registra una flessione con 922.488 hl da addebitare alla pandemia che ha penalizzato in modo particolare le ditte che vendono nel canale HO-RECA.

### Numero di certificati rilasciati e quantitativi certificati (2012-2020) Dati OdCC Vini IRVO

Anno	N° Certificati rilasciati	Hl certificati a DO
2012	369	129.810,57
2013	832	287.040,98
2014	1.065	341.360,57
2015	1.194	358.084,31
2016	1.303	380.592,76
2017	1.558	482.859,98
2018	2.371	933.121,40

2019	2.635	972.326,30
2020	2.620	928.488,00

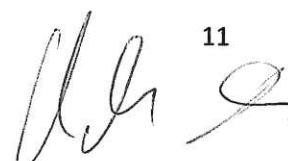
Per quanto riguarda l'olio di oliva, la sua produzione in Sicilia rappresenta una delle attività più importanti sotto l'aspetto socio-culturale ed economico; l'olivo, con la sua tradizione millenaria, è parte integrante del paesaggio agricolo regionale; si pensi che nell'isola esistono circa 150 diverse varietà di olive.

La Sicilia, considerando la media delle ultime 5 campagne, è la terza regione produttrice nazionale di olio di oliva, con una incidenza di circa il 10,4% dopo la Puglia (50,1%) e la Calabria (circa il 12,3%), seguita dalla Toscana (circa il 5,7%), dal Lazio (circa il 4,6%) e dalla Campania (circa il 4,2%) (Elaborazione IRVO su fonte SIAN/AGEA).

#### Produzione di olio per regione

Regioni	Campagne (dal 1 luglio al 30 giugno successivo)					
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	MEDIA ultime 5 campagne
	t	t	t	t	t	t
Puglia	94.436	201.813	66.221	193.821	107.485	132.755
Calabria	9.697	60.684	12.935	47.683	31.547	32.509
Sicilia	11.880	49.278	16.446	30.946	29.550	27.620
Campania	3.752	19.235	6.342	14.172	11.601	11.020
Toscana	13.190	14.714	19.088	9.122	19.168	15.056
Lazio	9.838	17.549	8.061	9.732	15.841	12.204
Abruzzo	2.974	13.679	6.687	8.145	7.289	7.755
Sardegna	2.957	8.223	2.696	4.638	5.807	4.864
Marche	1.369	5.198	1.996	2.178	3.333	2.815
Liguria	1.393	3.894	4.723	1.257	4.173	3.088
Umbria	3.831	4.252	5.865	3.493	6.867	4.862
Basilicata	1.063	6.724	1.159	5.833	3.611	3.678
Molise	1.424	3.387	2.144	2.582	2.559	2.419
Veneto	1.877	1.023	3.257	312	2.860	1.866
Emilia -Romagna	869	1.207	1.164	727	1.427	1.079
Lombardia	656	575	1.324	110	1.130	759
Trentino Alto Adige	277	304	439	81	531	326
Friuli Venezia Giulia	118	105	139	51	108	104
Piemonte	5	7	18	2	21	11
<b>TOTALE NAZIONALE</b>	<b>161.614</b>	<b>411.850</b>	<b>160.706</b>	<b>334.882</b>	<b>254.913</b>	<b>264.793</b>

Puglia, Calabria e Sicilia, insieme rappresentano il 72,8 % dell'intera produzione nazionale.



La provincia siciliana maggior produttrice di olio è quella di Agrigento, con una incidenza media sulla produzione regionale nelle ultime 5 campagne olearie di circa il 34% seguita da Trapani (circa 22%), Palermo (circa il 14%), e Catania (circa l'8%) (dati SIAN/AGEA).

La Sicilia, con 714 frantoi attivi, è la terza regione italiana per numero di frantoi attivi, dopo la Puglia (1.097 frantoi) e la Calabria (1.073 frantoi), seguita dalla Toscana (569 frantoi) e dalla Campania (462 frantoi) (Dati SIAN/AGEA maggio 2021).

La produzione olearia siciliana è prevalentemente destinata al mercato regionale che, aggiungendo l'autoconsumo familiare, si attesta su una quota del 60%; il 30% è destinato al mercato nazionale mentre il 10% all'esportazione (Elaborazione Regione Siciliana su dati ISMEA 2009-2011).

In Sicilia sono state riconosciute 6 DOP: Monte Etna, Monti Iblei, Val di Mazara, Valdemone, Valle Belice e Valli Trapanesi e una IGP, la IGP Sicilia.

La principale è la Val Di Mazara la che rivendica, in media, il 49 % circa della produzione IG siciliana e il 9,8 % di quella nazionale (media 2017-2019), seguita dalla IGP Sicilia con il 25% in media circa della produzione regionale.

Con i DD.MM. 11657 del 15/06/2015 e 12632 del 04/08/ 2017, l'IRVO è stato riconosciuto Ente di Certificazione dell'Olio Extravergine di Oliva IGP Sicilia, mentre con i DD.MM. 4774 del 10/03/2016 e 3376 del 07/03/2019 è stato riconosciuto Ente di Certificazione dell'Olio Extravergine di Oliva DOP Valdemone.

Di seguito i dati relativi alle operazioni di certificazione e controllo dell'IRVO (fonte OdCC Oli IRVO):

OPERATORI ASSOGGETTATI ALL'ODCC IRVO PER L'OEVO IGP "SICILIA"										
	al 31/12/2017		al 31/12/2018		al 31/12/2019		al 31/12/20		Al 30/11/2021	
	Doman- de	Assogget- tati	Doman- de	Assogget- tati	Doman- de	Assogget- tati	Doman- de	Assogget- tati	Doman- de	Assogget- tati
OLIVICOL- TORI	1.603	1.042	1.987	1.371	2.236	1.620	2454	1786	2696	2001
FRANTOIANI	178	143	192	154	194	157	217	166	217	184
CONFEZIO- NATORI	155	129	168	141	171	145	202	162	202	180
INTERME- DIARI	65	55	76	65	76	64	82	66	82	71

CERTIFICAZIONE OEVO IGP " SICILIA "						
	Campagna 2015-2016	Campagna 2016-2017	Campagna 2017-2018	Campagna 2018-2019	Campagna 2019-2020	Campagna 2020-2021



N° Certificati	5	39	138	96	174	217
----------------	---	----	-----	----	-----	-----

OPERATORI ASSOGGETTATI ALL'ODCC IRVO PER L'OEVO DOP "VALDEMONE"											
	AL 31/12/2017		AL 31/12/2018		AL 31/12/2019		AL 31/12/2020		AL 30/11/2021		
	Do- mande	Assogget- tati	Do- mande	Assogget- tati	Domande	Assog- gettati	Doman- de	Assog- gettati	Domande	Assogget- tati	
OLIVICOLTORI	20	18	25	18	26	18	29	20	31	20	
FRANTOIANI	6	4	6	4	7	6	8	7	7	6	
CONFEZIONA- TORI	7	6	7	6	9	9	10	10	8	8	
INTERMEDIARI	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
<b>Olio Certificato (Kg)</b>	<b>15.655</b>		<b>330.488</b>		<b>849.364</b>		<b>787.243</b>		<b>1.046.287</b>		<b>1.519.903</b>

CERTIFICAZIONE OEVO DOP "VALDEMONE"					
	Campagna 2016-2017	Campagna 2017-2018	Campagna 2018-2019	Campagna 2019-2020	Campagna 2020-2021
N° Certificati	1	5	3	3	1
Olio Certificato (Kg)	1.180,00	32.911	2.001	1.331	5.715,00

L'Ente fornisce servizi reali alle imprese dei settori vinicolo ed enologico, che complessivamente producono una entrata nelle casse dell'Ente, che è stimata per l'anno 2022 in € 2.512.000 circa nel bilancio di previsione 2022-2024.

## 2.2 IL CONTESTO INTERNO

L'Istituto Regionale del Vino e dell'Olio (già Istituto Regionale della Vite e del Vino) è un Ente Pubblico Istituzionale della Regione Siciliana, sottoposto a vigilanza della Regione, istituito con la legge regionale n. 64 del 1950 che, riconoscendo il carattere strategico del settore vitivinicolo in Sicilia, dotò la regione di un organismo specializzato che si occupasse della tutela e valorizzazione di tale comparto.



Nel corso degli anni i compiti dell'Ente sono stati sottoposti ad alcune modifiche, sostanzialmente in direzione del loro ampliamento, includendo nella sfera di operatività dell'Ente in un primo momento anche la tutela dell'uva da tavola e, successivamente, il settore oleario.

Le principali norme che ne regolano obiettivi e funzionamento sono le seguenti:

- Legge regionale 18 luglio 1950, n. 64 "Istituzione in Sicilia dell'Istituto regionale della Vite e del Vino";
- Decreto Assessore Agricoltura e Foreste 21 dicembre 1951, n. 12 "Statuto-regolamento dell'Istituto Regionale della Vite e del Vino";
- Legge regionale 30 luglio 1973, n. 28 "Provvidenze per la vitivinicoltura", art. 6 (vengono aggiunti compiti di promozione e tutela dell'uva da tavola Italia di Canicattì e dei prodotti della relativa trasformazione);
- Legge regionale 28 dicembre 2004, n. 17 "Disposizioni programmatiche e finanziarie per l'anno 2005", art. 44. (Composizione e nomina del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale);
- Legge Regionale 8 febbraio 2007, n. 2 "Disposizioni Programmatiche e finanziarie 2007 (L'Istituto Regionale della Vite e del Vino è riconosciuto quale ente di ricerca della Regione siciliana);
- Delibere del CdA n. 107/2009 e n. 3/2010 e di Giunta di Governo n. 470/2009 e n. 566/2009 (Approvazione del Regolamento di Organizzazione dell'Istituto regionale della Vite e del Vino);
- L.R. 24 novembre 2011, n. 25 "Interventi per lo sviluppo dell'agricoltura e della pesca. Norme in materia di artigianato, cooperazione e commercio. Variazioni di bilancio" art. 16 (vengono aggiunti compiti di promozione e tutela dell'olio extravergine di oliva, dell'oliva da mensa e di certificazione, ricerca e innovazione nella filiera olivicolo-olearia);
- Delibera Commissariale IRVO n. 3 del 4 maggio 2012 "Modifica Statuto Regolamento art. 16 l.r. 25/11- Modifica denominazione Ente", approvata dalla Giunta di Governo Regionale.

I servizi resi dall'Ente sono molteplici e spaziano dall'assistenza tecnica (viticola, olivicola, enologica, eno-chimica e microbiologica), all'assistenza sulla normativa di settore, alla selezione ed organizzazione di incontri promozionali e fieristici, alla formazione degli addetti del settore, all'analisi di laboratorio di prodotti enologici e oleari, fino ai più recenti ed importanti servizi connessi con la certificazione ed il controllo dei Vini e degli Oli siciliani DOP e IGP. Le attività rivolte all'utenza sono state codificate nella "Mappa dei Servizi" che riporta anche l'indicazione della struttura responsabile ed i termini di conclusione dei relativi provvedimenti. La Mappa è stata adottata ai sensi ed in applicazione dell'art. 2 l.r. 5/11 ed aggiornata in ultimo con DDG 12/2019.

La Mappa è consultabile sul sito istituzionale all'indirizzo [www.irvos.it](http://www.irvos.it) nella sezione "Amministrazione Trasparente" – servizi erogati.

L'Istituto svolge i propri compiti presso:

- la sede di Palermo, centro direzionale e amministrativo, nonché sede del laboratorio centrale accreditato ACCREDIA;
- la sede periferica di Marsala, dotata di uffici e di laboratorio accreditato ACCREDIA;
- la Cantina sperimentale "G. Dalmasso", sita presso l'Istituto di Istruzione Superiore "Abele Damiani" di Marsala;
- la sede periferica di Rodi Milici;
- la sede periferica di Alcamo;

È retto da un Consiglio di Amministrazione, in atto nominato con D.P. n. 464/Serv.I/S.G. del 06.08.2020

Il Direttore dell'Ente è stato nominato con delibera presidenziale n. 2 del 16.03.2021.

Il nuovo funzionigramma dell'IRVO, adottato con Delibera del Commissario Straordinario n. 3 del 24/4/2020 ed approvato con nota prot. 18868 del 6/5/2020 dal Dipartimento Regionale dell'Agricoltura, così come modifica di cui al DDG n. 223 del 03.09.2021, è il seguente:

### **DIREZIONE**

Competenze attribuite dal regolamento di organizzazione

#### ***1) U.O. SEGRETERIA ORGANI ISTITUZIONALI***

Funzioni di supporto agli Organi Istituzionali (Presidente, Consiglio d'Amministrazione, Collegio dei Revisori) Attività di segreteria dell'OIV.

Contenzioso e affari legali.

Attività di collaborazione giuridico/normativa.

Pianificazione strategica.

n. 1 Dirigente Responsabile

Nessuna unità assegnata

#### ***2) U.O. UFFICIO DI DIREZIONE***

Attività di supporto al Direttore Generale nell'applicazione del D.lvo 286/99 e s.m.i. in materia di valutazione della Dirigenza e di controlli interni di gestione.

Attività di supporto tecnico all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Snellimento procedimenti amministrativi.

Attuazione normative in materia di trasparenza, efficienza, prevenzione ed anticorruzione.

Attuazione normative in materia di protezione dei dati.

Attuazione normativa su prevenzione, protezione, salute e sicurezza dei lavoratori sul lavoro D.Lgs. 81/2008 s.m.i.

Gestione Sistema Informativo, rapporti con l'Agenzia Regionale per l'Innovazione Tecnologica (ARIT) e Sicilia Digitale e attuazione CAD.

Gestione del protocollo.

Gestione ed aggiornamento Sito Web Istituzionale.

Acquisti beni e servizi, gestione patrimoniale, gestione delle utenze, attività del consegnatario.

n. 1 Dirigente Responsabile

Personale assegnato:

n. 3 unità (n. 1 cat.D e n. 2 cat C)

#### ***3) U.O. CONTABILITA' E BILANCIO***

Predisposizione Bilanci preventivi e consuntivi.


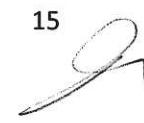
Predisposizione variazioni e/o storni di bilancio.

Gestione degli impegni di spesa e degli accertamenti, dei mandati e delle reversali.

Tenuta del giornale di cassa.

Fatturazione attiva e passiva ed adempimenti IVA.

Gestione contabile del Full Service su portale telematico organismo di controllo e certificazione.

 15 

Gestione rapporti con la Regione per il trasferimento somme ed altri adempimenti previsti dalla legge.  
Gestione dei rapporti con il Collegio dei Revisori dell'Ente.  
Gestione contabile del Fondo di buonuscita del Personale.

n. 1 Dirigente Responsabile

Personale assegnato:

n. 4 unità (n.3 cat C e n. 1 ex PIP)

#### ***4) U.O. RISORSE UMANE***

Stato giuridico ed economico del personale IRVO e delle altre categorie in servizio presso IRVO.

Gestione delle presenze.

Controllo e liquidazione missioni del Personale IRVO.

Formazione ed aggiornamento del personale interno IRVO.

Calcolo e liquidazione buonuscita del personale ed anticipazioni.

Sorveglianza sanitaria del Personale.

Applicazione della normativa sulle pari opportunità, benessere dei lavoratori contro le discriminazione all'interno dei luoghi di lavoro, contro le molestie sessuali, normativa antifumo.

Gestione servizi di portineria.

Personale in quiescenza.

Rapporti con l'Ufficio procedimenti disciplinari.

n. 1 Dirigente Responsabile

Personale assegnato:

n.11 unità (n. 2 cat D, n. 3 cat. C n. 1 cat B e n. 5 ex PIP)

#### ***5) U.O. ATTIVITÀ FIERISTICA E PROMOZIONE DEI VINI E DEGLI OLI DI SICILIA***

Organizzazione e partecipazione a fiere e iniziative del settore enologico ed oleario.

Strategie e programmi per lo sviluppo dell'enoturismo sostenibile in Sicilia.

Partecipazione ad eventi nazionali ed internazionali del settore enologico ed oleario.

Attività di comunicazione e promozione mirate alla valorizzazione dei vini e degli oli.

n. 1 Dirigente Responsabile

Nessuna unità di personale assegnata.

#### **AREA TECNICO-SCIENTIFICA**

All'ATS sono affidate le sotto elencate materie; in ordine alle attività attribuite nel presente funzionigramma alla competenza delle singole Unità Operative ad essa appartenenti (da 6 a 11), svolge un'azione di coordinamento ed indirizzo:

- Applicazione normative comunitarie e nazionali in materia di certificazione e controllo dei vini ed oli a DOP/IGP.
- Mantenimento accreditamento dei Laboratori Multisito dell'IRVO.
- Accreditamento degli Organismi di Controllo e Certificazione Vini ed Oli.
- Coordinamento degli ispettori IRVO e degli ispettori collaboratori per le visite ispettive presso operatori della filiera vitivinicola e della filiera olearia a DOP/IGP.
- Programmi e interventi in materia di ricerca industriale, ricerca applicata, sperimentazione e sviluppo precompetitivo nel settore vitivinicolo ed olivicolo-oleario.
- Sviluppo di reti di cooperazione per nuovi prodotti, processi, tecnologie nel settore vitivinicolo ed olivicolo-oleario.
- Sviluppo di progetti di ricerca nell'ambito della sostenibilità.

- Attività di ricerca e sperimentazione nell'ambito delle diverse discipline scientifiche che investono i processi delle filiere vitivinicola ed olivicola-olearia, con particolare riguardo alla sostenibilità.
- Attività di ricerca e sperimentazione nell'ambito delle biotecnologie applicate all'enologia e alla viticoltura ed al settore olivicolo-oleario.
- Agrometeorologia e climatologia applicata alla vite ed all'olivo: modelli predittivi e agricoltura di precisione.
- Sistemi informativi territoriali.
- Servizi di consulenza aziendale alle imprese del settore vitivinicolo ed olivicolo-oleario.
- Formazione nell'ambito del settore vitivinicolo ed olivicolo-oleario.
- Attività di ricerca, sperimentazione e formazione anche in collaborazione con centri di ricerca, università ed altri soggetti pubblici o privati per l'organizzazione e la realizzazione di progetti di ricerca, sperimentazione e formazione.
- Acquisizione e trasferimento delle innovazioni di prodotto e/o di processo in favore dei soggetti delle filiere vitivinicola ed olivicola-olearia.
- Collaborazione con Consorzi di tutela e comitati promotori su proposte di disciplinare per il riconoscimento o modifiche delle denominazioni di origine.
- Attività inerenti alle competenze dell'IRVO quale organismo di consulenza aziendale in agricoltura ai sensi dell'art.5 del D.M. 03.02.2016 n.1259.

n. 1 Dirigente Responsabile

#### **6) U.O. ORGANISMO DI CONTROLLO E CERTIFICAZIONE VINI**

Applicazione normative comunitarie e nazionali in materia di certificazione e controllo dei vini a DOP/IGP.  
Segreteria Organismo di controllo.

Gestione del processo di certificazione dei vini a DOP.

Accreditamento dell'Organismo di Controllo e Certificazione Vini.

Protezione dei dati degli interessati secondo la normativa vigente.

Raccolta, elaborazione, analisi e diffusione dei dati viticoli ed enologici di carattere regionale, nazionale ed internazionale.

Informazione e consulenza alle aziende su normativa regionale, nazionale e comunitaria di settore.

Collaborazione con il MIPAAF per le proposte di regolamenti comunitari e relativi decreti ministeriali che regolano il settore vitivinicolo.

Collaborazione con la Regione per le proposte legislative e attuative in materia vitivinicola e pareri tecnici su proposte di disciplinare per il riconoscimento o modifiche delle denominazioni di origine.

Collaborazione con Consorzi di tutela e comitati promotori su proposte per il riconoscimento o modifiche dei disciplinari.

n. 1 Dirigente Responsabile

Personale assegnato:

n. 17 unità (n. 2 dirigenti, n. 7 cat D, n. 4 cat C n. 2 ex PIP e n. 2 RESAIS)

#### **7) U.O. ORGANISMO DI CONTROLLO E CERTIFICAZIONE OLI**



Applicazione normative comunitarie e nazionali in materia di certificazione e controllo degli oli a DOP/IGP.

Segreteria Organismo di controllo.

Gestione del processo di certificazione degli oli a DOP/IGP.

Accreditamento dell'Organismo di Controllo e Certificazione Oli.

Protezione dei dati degli interessati secondo la normativa vigente.

 17 

Raccolta, elaborazione, analisi e diffusione dei dati olivicoli ed oleari di carattere regionale, nazionale ed internazionale.

Informazione e consulenza alle aziende su normativa regionale, nazionale e comunitaria di settore.

Collaborazione con il MIPAAF e la Regione per proposte legislative e attuative per il settore olivicolo-oleario.

Collaborazione con Consorzi di tutela e comitati promotori su proposte per il riconoscimento o modifiche dei disciplinari.

n. 1 Dirigente Responsabile

Personale assegnato:

n. 6 unità (n. 1 dirigente, n. 4 cat D e n. 1 cat C e n. 1 RESAIS)

#### **8) U.O. LABORATORI MULTISITO IRVO**

Attività inerenti al mantenimento dell'accreditamento dei Laboratori Multisito dell'IRVO.

Gestione dei Laboratori IRVO e degli sportelli tecnico-informativi periferici (di Alcamo, Canicatti e Milazzo).

Attività inerenti al Sistema di Gestione per la Qualità dei Laboratori Multisito (Palermo e Marsala) e per l'accreditamento con l'Ente Nazionale abilitato al servizio ai fini del mantenimento delle autorizzazioni ministeriali al rilascio della certificazione ufficiale nel settore enologico ed oleario.

Certificazione conto terzi.

Gestione efficace dei campioni destinati alla certificazione dei vini e degli oli a DOP/IGP.

n. 1 Dirigente Responsabile

Personale assegnato:

n. 10 unità (n. 2 dirigenti, n. 7 cat D, e n. 1 cat C)

#### **9) U.O. RICERCA, SPERIMENTAZIONE E TRASFERIMENTO INNOVAZIONE NELLE FILIERE VITIVINICOLA ED OLIVICOLA-OLEARIA**

Attività di ricerca e sperimentazione nell'ambito delle diverse discipline scientifiche che investono i processi delle filiere vitivinicola ed olivicola-olearia, con particolare riguardo alla sostenibilità.

Gestione di progetti di ricerca industriale, ricerca applicata, sperimentazione e sviluppo precompetitivo nel settore vitivinicolo e olivicolo-oleario.

Gestione dei vigneti e/o uliveti sperimentali e della Cantina Sperimentale di Marsala.

Agrometeorologia e climatologia applicata alla vite ed all'olivo: modelli predittivi e agricoltura di precisione.

Sistemi informativi territoriali.

Attività di consulenza alle aziende vitivinicole ed olivicole-olearie, per problemi di natura agronomica, enologica ed olearia.

n. 1 Dirigente Responsabile

Personale assegnato:

n. 1 unità cat D.

#### **10) U.O. MICROBIOLOGIA APPLICATA E BIOTECNOLOGIE**

Attività di ricerca e sperimentazione nell'ambito della microbiologia e delle biotecnologie applicate all'enologia e alla viticoltura ed al settore olivicolo-oleario.

Gestione di progetti di ricerca industriale, ricerca applicata, sperimentazione e sviluppo precompetitivo nel settore vitivinicolo e olivicolo-oleario.

Attività di consulenza alle aziende vitivinicole ed olivicole-olearie per problemi di natura microbiologica.

Attività di formazione nell'ambito della microbiologia e delle biotecnologie applicate alla vitivinicoltura ed al settore olivicolo-oleario.

n. 1 Dirigente Responsabile

Nessuna unità di personale assegnata.

### ***11) U.O.OSSERVATORIO VITIVINICOLO E OLIVICOLO-OLEARIO REGIONALE***

-Studio della politica agricola comune, degli obiettivi e delle strategie comunitarie, nazionali e regionali con particolare riferimento ai settori viticolo-enologico ed olivicolo-oleario;

-Analisi dei settori viticolo-enologico ed olivicolo-oleario regionali;

-Start up Progetti: individuazione, monitoraggio ed assistenza per la predisposizione dei progetti a valenza regionale, nazionale e comunitaria;

-Attività inerenti alle competenze dell'IRVO quale Ente di Formazione della Regione Siciliana;

-Collaborazione con l'ATS per la fornitura di pareri tecnici su proposte di disciplinari per il riconoscimento di nuove denominazioni o per la modifica dei disciplinari.

n. 1 Dirigente Responsabile

Nessuna unità di personale assegnata.

Il nuovo RPCT è stato nominato con delibera commissariale n. 9 del 13.07.2020

La composizione dell'U.P.D. è stata rinnovata con DDG n. 117 del 14.05.2021

Per quanto riguarda le politiche dell'Ente, gli obiettivi e le strategie, nonché le risorse finanziarie, si rimanda al Piano della Performance approvato con delibera consiliare n. 20 del 05.11.2021, pubblicata al link: [http://www.irvos.it/images/stories/Delib%2020%20C%202021PTP\(1\).pdf](http://www.irvos.it/images/stories/Delib%2020%20C%202021PTP(1).pdf)

## **3. MAPPATURA DEL RISCHIO – ANALISI, VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO - CONTROLLO E PREVENZIONE**



### **3.1 LE AREE DI RISCHIO**

Il P.N.A. e relativi aggiornamenti hanno individuato le aree di rischio generali, in quanto comuni a tutte le amministrazioni.

A queste aree di rischio comuni, possono essere aggiunte anche altre aree di rischio, c.d. specifiche, peculiari dell'amministrazione che redige il proprio piano anticorruzione.

La mappatura dei processi operata all'interno dell'IRVO ha interessato procedimenti afferenti le seguenti aree di rischio generali:

- Area acquisizione e progressione del personale
- Area di rischio contratti pubblici
- Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Area controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Area affari legali e contenzioso.

 19 

- Area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Area incarichi e nomine

In funzione delle attività svolte, inoltre, l'IRVO ha individuato le ulteriori aree di rischio "servizi alle aziende" e "consulenza e formazione". Infine, essendo l'IRVO anche Ente di Ricerca, alcuni suoi processi organizzativi sono stati classificati nell'area di rischio "gestione delle attività di ricerca", anche se più pertinenti per altre Amministrazioni quali le Università.

La mappatura dei processi e l'analisi del rischio corruttivo nell'Ente è stata effettuata in ottemperanza delle disposizioni di cui al PNA 2019, in occasione dei precedenti aggiornamenti del PTPCT.

A ciascun dirigente è stato richiesto di analizzare le attività di propria competenza, elencare e descrivere tutti i processi, raggrupparli per area di rischio, scomporli in fasi di attività ed individuare i soggetti responsabili delle singole fasi. Per ciascuna fase sono stati individuati gli eventi rischiosi, analizzati i fattori abilitanti e stimata l'esposizione al rischio. Secondo le indicazioni del PNA 2019, per tale stima è stato richiesto di utilizzare un approccio qualitativo, supportato da motivate valutazioni elaborate a seguito dell'analisi degli indicatori di stima di livello del rischio e supportate da dati oggettivi.

Nella valutazione del livello complessivo di rischio dell'intero procedimento, come richiesto dalle linee guida dell'ANAC, è stato utilizzato un principio di prudenza, assegnando non una "media" dei valori attribuiti ai diversi indicatori, ma il livello dell'indicatore di rischio giudicato più elevato.

Agli stessi dirigenti è stato inoltre richiesto di proporre o meno il mantenimento delle misure di prevenzione del rischio già applicate, e di suggerirne di nuove ove ritenuto opportuno.

Le informazioni ottenute, unitamente a quelle già in suo possesso, sono state utilizzate dal RPCT per la elaborazione del registro dei rischi che è stato allegato al PTPCT 20-22, e poi modificato in occasione dei successivi aggiornamenti del PTPCT.

A seguito della valutazione effettuata, sono state individuate le misure applicate ai singoli procedimenti, che sono state indicate nel corpo del Piano e nel Registro dei Rischi Corruttivi.

Per la predisposizione del presente documento, anche in considerazione della modifica delle competenze attribuite ad una delle U.O. dell'Ente nel corso del 2021, il RPCT si è confrontato con i dirigenti e i funzionari dell'Ente, nonché con il Direttore Generale, invitando i dipendenti a prendere parte ad incontri specifici che si sono tenuti on-line, considerato il presente periodo emergenziale. Inoltre, in particolare, in occasione degli audit di monitoraggio II livello con i responsabili delle diverse misure di prevenzione della corruzione già previste dal precedente PTPCT, si è avuto modo di verificare l'efficacia, l'attualità e la sostenibilità di alcune disposizioni.

Tale confronto, ha portato all'applicazione delle integrazioni/modifiche sulle previsioni dell'anno precedente, anche in considerazione dei cambiamenti apportati dal DDG n. 223 del 03.09.2021 nelle competenze di una delle U.O. dell'Ente, che sono state riportate nel Registro allegato al presente Piano.

In particolare, per il prossimo triennio :

E' stata uniformata la gestione del rischio nel procedimento degli acquisti per tutte le U.O., redigendo un'unica specifica scheda di misura facente parte del Registro dei Rischi



E' stata inserita una specifica scheda di gestione del rischio per i procedimenti afferenti la redazione e presentazione dei progetti

In considerazione dei risultati del monitoraggio sono stati apportati alcuni miglioramenti sulle misure di prevenzione del rischio specifiche per alcuni procedimenti, così come meglio indicato nei fogli di rischio del Registro

Il Registro dei Rischi corruttivi allegato al presente Piano è stato pertanto organizzato su n. 13 fogli, di cui 11 uno per ciascuna struttura organizzativa, poichè relativi alla mappatura dei procedimenti e all'analisi del rischio corruttivo relativi alle attività di rispettiva competenza delle diverse U.O., e 2 fogli invece di applicazione trasversale a tutte le strutture, in quanto relativi a procedimenti attivati o attivabili da tutte le U.O.( Acquisti e Progetti)

Il nuovo Registro, individua il livello di rischio delle diverse attività e le misure di prevenzione da applicare nel triennio, salva diversa rimodulazione che verrà fatta con nuovo provvedimento di aggiornamento, a seguito del riesame annuale del sistema di gestione del rischio.

Tutti i dirigenti cui è affidata la gestione dei processi/provvedimenti ascrivibili alle voci riportate nell'allegato registro assicurano l'applicazione delle misure di prevenzione previste.

### 3.2 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE- PIANIFICAZIONE TRIENNALE

Le attività di prevenzione hanno carattere organizzativo/comportamentale e sono utili a ridurre la probabilità che l'evento corruttivo si verifichi o a facilitare l'emergere di fenomeni corruttivi.

L'osservanza delle disposizioni di cui al presente punto è garantita dai soggetti competenti, secondo quanto indicato.

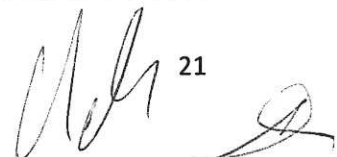
Di seguito vengono elencate le misure adottate dal presente piano, distinguendole tra misure generali, da applicarsi a tutte le attività dell'Ente compatibilmente con la natura delle azioni svolte, e quelle specifiche, da applicarsi soltanto ad alcuni processi.

#### 3.2.1 MISURE GENERALI:

M 1: collaborazione attiva alla realizzazione, implementazione e monitoraggio del Piano - Assolvimento degli obblighi informativi verso il Responsabile P.C.T. in merito alle dinamiche delle misure anticorruzione (art. 1 co 9 l.190/2012 e art 8 DPR 62/13).

Al fine di diminuire le possibilità che si verifichino eventi corruttivi, il Responsabile P.C. incentiva la collaborazione di tutti i dipendenti per la verifica ed implementazione delle azioni preventivate. Organizza pertanto incontri per sensibilizzare i dipendenti ed acquisire input e suggerimenti.

I dirigenti IRVO hanno l'obbligo di garantire un flusso di informazioni continuo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, affinché quest'ultimo possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano, con particolare riferimento alla trasparenza ed all'evoluzione dei rischi ed ai relativi adempimenti.

 21

Hanno inoltre l'obbligo di riscontrare puntualmente tutte le richieste di dati, fatti e notizie, che vengono fatte dal Responsabile o da un suo delegato, in materia di applicazione delle misure di prevenzione di cui sono responsabili e di tutti gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, e di collaborare attivamente con il RPCT per la realizzazione di quanto previsto dalla normativa e dal presente piano.

L'attività è collegata anche all'articolo 1, comma 10, lettera a della legge n. 190/2012 che prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione verifichi l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità, provvedendo alla predisposizione delle necessarie modifiche quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione.

Tutti i dipendenti sono chiamati a collaborare per la piena realizzazione del PTPCT.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <b><i>Collaborazione attiva alla realizzazione ed implementazione del Piano - Assolvimento degli obblighi informativi verso il Responsabile P.C.T. in merito alle dinamiche delle misure anticorruzione</i></b>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	collaborazione attiva alla realizzazione ed implementazione del Piano	Organizzazione incontri	RPCT	Annuale, per tutto il triennio	Quantitativo (n. incontri)	n. 1 incontro/anno
		Partecipazione agli incontri sul PTPCT	Dirigenti/funzionari IRVO	Annuale, per tutto il triennio	Quantitativo (n. incontri)	n. 1 incontro/anno
	Assolvimento degli obblighi informativi	Trasmissione informazioni	Dirigenti IRVO	Annuale, per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% informazioni trasmesse
		Inserimento obbligo di rispetto delle misure previste dal PTPCT negli obiettivi annuali dei dirigenti	U.O. Ufficio di Direzione	Annuale, per tutto il triennio	Binario (SI/NO)	Obiettivo inserito nelle schede di programmazione dell'attività di tutti i dirigenti
	Monitoraggio misura		RPCT	Annuale (da effettuarsi in occasione del report all'organo politico), per tutto il triennio	Binario (SI/NO)	Si, report prodotto

*M 2 Assolvimento degli obblighi di comunicazione*

Vanno applicate le disposizioni nazionali e regionali che disciplinano i procedimenti amministrativi, con particolare riguardo alla connessa disciplina attuativa di cui al vigente Regolamento IRVO, adottato con DDG 3/2012. I dirigenti competenti garantiscono l'effettuazione di tutte le comunicazioni agli utenti normativamente previste.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <i>Assolvimento degli obblighi di comunicazione agli utenti</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Assolvimento degli obblighi di comunicazione	Comunicazioni obbligatorie	Responsabili procedimento	Annuale, per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% comunicazioni dovute inviate
		Monitoraggio misura	Referente/ Responsabile	Annuale (da verificare tramite somministrazione di scheda ai Dirigenti)	Binario (SI/NO)	Si, scheda somministrata

### M 3 Trasparenza

La trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione e concorre ad attuare i principi costituzionali di imparzialità, integrità, buon andamento, efficacia ed efficienza delle risorse pubbliche. Essa è livello essenziale delle prestazioni pubbliche (art. 1 co 15 L. 190/2012) e assicura l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, con specifiche eccezioni dettate dalla tutela della privacy o per particolari settori dell'attività pubblica, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Le misure facenti capo alla trasparenza individuate dall'IRVO sono meglio specificate nell'allegato *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità* (PTTI), predisposto quale sezione del presente documento.

Tali misure sono:

*M3 a) Rispetto degli obblighi di pubblicazione*

*M3 b) Accesso civico semplice e generalizzato*

*M3 c) Individuazione del RASA.*

Come obiettivo di miglioramento, è prevista nel corso dell'anno l'informatizzazione del procedimento di pubblicazione dei decreti del Direttore Generale.

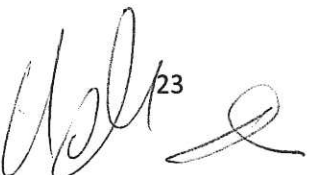
Per il relativo dettaglio si rimanda al PTTI.

### M 4 Applicazione scrupolosa del Codice di Comportamento

Ai dipendenti dell'Ente si applica il Codice di comportamento dei dipendenti della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 (e la normativa ivi richiamata) adottato ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e contenuto nel PTPC della Regione.

Gli interventi idonei a garantire la corretta e continua attuazione della misura sono:

- Il Codice viene pubblicato sul sito istituzionale
- Il Codice viene portato a conoscenza di tutti i dipendenti tramite invio mail
- dirigenti responsabili di ciascuna struttura e l'UPD vigilano sull'applicazione del codice.



- L'eventuale avvio di procedimenti disciplinari e l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti dell'Ente dovranno essere comunicati al RPCT dal Dirigente che eroga la sanzione, dall'UDP e dall'U.O. Risorse Umane.

Il Regolamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'IRVO è stato adottato nel 2020. nel corso del 2021 è stata rinnovata la composizione dell'Ufficio

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
<i>Codice di comportamento</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione - Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Applicazione scrupolosa del Codice di comportamento	Informare i dipendenti sul contenuto del codice	RPCT	Tempestivo/ triennio	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI Mail di trasmissione a tutti i dipendenti inviata
		Publicare il Codice sul sito internet	RPCT	Tempestivo/ triennio	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI Codice pubblicato
		vigilare sull'applicazione del codice	dirigenti responsabili di ciascuna struttura, Direttore Generale e l'UDP	Continuo/triennio	Qualitativo Binario (SI/NO)	Applicazione delle sanzioni o dovute comunicazioni per l'avvio del procedimento disciplinare nei casi dovuti
		Comunicare al RPCT eventuali procedimenti disciplinari avviati nel corso dell'anno ed eventuali sanzioni erogate nel corso dell'anno	Dirigente che eroga la sanzione al personale assegnato, U.O. Risorse Umane e responsabile UPD	Tempestivo/ triennio	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI Informazioni trasmesse
		Monitoraggio misura	Referente/ Responsabile	Annuale (da verificarsi tramite somministrazione di questionario all'U.O. Risorse Umane e all'UDP)	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI questionario somministrato

### M5 Rotazione del personale

#### *M5 -1 Rotazione ordinaria*

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura importante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure evitando che il dipendente tratti per lungo tempo le stesse materie, relazionandosi sempre con i medesimi soggetti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni

particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio. La misura andrebbe pertanto generalmente applicata indipendentemente dalle categorie di rischio corruzione.

La rotazione tuttavia non deve tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico e non deve creare inefficienza ed inefficacia dell'azione amministrativa. Di conseguenza essa deve essere subordinata alle seguenti condizioni: non provocare disservizi all'attività amministrativa e mantenere elevati standard di erogazione dei servizi.

A tal proposito l'allegato 2 al PNA 2019 riporta che *“La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate da ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.”*

Molti degli uffici dell'IRVO sono caratterizzati da elevati livelli di specializzazione che limitano in modo quasi univoco il tipo di professionalità che può operare al loro interno, ad esempio, in cantina enologi ed enotecnici, in campo agronomi, in laboratorio chimici, periti chimici e biologi. Inoltre, all'interno delle strutture deputate ai controlli ed alle certificazioni di vini ed oli a DO e IG, oltre a titoli di studio ottenuti attraverso specifici percorsi scolastici e/o universitari, alcuni ruoli richiedono una ulteriore elevata specializzazione: basti solo pensare che un ispettore incaricato di operare il semplice prelievo di un campione di vino a D.O. non deve semplicemente sapere come muoversi tra le vasche di una cantina, ma deve possedere gli strumenti cognitivi utili alla decodificazione dei diversi registri relativi alle movimentazioni delle masse di uva e di quelle dei vini, essere in grado di interfacciarsi con il portale gestito dal SIAN (Sistema Informativo Agricolo Nazionale), oltre naturalmente che col portale IRVO dedicato alla certificazione dei vini a DO.

Inoltre, le ridotte dimensioni dell'Ente e il numero limitato di personale operante al suo interno, ulteriormente diminuito anche per i pensionamenti registrati negli ultimi anni, rendono l'applicabilità di tale misura fortemente limitata se non addirittura impossibile soprattutto negli uffici dotati di poche unità, o di nessuna oltre il dirigente.

Ove possibile, anche in linea con quanto indicato dal PNA 2019, sono state pertanto individuate per le aree a maggior rischio corruzione altre misure di prevenzione che sortiscono un effetto analogo.

In particolare per quanto riguarda le certificazioni di vini ed oli le varie fasi procedurali sono affidate a più persone, ed all'interno dello stesso ufficio vengono applicate specifiche rotazioni, ad esempio tra ispettori prelevatori ed aziende dove va effettuato il prelievo, utilizzando anche sistemi informatizzati al fine di garantire l'imparzialità delle procedure di rotazione.

 25 

Inoltre, laddove la dotazione organica della struttura lo permette, la procedura è condivisa, anche se in fasi diverse, da almeno due dipendenti.

Il tutto come meglio specificato nell'allegato Registro dei Rischi corruttivi.

Il PNA 2019 prevede inoltre che, allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, può risultare utile programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio. Il precedente PTPCT in considerazione di ciò aveva previsto come misura generale per il 2020 la rotazione dei dirigenti, e l'avvio della rotazione dei dipendenti del comparto a partire dal 2021.

Nel corso del 2020, in occasione della riorganizzazione dell'Ente è stata effettuata la rotazione di 3 dirigenti (responsabili delle U.O. Risorse Umane, Ufficio di Direzione e Manifestazioni Fieristiche).

La rotazione dei componenti del comparto – da completare entro il 2022- è stata soltanto avviata. I responsabili delle U.O. interessate hanno manifestato la difficoltà di procedere alla rotazione per esigenze di professionalità specifiche per le diverse funzioni, anche in considerazione degli avvenuti pensionamenti.

La responsabilità dell'applicazione della misura è in capo al Direttore Generale per gli spostamenti di personale tra U.O. , mentre è in capo ai dirigenti dell'U.O. per la rotazione nell'affidamento degli incarichi all'interno della stessa U.O.

*M5-2 Rotazione straordinaria (art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 - delibera ANAC n. 215 del 26.03.19)*

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. 165/2001 dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali «provvedono al monitoraggio delle attività, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Dalla stessa si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio.

Si tratta, quindi, di una misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi che rientra tra le misure sull'imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici preventive, a tutela dell'immagine dell'amministrazione.

Non è una misura sanzionatoria; è pertanto da applicare ancor prima che la sentenza sia passata in giudicato o che l'UPD abbia deliberato definitivamente, essendo sufficiente l'avvio del procedimento.

Tale misura è applicabile a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

Per quanto riguarda la identificazione dei reati da tener conto ai fini dell'adozione della misura ed al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente ai fini dell'eventuale applicazione della misura, si rimanda a quanto indicato dalla delibera ANAC 215/2019.

Altra disposizione di rilevante interesse in tema di rotazione straordinaria è contenuta nell'articolo 21 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, il cui comma 10 prevede che:

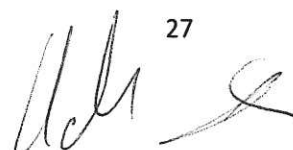
“Allorché nei confronti di un dipendente dell'Amministrazione regionale e di ente, istituto ed azienda di cui all'articolo 1 della legge regionale 30 aprile 1991, n. 10, venga adottato decreto di rinvio a giudizio per reato associativo di tipo mafioso o delitto contro la pubblica amministrazione, l'organo competente provvede al suo trasferimento ad altro assessorato se trattasi di dipendente regionale. Il dipendente di amministrazione differente da quella regionale è trasferito ad ufficio diverso da quello in cui presta servizio con attribuzione di funzioni analoghe, per inquadramento e mansione, a quelle svolte in precedenza.”

Anche al verificarsi di tale fattispecie andrà pertanto applicata la misura.

La delibera ANAC 215/2019 prevede che: "fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, è necessario che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione (PTPC) delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentirne la migliore applicazione". In ottemperanza di ciò, al fine di garantire la tempestiva applicazione della misura richiesta dalla ratio della norma (PNA 2019), si prevede in questo Piano l'obbligo di comunicazione immediata al RPCT dell'eventuale avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva a carico dei dipendenti. Il RPCT dovrà verificare che la misura venga applicata tempestivamente.

Responsabili dell'applicazione della misura sono i Dirigenti responsabili dell'U.O. Risorse Umane e dell'UPD per quanto relativo alla comunicazione da effettuare al RPCT, e il Direttore Generale per quanto riguarda il provvedimento che assegni ad altro ufficio il dipendente sospettato di natura corruttiva o per il quale venga adottato decreto di rinvio a giudizio per reato associativo di tipo mafioso o delitto contro la pubblica amministrazione. Se il procedimento riguarda il Direttore Generale, soggetto responsabile dell'applicazione della misura è l'Organo Politico.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
<b>ROTAZIONE ORDINARIA</b>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre opportunità che si manifestino casi di corruzione	Rotazione ordinaria	Rotazione personale	Direttore/Dirigenti U.O. per personale del comparto	2020-2022	Quantitativo (%)	il 10% dei dipendenti incaricati dei procedimenti a rischio più elevato (alto e medio) sottoposti a rotazione, entro la fine del 2022
	Monitoraggio applicazione misura	RPCT	Annuale, da effettuarsi in occasione del report annuale all'Organo Politico	Binario (SI/NO)	Si, report prodotto	

 27

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <b>ROTAZIONE STRAORDINARIA</b>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Prevenzione della corruzione-tutela dell'immagine della Pubblica Amministrazione	Rotazione straordinaria	Comunicazione al RPCT dell'avvio di procedimento penale o disciplinare per reati di natura corruttiva o per reato associativo di tipo mafioso o delitto contro la p. a.	Dirigenti responsabili U.O. Risorse Umane e UPD	Tempestivo/triennio	Quantitativo (%)	100% dei procedimenti di che trattasi comunicati tempestivamente al RPCT
		provvedimento motivato di rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti di cui sopra	Direttore/ Organo Politico	tempestivo	Quantitativo (%)	100% di personale sottoposto a procedimento, oggetto di rotazione
	Monitoraggio applicazione misura	RPCT	Tempestivo, in caso di comunicazione di avvio del procedimento, e comunque annuale, da effettuarsi in occasione del report annuale all'Organo Politico	Binario (SI/NO)	Si, report prodotto	

M6 Astensione in caso di conflitto di interessi

-legge 7.8.90 n. 241, art 6 bis

-l. 190/2012 art 1 co 41

-dpr 16.04.13 n. 62 (codice di comportamento dipendenti Pubblica Amministrazione)

-codice di comportamento dei dipendenti della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 l.r.10/2000

-codice antimafia e anticorruzione nella P.A. (cd. codice Vigna).

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse privato o personale, patrimoniale o meno, interferisce o potrebbe interferire con il dovere del pubblico dipendente di agire in conformità dell'interesse pubblico. Il conflitto è rilevante anche se trattasi non soltanto di interessi personali, ma anche di quelli del coniuge, di conviventi, di parenti ed affini entro il secondo grado, nonché di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale o di soggetti o organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia, rapporti di credito o debito significativi o di soggetti o organizzazioni di cui sia



tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente, ed in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Onde evitare che l'interesse particolare possa anche potenzialmente prevalere su quello generale, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale devono astenersi dallo svolgimento dell'attività in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, al responsabile dell'ufficio di appartenenza.

E' previsto inoltre l'obbligo di astensione nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 c. c., cd. contratti per adesione) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. E, per converso, è previsto uno specifico obbligo di informazione da parte del dipendente nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione.

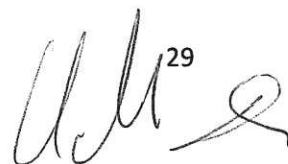
Le comunicazioni andranno indirizzate al superiore gerarchico o, in assenza, come nel caso in cui la situazione riguardi il Direttore Generale, all'organo di indirizzo politico che, esaminate le circostanze, valuterà in concreto se effettivamente l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione possano essere messi in pericolo e comunicherà la decisione presa in merito al dipendente.

Nel caso di conflitto in capo al RPCT, la segnalazione andrà fatta all'Organo Politico, che assumerà le determinazioni in merito.

E' acquisita annualmente da tutto il personale IRVO apposita dichiarazione circa l'esistenza o meno di situazioni in capo a ciascun soggetto che possano configurare astrattamente conflitti di interesse con la funzione svolta. Tale dichiarazione dovrà essere rinnovata in caso di assegnazione ad altro ufficio durante il corso dell'anno.

I dirigenti, curano la raccolta delle dichiarazioni dei dipendenti del proprio ufficio e valutano le eventuali situazioni di conflitto segnalate dagli stessi dipendenti, o da soggetti esterni, sottoponendole se del caso al RPC.

Responsabili della misura sono tutti i dipendenti, per quanto relativo all'obbligo di segnalazione, i dirigenti delle U.O. /ATS per l'acquisizione e il rinnovo delle dichiarazioni del personale assegnato e il dirigente U.O. Risorse Umane per l'acquisizione delle dichiarazioni dei dirigenti, incluso il Dirigente Generale.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a long horizontal stroke, located in the bottom right corner of the page.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <i>Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	Obbligo di segnalazione della sussistenza di conflitto di interesse e astensione	Tutto il personale	tempestivo	Quantitativo (%)	Segnalazione fatta nel 100% dei casi
		Acquisizione dichiarazione circa l'esistenza o meno di situazioni in capo a ciascun soggetto che possono configurare astrattamente conflitti di interesse dal personale	U.O. Risorse Umane per i Dirigenti e Dirigenti per il personale assegnato	annuale (o tempestivo, in caso di assegnazione a nuovo incarico)	Quantitativo (%)	Dichiarazioni acquisite nel 100% dei casi
		Valutazione delle segnalazioni, anche esterne, di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e determinazioni conseguenti	Dirigenti/Direttore Generale/Organo Politico	tempestivo	Quantitativo (%)	100% delle segnalazioni esaminate e provvedimenti consequenziali adottati
		monitoraggio	Referente/Responsabile	Annuale, da effettuare mediante somministrazione di questionari ai responsabili delle attività	Binario (si/no)	Si, questionario somministrato

M 7 Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni ai dipendenti

Riferimenti:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 53
- legge 23 dicembre 1996, n. 662, art. 1, comma 58 bis
- circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, n. 6/2014
- regolamento adottato dall'IRVO con delibera CdA 83/08

La legge 190/2012 ha modificato anche il regime dello svolgimento degli incarichi dei dipendenti pubblici, ex art. 53 del d.lgs.165/2001. In particolare la norma ha previsto che ciascuna amministrazione adotti apposita disciplina atta ad individuare, secondo criteri differenziati per qualifica e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti ed a normare l'autorizzazione o il conferimento di incarichi extra istituzionali.

Le autorizzazioni ai dipendenti dell'IRVO ad assumere incarichi presso enti pubblici o datori di lavoro privati o a svolgere una libera professione o altre attività e le relative incompatibilità sono disciplinate dal Regolamento adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 83/08.

Il dipendente presenta in via preventiva una richiesta di autorizzazione allo svolgimento dell'incarico e l'Ente, dopo avere verificato che lo stesso non rientri tra gli incarichi vietati per conflitto di interesse ovvero per incompatibilità ovvero che presentano carattere di abitudine e professionalità, concede l'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico stesso. Il dipendente deve comunicare all'Istituto l'entità del compenso ricevuto.

L'applicazione della misura viene monitorata mediante verifica su una percentuale delle richieste non autorizzate, tesa a controllare se l'incarico sia stato svolto egualmente anche in assenza di autorizzazione.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <i>Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti	Verifiche a campione sulle richieste non autorizzate dal 1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento	U.O. Risorse Umane	Entro il 31.10 di ciascun anno	Quantitativo (%)	25% delle richieste non autorizzate, verificate
		Acquisizione e valutazione di eventuali segnalazioni, sullo svolgimento di incarichi esterni non autorizzati da parte di dipendenti	U.O. Risorse Umane	tempestivo	Quantitativo (%)	100% delle segnalazioni esaminate
		monitoraggio	Referente/ Responsabile	Annuale (da effettuare tramite somministrazione di apposita scheda)	Binario SI/NO	SI, scheda somministrata

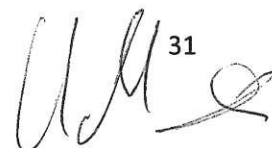
M 8 Osservazione scrupolosa delle norme in materia di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi dirigenziali

Riferimenti normativi:

Riferimenti:

-decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;

-determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016

 31

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, a fini di contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione, vieta l'attribuzione di incarichi dirigenziali amministrativi, di vertice e non, nelle pubbliche amministrazioni, in enti pubblici o privati in controllo pubblico a soggetti che si trovino in situazioni di inconfiribilità o incompatibilità.

In particolare, l'art. 1, comma 2, del citato decreto definisce:

– alla lettera g), “inconfiribilità” “la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali (anche con sentenza non passata in giudicato – art 3) per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionale a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico”.

- alla lettera h), “incompatibilità” “l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico”.

A differenza dell'inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato tra loro incompatibili.

#### Inconfiribilità

Per l'attuazione della misura, gli atti con i quali viene data pubblicità delle postazioni dirigenziali vacanti devono espressamente richiamare le cause di inconfiribilità per l'attribuzione degli incarichi previste dal D.lgs. n. 39/2013, e gli interessati, all'atto del conferimento dell'incarico, dirigenziale o amministrativo di vertice, devono produrre l'apposita dichiarazione sull'insussistenza delle cause di inconfiribilità prevista dall'art. 20, comma 4, del medesimo decreto.

Posto che tale dichiarazione deve sussistere all'atto del conferimento dell'incarico e costituisce condizione per l'acquisizione di efficacia dello stesso, si evidenzia che l'ANAC, con delibera 03.08.2016, n. 833, ha ritenuto di individuare una ulteriore cautela auspicando “... che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti”.

L'attribuzione di incarichi in violazione delle norme dell'inconfiribilità determina, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 39/2013, la nullità del provvedimento e del relativo contratto.

#### Incompatibilità

Con riguardo alle cause di incompatibilità, l'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 prevede l'obbligo di presentazione annuale, nel corso dell'incarico, di una dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità individuate dal medesimo decreto.

Eventuali situazioni di incompatibilità sopravvenute devono comunque essere tempestivamente segnalate dall'interessato al soggetto conferente.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 dispone che la procedura di conferimento degli incarichi garantisca:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la successiva verifica entro un congruo arco temporale;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al


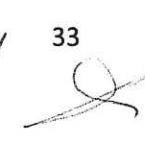
conferimento stesso);

- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

In applicazione di quanto sopra, la presente misura prevede che:

- negli interpellanti per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità sotto forma di dichiarazione sostitutiva di certificazione e dell'atto notorio resa dall'interessato nei termini e alle condizioni degli articoli 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 2000 contestualmente alla presentazione della manifestazione di disponibilità all'assunzione dell'incarico, unitamente al proprio curriculum dal quale è possibile evincere, tra l'altro, gli eventuali incarichi o cariche rivestite, in corso o cessati.
- il Dirigente Generale, prima del conferimento dell'incarico, sulla base delle informazioni contenute nel curriculum e nella dichiarazione dei fatti notori comunque acquisiti, accerta l'insussistenza di cause di inconferibilità e di situazioni di potenziale incompatibilità, redigendo apposita attestazione di avvenuta valutazione
- Successivamente, entro un congruo arco temporale, il Dirigente preposto alla Struttura che ha acquisito le dichiarazioni (U.O. Risorse Umane) esegue le prescritte verifiche sul contenuto delle dichiarazioni nel rispetto della normativa di cui all'art. 71 DPR 445/2000 sui controlli sulla veridicità delle dichiarazioni rilasciate ai sensi e per gli effetti degli art. 46 e 47 dello stesso decreto, redigendo apposita relazione che attesti l'avvenuta verifica e specifichi le modalità e i tempi dell'adempimento. Le verifiche andranno condotte avvalendosi delle banche dati informatizzate tenute dalle Amministrazioni competenti (registro imprese, con riferimento ad altre cariche ricoperte in enti registrati; Banca dati "Anagrafe amministratori locali e regionali del Ministero dell'Interno" per la titolarità di cariche elettive, Casellario giudiziale, sistema integrato "Perla PA" del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri)  
In considerazione della particolare complessità e vastità di siffatti controlli, gli stessi saranno svolti nei limiti delle risorse umane e strumentali disponibili, secondo criteri di sostenibilità, ragionevolezza, economicità ed efficienza. Le verifiche, pertanto, potranno avvenire anche a campione, nel rispetto del limite minimo del 25% del totale delle dichiarazioni acquisite, fermo restando che, in tal caso, l'estrazione del campione dovrà essere preceduta dall'individuazione e pubblicizzazione dei criteri per la scelta del campione (ad esempio, percentuale da controllare, attribuzione di diversa pesatura agli incarichi rientranti in "aree di rischio", etc)
- Siano pubblicate sul sito Amministrazione trasparente, contestualmente all'atto di conferimento dell'incarico, le dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità e le attestazioni di avvenuta valutazione di cui ai punti precedenti
- La dichiarazione relativa all'assenza di cause di incompatibilità e inconferibilità deve essere ripresentata annualmente ed inoltre, su richiesta, nel corso del rapporto di lavoro.

Il RPC, accertata la violazione delle norme di cui al d.lgs. 39/2013 anche a seguito di denuncia, contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità, ed eventualmente prende i provvedimenti conseguenti, secondo le disposizioni dell'art 15 del citato decreto e della Delibera ANAC n. 833 del 03.08.2016.

 33 

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <i>Incompatibilità, inconfiribilità incarichi dirigenziali</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
		Inserimento specifica clausola negli atti di interpello	U.O. Risorse Umane	per tutto il triennio	Binario si/no	Si, clausola inserita
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Incompatibilità, inconfiribilità incarichi dirigenziali	Acquisizione della dichiarazione di assenza delle cause di Incompatibilità e inconfiribilità di dirigenti e direttore	U.O. Risorse Umane	contestualmente alla presentazione della manifestazione di disponibilità all'assunzione dell'incarico e con cadenza annuale, per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% delle dichiarazioni acquisite
		Attestazione della assenza delle cause di Incompatibilità e inconfiribilità di dirigenti e direttore	Direttore Generale per i dirigenti e U.O. Risorse Umane per il Direttore	Prima dell'incarico	Quantitativo (%)	100% delle dichiarazioni Valutate-Attestazione resa
		controllo sulla veridicità delle dichiarazioni di assenza delle cause di incompatibilità e inconfiribilità di dirigenti e direttore	U.O. Risorse Umane	Entro un mese dall'incarico	Binario si/no	Verifiche sulla veridicità di almeno il 25% delle dichiarazioni - relazione che attesti l'avvenuta verifica e specifici le modalità e i tempi
		Pubblicazione su amministrazione trasparente delle dichiarazioni di assenza delle cause di incompatibilità e inconfiribilità e dell'attestazione di avvenuta verifica	U.O. Risorse Umane	contestualmente alla pubblicazione dell'atto di conferimento dell'incarico	Binario si/no	Pubblicazione avvenuta
		monitoraggio	Responsabile	Annuale, da effettuare mediante somministrazione di questionari ai responsabili delle attività ed acquisizione delle attestazioni di avvenuta verifica	Binario si/no	Si, questionario somministrato

M 9 Regolamentazione delle attività successive alla cessazione dal servizio (Pantouflage - Revolving Doors)

Riferimenti normativi:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 53, comma 16 ter
- legge 6 novembre 2012, n. 190 articolo 1, co. 43
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, art. 21



Il comma 16 ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012 con l'art 1, comma 42, lettera l), dispone che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri....".

Ai fini dell'applicazione della norma, l'Amministrazione verifica che:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nel provvedimento di cancellazione dal ruolo del dipendente deve essere precisato il divieto imposto dalle disposizioni normative in parola;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui all'articolo precedente.

Responsabili dell'applicazione della misura sono:

- l'U.O. Risorse Umane per quanto riguarda il personale
- le U.O. competenti per quanto riguarda gare e incarichi a soggetti esterni.

 35 

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <i>Attività successive alla cessazione dal servizio</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Attività successive alla cessazione dal servizio	Inserimento clausola di divieto nei contratti di assunzione	U.O. Risorse Umane	per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% dei contratti contenenti la clausola
		Inserimento clausola di divieto nei provvedimenti di cancellazione dal ruolo del personale	U.O. Risorse Umane	per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% dei provvedimenti contenenti la clausola
		Condizione soggettiva inclusa nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata	Responsabile del procedimento di affidamento	per tutto il triennio	Quantitativo (%)	Condizione soggettiva inclusa nel 100% dei casi
		Acquisizione di specifica dichiarazione sostitutiva prima dell'affidamento dell'incarico	Responsabile del procedimento di affidamento	per tutto il triennio	Quantitativo (%)	Dichiarazione acquisita nel 100% dei casi
		l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui all'articolo precedente	Responsabile del procedimento di affidamento	per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% di esclusione
		monitoraggio	Referente/ RPCT	Annuale, da effettuare mediante somministrazione di questionari ai responsabili delle attività	Binario si/no	Si, questionario somministrato

M 10 Osservazione scrupolosa delle norme in materia di formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

Riferimenti normativi:

- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, art. 3
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 35 bis
- delibera ANAC 1201 del 18.12.19



L'art. 3 del d.lgs. 39/2013, "Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione", ha codificato una presunzione assoluta di conflitto di interessi, che impedisce il conferimento degli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore e gli incarichi dirigenziali a chi sia stato condannato anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

L'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici", aggiunto dall'art.1, comma 46 della legge 190/2012, prevede che: "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:



- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere".

Le inconferibilità dell'art. 3 d.lgs. 39/2013 riguardano tutti i tipi di incarico dirigenziale e quindi ogni volta in cui si verificano tutti gli elementi indicati dalla citata disposizione, l'incarico dirigenziale non può essere conferito o, se già conferito, l'atto di conferimento deve essere dichiarato nullo. (Per l'adempimento di tale disposizione si richiama quanto previsto alla misura M8).

Diversamente, i divieti dell'art. 35 bis d.lgs. 165/2001 riguardano mansioni specifiche, indipendentemente dal fatto che esse attengano ad un incarico dirigenziale o meno.

Pertanto, tutti gli Uffici dell'Amministrazione con competenze ricadenti nelle fattispecie disciplinate ai punti a), b) e c) del richiamato articolo 35 bis, preliminarmente alla nomina, all'assegnazione o al conferimento di incarico, devono verificare l'insussistenza di eventuali condanne anche non passate in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale a carico dei soggetti individuati, mediante acquisizione di apposita dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del DPR n. 445/2000.

Le dichiarazioni andranno poi verificate secondo quanto previsto dall'art 71 del citato DPR n. 445/2000.

  
37  


<p align="center"><b>Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura</b>  <b>Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.</b></p>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
<p>Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione-tutela dell'immagine della P.A.</p>	<p>Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.</p>	<p>Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di condanne anche non passate in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale</p>	<p>Dirigenti di tutte le U.O. Competenti alla trattazione di quanto previsto all'art. 35 bis d.lgs. 165/2001 nei confronti del personale assegnato. U.O. Risorse Umane per i Dirigenti.</p>	<p>preliminarmente alla nomina, all'assegnazione o al conferimento di incarico, da rinnovare ogni anno/Per tutto il triennio</p>	<p>Quantitativo (%)</p>	<p>100% delle dichiarazioni acquisite</p>
		<p>verifica a campione delle dichiarazioni acquisite sull'insussistenza delle situazioni ostative previste dall'art.35 bis del d. lgs. n.165/2001</p>	<p>Tutte le UU.00. Competenti</p>	<p>Entro il 31 ottobre di ciascun anno</p>	<p>Quantitativo (%)</p>	<p>25% delle dichiarazioni verificate</p>
		<p>Verifiche sulle segnalazioni pervenute in ordine ai divieti di cui all'art.35 bis del d. lgs. 165/2001</p>	<p>Tutte le UU.00. Competenti /RPCT</p>	<p>tempestivo</p>	<p>Quantitativo (%)</p>	<p>100% delle segnalazioni verificate</p>
		<p>monitoraggio</p>	<p>Referente/ Responsabile</p>	<p>Annuale, da effettuare mediante somministrazione di questionari ai responsabili delle attività</p>	<p>Binario si/no</p>	<p>Si, questionario somministrato</p>

*M 11 Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - Whistleblower*

Riferimenti normativi:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 54 bis, e successive modifiche
- art. 19, c. 5, lett. a) del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modifiche, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.
- l. 30.11.2017 n.179
- Delibera ANAC n. 690 del 1 luglio 2020
- linee guida ANAC n. 469 del 09.07.2021

L'articolo 1, comma 51 della legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti",

il cosiddetto whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. Tale articolo è stato più volte modificato, da ultimo con la legge 179 del 2017, in modo tale da perfezionare la tutela del dipendente che effettua la segnalazione e garantirne l'anonimato. La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire ritorsioni.

Il sistema di protezione che la l. 179 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) - sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Perché al segnalante possa accordarsi la tutela prevista dall'art. 54-bis i presupposti sono i seguenti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di dipendente dell'ente o lavoratore o collaboratore di imprese fornitrici di beni o servizi o di imprese che realizzano opere in favore dell'IRVO
- la segnalazione deve avere ad oggetto "condotte illecite";
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali "condotte illecite" "in ragione del proprio rapporto di lavoro";
- la segnalazione deve essere effettuata "nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione";
- la segnalazione deve essere inoltrata ad almeno uno delle quattro tipologie di destinatari indicati nell'art. 54-bis, co. 1 (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile).

La gestione della segnalazione presso l'IRVO, soluzione che l'ANAC raccomanda - è a carico del RPCT. Secondo quanto previsto dalle linee guida ANAC approvate con del. 469 del 09.06.21, entro 15 giorni lavorativi dall'acquisizione della segnalazione, il RPCT procede al suo esame al fine di valutarne l'archiviazione ovvero l'avvio dell'istruttoria; l'istruttoria dovrà essere conclusa entro 60 giorni dall'avvio della stessa con l'archiviazione della segnalazione o la sua trasmissione agli organi competenti (U.P.D., ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria e contabile, Funzione Pubblica).



Nel caso di conflitto di interessi del RPCT, sarà competente il Direttore Generale.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

L'IRVO ha attivato una apposita piattaforma per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illecito in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, il cui indirizzo dovrà essere comunicato ai potenziali segnalanti mediante comunicazione diretta.

Con lo stesso mezzo il whistleblower sarà preventivamente avvisato della eventualità che la segnalazione potrà essere trasmessa all'autorità giudiziaria ordinaria e contabile, e che su richiesta dei predetti organi, la sua identità potrà essere comunicata.

Nel corso del 2022 l'Ente si doterà di un apposito regolamento che disciplini la gestione delle segnalazioni.

 39 

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <i>Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - Whistleblower</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - Whistleblower	Predisposizione regolamento gestione segnalazioni	RPCT	2022	Binario si/no	Regolamento proposto al vertice politico
		Comunicazione dell'indirizzo web della piattaforma per la segnalazione degli illeciti ai dipendenti	RPCT	2022	Binario si/no	Nota inviata
		Comunicazione dell'indirizzo web della piattaforma per la segnalazione degli illeciti alle ditte fornitrici in seno alle lettere di incarico	RUP	Per tutto il corso del triennio	Quantitativo (%)	Indirizzo comunicato in occasione del 100% degli incarichi di fornitura
		Ricezione analisi e riscontro delle segnalazioni pervenute	RPCT	Entro 15 giorni lavorativi dall'acquisizione della segnalazione, il RPCT procede al suo esame al fine di valutarne l'archiviazione ovvero l'avvio dell'istruttoria. L'istruttoria dovrà essere conclusa entro 60 giorni dall'avvio dell'istruttoria	Quantitativo (%)	100% delle segnalazioni esaminate
		monitoraggio	RPCT	Annuale, da effettuarsi in occasione del report annuale al vertice politico	Binario si/no	Si, report prodotto

M 12 Piano della formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

Riferimenti normativi:

- L. 190/2012 art. 1 co. 8 D.P.R. 70/2013
- P.N.A. 2019



Ruolo di primaria importanza riveste l'attività di formazione del personale nell'ambito del quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e della legalità. Al riguardo, infatti, l'art.1, comma 8 della legge 190/2012 affida al RPCT il compito di individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, anche definendo, le "procedure appropriate per selezionare e formare [...] i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ...".

Anche il P.N.A. riconosce nell'espletamento di un'adeguata attività formativa uno dei principali strumenti per prevenire e contrastare il verificarsi dei fenomeni corruttivi, nella considerazione che una costante attività di formazione/informazione, anche sulle innovazioni normative intervenute in materia, assicura una sempre maggiore consapevolezza ed adeguata professionalità riducendo, in tal modo, il margine di rischio.

Nel corso degli anni 2020 e 2021 è stato predisposto un programma per la formazione del personale ai sensi dell'art 1 co. 10 della L. 190/2012, individuando il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità previsti al co. 11 dello stesso art. 1, L. 190/2012, con precedenza per i dipendenti che operano nelle aree a maggior rischio, e sulla normativa concernente gli acquisti della P.A.

L'attività formativa dei dipendenti dell'Ente è stata però fortemente limitata oltre che dall'emergenza epidemiologica, anche dal fatto che la realizzazione di tale formazione è stata collegata alle iniziative organizzate in tal senso dalla Regione Siciliana, in modo da consentire la partecipazione dei dipendenti dell'Ente a titolo gratuito, in applicazione della convenzione stipulata. Ciò ha comportato la mancata realizzazione del percorso formativo.

Nel prossimo triennio sarà cura dell'U.O. Risorse Umane l'erogazione della formazione secondo il programma già predisposto, la raccolta dei questionari di valutazione sul corso seguito e la loro trasmissione al RPCT ai fini del monitoraggio sull'efficacia della misura in oggetto.

  
41  


Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <i>formazione del personale</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	formazione del personale	Organizzazione corsi/erogazione formazione	U.O. Risorse Umane	Triennale, secondo piano di formazione	Quantitativo (%)	100% del personale incluso nel piano di formazione nell'anno di riferimento formato
		Raccolta dei questionari di valutazione dei corsi e trasmissione degli stessi al RPCT	U.O. Risorse Umane	Entro il 31.10 di ogni anno	Binario si/no	100% dei questionari di valutazione dei corsi trasmessi al RPCT
		monitoraggio	Referente/ Responsabile/U.O. Risorse Umane	Annuale, da effettuare mediante trasmissione dei questionari di valutazione delle attività formative dei singoli partecipanti al RPCT	Binario si/no	Si, questionari somministrati ai partecipanti e trasmessi al RPCT

M 13 Monitoraggio dei tempi procedurali

- legge 6 novembre 2012, n. 190. art. 1, commi 9, lett. d), e 28

La presente misura riguarda l'accertamento dell'eventuale inosservanza dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi appositamente regolamentati e, conseguentemente, l'avvio di azioni utili per l'eliminazione delle anomalie riscontrate.

I dirigenti comunicano tempestivamente al R.P.C. ogni ritardo verificatosi nell'ambito dei procedimenti di propria competenza rispetto i termini fissati nella Mappa Servizi e/o nelle specifiche disposizioni che li regolano.

Il R.P.C. ed i dirigenti verificano periodicamente i tempi e le modalità di svolgimento dei procedimenti al fine di introdurre eventuali miglioramenti.

Si prevede l'esecuzione di una attività di monitoraggio annuale sul rispetto dei termini procedurali tramite trasmissione di apposita scheda di report ai Dirigenti IRVO, finalizzata ad acquisire le seguenti informazioni:

- numero complessivo dei procedimenti avviati nell'anno (riferito al periodo: dal 01.11 dell'anno precedente al 31.10 dell'anno in corso) che si sono conclusi oltre il termine previsto (per legge o per regolamento) e relativa incidenza percentuale sul totale dei procedimenti conclusi nello stesso periodo;
- motivazioni sintetiche dei ritardi.

I risultati del monitoraggio andranno pubblicati sul sito dell'Ente.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <i>monitoraggio dei tempi procedurali</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	monitoraggio dei tempi procedurali	Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti	Referente/ Responsabile	Annuale, riferito al periodo: dal 01.11 dell'anno precedente al 31.10 dell'anno in corso (da effettuare mediante somministrazione di apposita scheda)	Qualitativo binario (si/no)	Si, questionario somministrato

*M 14 Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere*

Riferimenti normativi:



- legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, comma 9, lett. e)

In merito ai rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti sopra indicati, l'ordinamento sancisce la cosiddetta *terzietà* tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti pubblici per evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

L'art. 1, comma 9, lettera e) della L. 190/2012, prevede che il PTPCT definisca le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Ai fini dell'attuazione della misura gli Uffici interessati chiedono - nelle fasi di gara/selezione/accertamento dei requisiti - ai soggetti con i quali andranno stipulati contratti o che risultano interessati dai suddetti procedimenti, il rilascio di apposite dichiarazioni da rendersi ai sensi degli art. 46 e 47 DPR. 445/2000 in cui si attesti l'inesistenza di rapporti di parentela o affinità con funzionari o dipendenti della pubblica amministrazione deputati alla trattazione del procedimento.

In ogni contratto concluso dall'IRVO inoltre andrà inserita, oltre che la dichiarazione che l'operatore economico non si trova in alcuna delle condizioni di cui all'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. n. 165/2001 (misura M9), anche che non si trovi in relazione di parentela o affinità, o situazione di convivenza o

  43

frequentazione abituale con dirigenti e dipendenti dell'IRVO coinvolti nel procedimento di incarico o nella sua esecuzione.

I procedimenti relativi alle attività di controllo e certificazione dei vini e degli oli afferenti la U.O. Controllo e certificazione Vini e U.O. Controllo e Certificazione Oli, sono regolati da apposite misure specifiche indicate nel registro dei rischi corruttivi allegato al Piano.

Qualora l'azione di monitoraggio ex art. 1, comma 9, lettera e) della L. 190/2012 dovesse riscontrare eventuali rapporti di parentela o affinità, i dipendenti interessati dovranno astenersi dall'attività ai sensi dell'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, introdotto dall' art 1, comma 41, legge 190/2012.

<p align="center"><b>Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura</b>  <b>Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere</b></p>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
<p>Ridurre le Opportunità che si manifestino casi di corruzione</p>	<p>Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere</p>	<p>Acquisizione delle dichiarazioni da parte dei terzi</p>	<p>Responsabile del procedimento</p>	<p>Per tutto il triennio</p>	<p>Quantitativo (%)</p>	<p>Dichiarazioni acquisite nel 100% dei casi</p>
		<p>Inserimento di apposita clausola contrattuale</p>	<p>Responsabile del procedimento</p>	<p>Per tutto il triennio</p>	<p>Quantitativo (%)</p>	<p>Clausola inserita nel 100% dei casi</p>
		<p>Monitoraggio sull'attuazione della misura</p>	<p>Referente/ Responsabile</p>	<p>Annuale, da effettuare mediante somministrazione di questionari ai responsabili delle attività</p>	<p>Binario, si/no</p>	<p>Si, questionario somministrato</p>

*M 15 Tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti e collaboratori*

*-d.lsl. 165/2001 art 53*

*-art 15 d. lgs. 33/2013*

*Art. 2 DPR 62/2013*

L'art. 53 del d.lgs. 165 del 2001, come modificato dalla l. 190 del 2012, impone espressamente all'amministrazione di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi in occasione del conferimento degli incarichi in discorso e la pubblicazione dell'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi sul sito della P.A.



Il PNA 2019 raccomanda alle amministrazioni di prevedere nei PTPCT adeguate misure relative all'accertamento dell'assenza di conflitti di interessi con riguardo ai consulenti.

Con la presente misura si prevede:

- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali da parte del destinatario dell'incarico, prima del conferimento dell'incarico di collaborazione o consulenza e previsione del dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- aggiornamento annuale della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dell'Ufficio conferente l'incarico e redazione di apposita attestazione di avvenuta verifica.

Responsabile dell'applicazione della misura è il responsabile dell'U.O. o A.T.S. che cura il procedimento di affidamento dell'incarico.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <i>tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti o collaboratori</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifica insussistenza di conflitto di interessi	Acquisizione dichiarazione circa l'esistenza o meno di situazioni in capo a ciascun soggetto che possono configurare astrattamente conflitti di interesse dai soggetti interessati all'incarico e eventuali altri incarichi o cariche	Responsabile U.O. che cura il procedimento di affidamento dell'incarico.	Prima dell'incarico e rinnovo annuale	Quantitativo (%)	Dichiarazioni acquisite nel 100% dei casi
		Attestazione di verifica della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse	Organo che conferisce l'incarico e responsabile dell'U.O. che cura il procedimento di affidamento dell'incarico	tempestivo	Quantitativo (%)	Attestazioni rese nel 100% dei casi
		Pubblicazione dell'attestazione di cui sopra	Responsabile U.O. che cura il procedimento di affidamento dell'incarico.	tempestivo	Quantitativo (%)	100% attestazioni pubblicate
		monitoraggio	Referente/Responsabile	Annuale, da effettuare mediante somministrazione di questionari ai responsabili	Binario (si/no)	Si, questionario somministrato

### 3.2.2 MISURE SPECIFICHE:

Oltre alle misure fin qui elencate, applicabili a tutti i procedimenti/attività dell'Ente, sono state individuate ulteriori misure di prevenzione applicate a determinati procedimenti, delle seguenti tipologie:

- disciplina del conflitto di interessi
- trasparenza
- controllo
- rotazione
- regolamentazione.

Esse sono applicate con le modalità specificate nel registro rischi che viene allegato al presente piano e di cui fa parte integrante.

Seguendo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 , piuttosto che individuare nuove misure , nella maggior parte dei casi si è preferito razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti presso l'Ente.

In occasione delle scorse edizioni del PTPCT, (delibere commissariale n. 8 del 13.07.2020, C.d.A. n. 5 del 22.02.2021 e n. 4/P del 31.03.2021) sono state individuate le misure applicate a specifici procedimenti, elencate nel registro dei rischi corruttivi, che è stato redatto suddividendo i procedimenti per ciascuna unità operativa e ATS.

Per il prossimo triennio le misure vengono confermate con alcuni aggiustamenti derivanti dall'esperienza maturata in fase di implementazione del Piano, mantenendo la suddivisione dei procedimenti per U.O./ATS di riferimento, ad eccezione per il procedimento degli acquisti e di predisposizione e gestione di progetti finanziati con fondi comunitari per i quali sono state predisposte misure specifiche indirizzate a tutte le U.O. che gestiscono tali procedimenti.

Per il dettaglio delle misure adottate si richiama il registro dei rischi corruttivi allegato al presente aggiornamento del PTPCT.

### 3.3 MONITORAGGIO DELLE MISURE PREVISTE NEL PTPC - RELAZIONE ANNUALE

Il RPC vigila sull'applicazione delle misure e sulle relative tempistiche individuate nel presente Piano, nel registro dei rischi corruttivi e nella griglia degli obblighi di pubblicazione.

Richiede ai dipendenti dell'Ente tutte le informazioni necessarie anche, se nominato, per il tramite del Referente.

Per converso, tutto il personale è tenuto a riscontrare tempestivamente le richieste e collaborare fattivamente nelle attività di monitoraggio.

Anche in occasione del presente aggiornamento del Piano si prevede un monitoraggio su due livelli:

#### 4. INTEGRAZIONE DEL PIANO NEL CICLO DELLA PERFORMANCE

I processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del presente Piano costituiscono obiettivi ed indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione rilevanti ai fini della gestione del ciclo della performance.

In particolare, le misure di contrasto alla corruzione disciplinate dal presente Piano andranno inserite nel Piano della performance, sia sotto il profilo della performance organizzativa sia sotto quello della performance individuale, per i dirigenti responsabili dell'applicazione ed implementazione delle misure.

*Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione  
e Responsabile per la Trasparenza  
Dr.ssa Maria Laura Germanà*



*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione  
Dr. Sebastiano Di Bella*







REGIONE SICILIA

ISTITUTO REGIONALE DEL VINO E DELL'OLIO  
Ente di ricerca della Regione Siciliana

---

*Programma Triennale  
per la Trasparenza e l'Integrità  
Aggiornamento 2022 - 2024*

(P.T.T.I. - parte integrante del Piano Triennale di Prevenzione  
della Corruzione approvato con Delibera n. <sup>71</sup> del <sup>27/4/22</sup>)

49

## **1. Responsabile della Trasparenza**

Il Responsabile della Trasparenza di cui alla l. 190/2012 art. 1 co 7 e s.m.i. che esercita le funzioni di cui all'art. 43 d.lgs. 33/2013 dell'Istituto è lo stesso R.P.C., nominato con Del. Comm. N. 9 del 17.07.2020.

I compiti principali del Responsabile sono i seguenti:

- provvede alla predisposizione e all'aggiornamento annuale del P.T.T.I;
- espleta attività di vigilanza continua sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento dei dati;
- evidenzia i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il Responsabile segnala, altresì, le criticità al vertice politico dell'Amministrazione e all'O.I.V., ai fini dell'attivazione degli eventuali interventi di loro competenza;
- vigila sull'applicazione e l'aggiornamento delle linee guida adottate per la gestione del sito web istituzionale sezione Amministrazione Trasparente;
- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, comma 4, D.Lgs. 33/2013) previsto dall' art. 5 del medesimo decreto.

## **2. Obiettivi strategici in materia di trasparenza**

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza per gli enti pubblici sono definiti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che prevede l'obbligo di garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale.

L'Ente, nella propria attività si propone di perseguire maggiori livelli di trasparenza mediante il miglioramento della qualità delle informazioni pubblicate.

Il processo è stato già avviato nel corso degli ultimi anni, e si è concretizzato nel miglioramento del formato di pubblicazione dei dati, per facilitarne l'accesso agli utenti e con l'implementazione dei dati pubblicati.

## **3. Collegamenti con il piano della performance**

I processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del presente Piano costituiscono obiettivi rilevanti ai fini della gestione del ciclo della performance. In particolare, le misure di trasparenza disciplinate dal presente Piano andranno inserite nel Piano della performance, sia sotto il profilo della performance organizzativa sia della performance individuale, per i dirigenti responsabili dell'applicazione ed implementazione delle misure.

#### **4. Predisposizione del P.T.T.I.**

Per l'aggiornamento ed attuazione del programma, il responsabile della trasparenza si avvale dei dirigenti dell'IRVO che, ciascuno per le proprie funzioni ed ai sensi dell'art. 43, comma 3 del D.Lgs. 33/2013, garantiscono il tempestivo e regolare flusso dei dati di pertinenza, la loro completezza e veridicità nonché il loro aggiornamento nel rispetto dei termini stabiliti dalle norme vigenti e dal presente Piano.

#### **5. Modalità di coinvolgimento degli stakeholder**

Anche considerato l'esito negativo della richiesta di interventi e contributi da parte degli *stakeholder* (nessun riscontro a seguito dell'apposito invito pubblicato sul sito dell'Ente) l'Istituto, manterrà il canale permanente di segnalazioni sulla trasparenza attraverso la specifica web mail presente nei *contatti*.

L'Amministrazione valuterà l'opportunità di inserire il tema della trasparenza, nonché quello della prevenzione della corruzione, all'interno degli incontri che saranno programmati nell'ambito delle diverse attività istituzionali.

#### **6. Trasparenza come misura di prevenzione della corruzione**

La trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione e concorre ad attuare i principi costituzionali di imparzialità, integrità, buon andamento, efficacia ed efficienza delle risorse pubbliche.

Essa è livello essenziale delle prestazioni pubbliche (art. 1 co 15 l. 190/2012) e assicura l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, con specifiche eccezioni dettate dalla tutela della privacy o per particolari settori dell'attività pubblica, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Le misure facenti capo alla trasparenza, individuate dall'IRVO sono:

M 3 a) Rispetto degli obblighi di pubblicazione

M 3 b) Accesso civico semplice e generalizzato

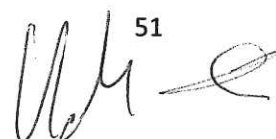
M 3 c) Individuazione del RASA

##### **M 3 a) Assolvimento degli obblighi di pubblicazione**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

In applicazione dell'art. 10 del D. Lgs. 33/13, l'IRVO ha adottato una propria griglia degli obblighi, che opportunamente integrata e modificata, fa parte integrante del presente documento (allegato "griglia degli obblighi") e viene pubblicata sul sito istituzionale [www.irvos.it](http://www.irvos.it) nella sez. "Amministrazione Trasparente".

Essa individua gli specifici obblighi di pubblicazione indicando le attività da svolgere nel triennio, le tempistiche e i responsabili della pubblicazione dei dati.

51  


I dirigenti responsabili delle strutture ed i responsabili dei procedimenti devono garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni secondo quanto indicato nell'apposita colonna all'incaricato della pubblicazione, che procederà al materiale inserimento dei dati trasmessi nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Il RPCT, supportato eventualmente dal Referente, monitora la correttezza degli adempimenti.

Vanno garantiti gli adempimenti e gli aggiornamenti nei tempi previsti dall'allegato. Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalle vigenti normative.

Per migliorare il processo di pubblicazione dei dati relativi ai provvedimenti, è prevista nel corso dell'anno l'informatizzazione del procedimento di pubblicazione dei decreti del Direttore Generale.

### **M 3 b) Accesso civico semplice e generalizzato**

L'art. 6 del D. Lgs. n. 97/2016 ha sostituito l'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013, rubricato "accesso civico a dati e documenti". Le modifiche sono di estrema importanza in quanto il Legislatore ha inteso operare un cambio di prospettiva, passando da mere forme di pubblicazione delle informazioni da parte delle Amministrazioni, a garantire una vera e propria libertà di accesso a dati e documenti detenuti dalle stesse.

Il nuovo istituto dell'accesso civico "generalizzato", che si aggiunge a quello "semplice", riconosce a tutti il diritto di accedere ai dati ed ai documenti detenuti dalla P.A., indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, non ponendo pertanto alcun limite alla legittimazione soggettiva del richiedente. Il diritto di accesso può essere esercitato non più nei confronti dei soli dati e documenti per i quali esistono specifici obblighi di pubblicazione (accesso civico semplice), ma anche rispetto a quelli per i quali non è prevista alcuna specifica pubblicità. Unico limite posto all'esercizio del diritto è il necessario contemperamento con gli interessi pubblici (relazioni internazionali, sicurezza e ordine pubblico, etc. e privati (tutela dei dati personali, interessi commerciali e industriali, etc.).

Pertanto l'istituto dell'accesso civico non si configura più come mero rimedio sanzionatorio per il mancato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Amministrazione, ma acquisisce valenza di strumento di partecipazione attiva da parte dei cittadini all'attività amministrativa, attraverso un controllo più diffuso degli ambiti in cui opera l'Amministrazione Pubblica.

L'Ente garantisce l'accesso civico come sopra rappresentato, indica il riferimento della mail cui rivolgersi per presentare le richieste sotto la sezione "contatti" del proprio sito istituzionale, e pubblica il registro degli accessi che riporta anche l'esito delle richieste.

### **M3c) Individuazione del RASA (responsabile anagrafica stazioni appaltanti)**

Con DDG n 119 del 09.06.2020 è stata individuata la figura del RASA in capo alla dr.ssa Maria Laura Germanà.



**Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura  
trasparenza**

obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Rispetto degli obblighi di pubblicazione (griglia degli obblighi)	Garantire il regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge	Vedi griglia degli obblighi allegata al piano	Vedi griglia degli obblighi allegata al piano	Quantitativo (%)	90% dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente aggiornati
		Pubblicare le informazioni secondo il formato "aperto" richiesto dalla normativa	Web master	Vedi griglia degli obblighi allegata al piano	Quantitativo (%)	80% dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente in formato "aperto"
		Verifica della corretta e completa pubblicazione dei dati al 31.10	Referente/ Responsabile	Se svolta dal Referente, da trasmettere al RPC entro il 10.11 (da effettuarsi mediante somministrazione di questionari ai responsabili delle attività). Se dal RT, da trasmettere in occasione del report annuale all'Organo Politico	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI Report trasmesso
		Informatizzazione del procedimento di pubblicazione di Decreti D.G.	U.O. Ufficio di Direzione	2022	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI, informatizzazione introdotta
		Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.03	OIV	Da pubblicare entro il 30.04, o secondo diversa indicazione dell'ANAC	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI Attestazione pubblicata
	Accesso civico	Analisi e riscontro delle richieste di accesso civico semplice ex d. lgs 33/13 art 5 co 1	Dirigente delegato all'accesso civico	tempestivo	Quantitativo (%)	100% delle richieste analizzate
		Analisi e riscontro delle richieste di accesso civico generalizzato ex d. lgs. 33/13 art 5 co 2	Dirigente delegato all'accesso civico	tempestivo	Quantitativo (%)	100% delle richieste analizzate
		Tenuta e pubblicazione del registro degli accessi (atti, civico, generalizzato)	Dirigente delegato all'accesso civico	semestrale	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI Registro pubblicato aggiornato

  
53

## 7. Disposizioni finali

Il presente P.T.T.I. sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Amministrazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione di primo livello "Disposizioni Generali", sotto-sezione di secondo livello "Programma per la Trasparenza e l'Integrità", ove verranno pubblicati anche la griglia degli obblighi ed i successivi aggiornamenti annuali.

Il Direttore dell'Ente, con successivi atti, potrà integrare o modificare l'allegata griglia degli obblighi con riferimento ai soggetti responsabili delle attività e ai relativi adempimenti.

*Il Presidente*  
*Dr. Sebastiano Di Bella*



*Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione*  
*e Responsabile per la Trasparenza*  
*Dr.ssa Maria Laura Germanà*

