

REGIONE SICILIANA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE
DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

n. 169 del 16-05-2014

OGGETTO: L. n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” – Approvazione, con modifiche, del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione dell’ARPA Sicilia per il periodo 2014/2016 adottato con DDG n. 133 dell’11.4.14 a seguito della pubblicazione dell’avviso per la consultazione delle Organizzazioni portatrici di interessi collettivi.

IL DIRETTORE GENERALE
(Nominato con D.A. n. 118 del 30 luglio 2012)

VISTO l’art. 90 della L.R. n. 6 del 3/05/2001, come modificato ed integrato dall’art. 94 della L.R. n. 4 del 16/04/2003, e dell’art. 35 della L.R. n. 9 del 1/05/2004, di istituzione dell’Agenzia Regionale per la Protezione dell’Ambiente – ARPA Sicilia;

VISTO il Regolamento dell’ARPA Sicilia approvato con Decreto dell’Assessorato Regionale Territorio ed Ambiente n. 165/Gab del 1° giugno 2005, pubblicato sulla GURS n. 29, parte 1^, dell’8 luglio 2005;

VISTO il D.D.G. n. 315 del 16/06/2005 di presa d’atto “Approvazione del regolamento di definizione dell’assetto organizzativo della pianta organica ed altri aspetti relativi alla funzionalità dell’Agenzia Regionale per la Protezione dell’Ambiente – ARPA Sicilia, ex art. 90 L.R. 6/2001 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTI i DD.D.G. nn. 212/13, 240/13 e 32/14, con i quali si è provveduto a ridefinire ulteriormente organizzazione e funzioni delle Strutture organizzative interne;

VISTA la l.r. 20/11/2008, n. 15 “Misure di contrasto alla criminalità organizzata”;

VISTO il Codice Regionale antimafia e anticorruzione della Pubblica Amministrazione (cd. Codice Vigna) approvato con Delibera della Giunta regionale n. 514 del 4 dicembre 2009;

VISTA la legge regionale 5 aprile 2011 n. 5: “Disposizioni per la trasparenza, la semplificazione, l’efficienza, l’informatizzazione della pubblica amministrazione e l’agevolazione delle iniziative economiche. Disposizioni per il contrasto alla corruzione ed alla criminalità organizzata di stampo mafioso. Disposizioni per il riordino e la semplificazione della legislazione regionale”, pubblicata nella GURS n. 16 dell’11 aprile 2011.

VISTA la L. n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, in particolare l’art. 1, comma 7, riguardante l’individuazione da parte dell’organo di indirizzo politico del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;

VISTA la circolare n. 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la funzione pubblica – prot. n. 4355 del 25/01/2013, recante esplicitazioni sulle disposizioni normative di cui alla sopra richiamata legge n. 190/2012;

VISTO il “Codice di comportamento dei pubblici dipendenti” di cui al DPR n. 62/2013;

VISTO il D.D.G. n. 16 del 31.01.2014 col quale è stato nominato il “Responsabile della Trasparenza”, ai sensi del D.Lgs. 33/2013, nella persona della D.ssa Gabriella D’Acquisto, Responsabile della Struttura complessa SA4 “Amministrazione delle risorse umane e politiche del personale” di questa Agenzia;

VISTO il Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante “Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art. 1, commi 49 e 50 della legge n. 190 del 6 novembre 2012”;

VISTO il D.D.G. n. 14 del 31/01/2014, integrato con il D.D.G. n. 52 del 26.2.14, con il quale si è provveduto alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione di cui all’art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 6/11/2012, per l’esercizio delle funzioni di cui all’art. 15 del D. Lgs. n. 39/2013 e ai sensi dell’art. 1, comma 7, della sopracitata legge n. 190/2012, cui compete, fra l’altro, l’elaborazione della proposta del Piano triennale per la prevenzione della corruzione;

VISTO il proprio DDG n. 133 dell’11.4.2014 con il quale si è provveduto ad adottare ed approvare il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione ARPA Sicilia per il periodo 2014/2016 nel testo allegato al medesimo DDG, redatto in conformità alle previsioni di cui ai comma 5 e 7 dell’art. 1 della L. 190/2012;

VISTO il proprio avviso pubblico datato 16 aprile 2014 pubblicato sul sito web istituzionale dell’Agenzia con il quale, al fine di garantire la massima partecipazione dei soggetti interessati, si è provveduto ad invitare le Organizzazioni portatrici di interessi collettivi (le Organizzazioni Sindacali rappresentative, le Associazioni dei consumatori e degli utenti e altre Associazioni o forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi) e, in generale, tutti i soggetti che operano per conto dell’Agenzia e/o che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla stessa, a far pervenire entro 20 gg dalla pubblicazione del medesimo le proprie proposte ed osservazioni in merito al piano adottato, pubblicato, unitamente all’avviso predetto, sul sito web istituzionale, utilizzando il modello allo stesso allegato;

CONSIDERATO che a seguito della predetta pubblicazione nessuna osservazione o proposta risulta acquisita agli atti dell’Agenzia;

VISTO il proprio DDG n. 156 del 30.4.2014 con il quale, nel dare attuazione alle disposizioni di cui ai DD.D.G. nn. 212 del 2.7.2013 e 2450 del 6.9.2013, si è anche provveduto ad approvare avvisi interni per il conferimento degli incarichi dirigenziali, pubblicati all’albo pretorio dell’Agenzia e sul sito web a far data dal 5.5.2014;

VISTA la nota n. 28917 dell’8.5.2014 del Responsabile della Prevenzione della Corruzione con la quale, con specifico riferimento ai criteri per l’attuazione della rotazione del personale impegnato nei processi/attività ad alto rischio di cui al Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2014-2016 di questa Agenzia (punto 5.3 Rotazione del personale - pag. 8 e segg.), adottato con DDG n. 133 dell’11.4.14, è stato rilevato come le modalità operative riferite sia alla durata degli incarichi dirigenziali sia ai criteri attuativi della rotazione del personale dirigente tracciate nello stesso Piano non avessero trovato formale corrispondenza negli atti di avvio del processo di conferimento degli incarichi medesimi adottati ed, a quella data, in corso di pubblicazione all’albo pretorio agenziale (DDG n. 156 del 30.4.2014 e avvisi correlati);

RITENUTO, pertanto, di dovere intervenire ai fini della migliore armonizzazione delle previsioni di che trattasi con le procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali già avviata, contemperando le complessive esigenze organizzative dell'Agenzia;

VISTE le proprie disposizioni di indirizzo annotate a margine della richiamata nota n. 28917 dell'8.5.2014 del Responsabile della Prevenzione della Corruzione con le quali si è ritenuto di dovere fissare in anni tre la durata dei predetti incarichi dirigenziali disponendo anche di tenerne conto in sede di assegnazione dei medesimi;

VISTE le modifiche a tal fine introdotte nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2014-2016 di questa Agenzia adottato con DDG n. 133 dell'11.4.14 (punto 5.3 Rotazione del personale - pag. 8 e segg.);

RITENUTO di dovere procedere alla approvazione definitiva del predetto Piano con le modifiche di che trattasi;

su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

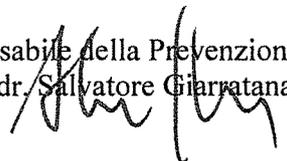
D E C R E T A

1. Dare atto che, a seguito della pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Agenzia del proprio avviso pubblico datato 16 aprile 2014 con il quale, al fine di garantire la massima partecipazione dei soggetti interessati, si è provveduto ad invitare le Organizzazioni portatrici di interessi collettivi (le Organizzazioni Sindacali rappresentative, le Associazioni dei consumatori e degli utenti e altre Associazioni o forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi) e, in generale, tutti i soggetti che operano per conto dell'Agenzia e/o che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dalla stessa, a far pervenire entro 20 gg dalla pubblicazione del medesimo le proprie proposte ed osservazioni in merito al piano adottato, nessuna osservazione o proposta risulta acquisita agli atti dell'Agenzia.
2. Approvare, conseguentemente, con le modifiche discendenti dall'atto di indirizzo di cui in narrativa, il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione ARPA Sicilia per il periodo 2014/2016 adottato con DDG n. 133 dell'11.4.14, nel testo allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, redatto in conformità alle previsioni di cui ai comma 5 e 7 dell'art. 1 della L. 190/2012.
3. Trasmettere il presente decreto, unitamente al PTPC con lo stesso approvato, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi del comma 5 dell'art. 1 della L. n. 190/2012, nonchè al Dipartimento della Funzione Pubblica della Regione Siciliana.
4. Trasmettere copia del presente decreto, unitamente all'allegato, a tutti i dipendenti di ARPA Sicilia, anche via e-mail, dandone ampia pubblicità tramite il sito web istituzionale.
5. Provvedere annualmente alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e, ove necessario, ai sensi del comma 10, lett. a) della citata L. n. 190/2012, a modificare lo stesso alla luce di eventuali nuove direttive nazionali e regionali ed a riesaminare la valutazione del rischio che potrebbe subire modifiche a seguito della prima applicazione del Piano stesso.
6. Notificare il presente decreto, unitamente all'allegato PTPC, all'OIV, al Responsabile della Trasparenza ed Integrità di questa Agenzia e, per opportuna informativa, alle Organizzazioni sindacali dell'area Comparto e dell'area Dirigenza.
7. Trasmettere il presente decreto, unitamente all'allegato PTPC, per l'esercizio dei compiti di vigilanza ex punto 2 dell'art. 90 della l.r. 6/2001, all'ARTA, Dipartimento Regionale Territorio e Ambiente ed al Collegio dei Revisori.

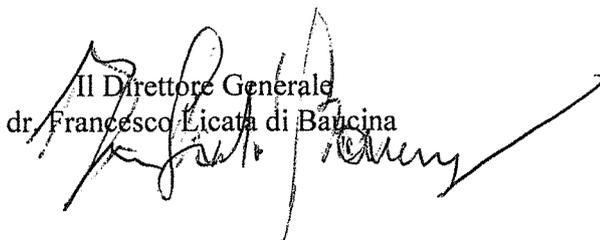
Palermo, li

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

dr. Salvatore Giarratana



Il Direttore Generale
dr. Francesco Licata di Baucina



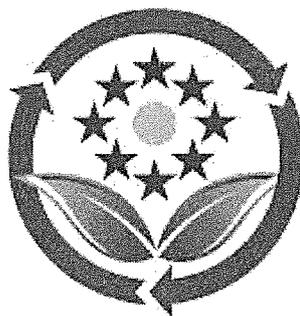
REGIONE SICILIANA



ARPA SICILIA
Agenzia per la Protezione dell'Ambiente

Ente strumentale della Regione Sicilia

**PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
2014/2016**



**Sostenibilità
Ambientale**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nominato con DDG n. 14 del 31.1.2014

INDICE

| | |
|--|--------|
| 1. ARPA Sicilia (compiti e funzioni) | pag. 3 |
| 2.Premessa | 3 |
| 3.Finalità e contenuti del Piano | 4 |
| 4.Principali strumenti per la prevenzione della corruzione previsti dalla normativa vigente | 5 |
| 5.Individuazione dei principali fattori corruttivi e gestione del rischio | 5 |
| 5.1- Programma formativo “anticorruzione” | 6 |
| 5.2 – Codice di comportamento | 7 |
| 5.3 – Rotazione del personale | 8 |
| - Premessa sul processo di riorganizzazione dell’Agenzia | 8 |
| - Durata degli incarichi dirigenziali | 8 |
| - Criteri attuativi della rotazione del personale dirigente responsabile di struttura | 9 |
| - Criteri attuativi della rotazione del personale dirigente con incarico di natura professionale | 9 |
| -Criteri attuativi della rotazione del personale di comparto | 10 |
| -Rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva | 10 |
| 6. Obbligo di astensione | 10 |
| 7. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito | 11 |
| 8. Controlli relativi alle cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi interni | 11 |
| 8.1 Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego) | 11 |
| 8.2 Controlli relativi al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro | 12 |
| 9. Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente | 12 |
| 10. Ulteriori misure di prevenzione della corruzione | 12 |
| 11. Soggetti | 13 |
| 11.1 - Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione | 14 |
| 11.2 - I Referenti per la prevenzione corruzione delle Strutture territoriali | 15 |
| 11.3 – Tutti i dipendenti | 16 |
| 11.4 – I Dirigenti | 17 |
| - I dirigenti con incarico professionale di alta specializzazione (IPAS) | 17 |
| - Il dirigente responsabile del Settore gestione delle risorse umane | 17 |
| - Il dirigente responsabile del Settore Provveditorato, Economato e Patrimonio e dell’Ufficio Tecnico e i consegnatari/economi delle Strutture Territoriali | 18 |
| - Il dirigente responsabile del Settore della Formazione | 19 |
| 11.5 – Stakeholders | 19 |
| 12. Strumenti di verifica e controllo | 19 |
| 13. Trasparenza e Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità | 20 |
| 14. Nota finale..... | 21 |

ALLEGATI:

- 1 . Cronoprogramma attuativo del PTCP di ARPA SICILIA 2014/2016
- 2 . Tabelle della mappatura del rischio corruzione per aree/ processi e misure di prevenzione
- 3 – Ricognizione delle attività formative prodotte in materia di prevenzione della corruzione all’attualità

1. ARPA Sicilia (compiti e funzioni)

Istituita con la legge 3 maggio 2001 n.6, quale ente strumentale della Regione, l'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Sicilia, è dotata di personalità giuridica pubblica e di autonomia tecnica, gestionale, amministrativa; offre servizi di controllo, informazione, ricerca e consulenza sia agli enti pubblici sia alle imprese private, attraverso una rete di uffici e laboratori (Strutture Territoriali) presenti in ciascuna provincia siciliana.

L'attività di ARPA Sicilia riguarda, in particolare, il controllo della qualità dell'ambiente nella totalità delle sue matrici, la tutela ed il recupero dello stesso nell'ottica della sostenibilità dello sviluppo. Tali azioni si sviluppano per mezzo di servizi, controlli e monitoraggi ambientali in grado di acquisire, elaborare e quindi restituire all'esterno informazioni sull'ambiente; in tale ottica l'ARPA Sicilia risponde ad esigenze non soltanto istituzionali, ma anche e soprattutto sociali, esprimendo e realizzando la comune esigenza di salvaguardia dell'ambiente, inteso sia come risorsa naturale che come elemento di tutela della salute umana. Per la realizzazione di tali primari obiettivi, l'Agenzia attua il monitoraggio ambientale tramite la rilevazione di fattori fisici, geologici, chimici e biologici; esegue analisi di laboratorio di rilievo ambientale e di prevenzione sanitaria della collettività; vigila sul rispetto della normativa vigente e delle prescrizioni contenute nei provvedimenti autorizzatori rilasciati dalle Autorità competenti in campo ambientale, ed opera inoltre nell'ambito della produzione e dello scambio di conoscenze, attuando campagne informative che diffondano nel territorio regionale nuove realtà e soprattutto nuova coscienza e cultura ambientale.

ARPA Sicilia svolge le proprie attività istituzionali a favore della Regione, delle Province, dei Comuni e degli Enti Parco regionali. Collabora altresì con gli enti del Servizio Sanitario Regionale, con il Sistema regionale della protezione civile, nonché con il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, con il sistema nazionale delle Agenzie ambientali, con l'Autorità giudiziaria e con gli altri enti e corpi di vigilanza.

Il nuovo assetto organizzativo di ARPA Sicilia del dicembre 2010, così come rimodulato nel periodo 2013/2014 (DD.D.G. nn. 214/09, 01/10, 75/13, 212/13, 240/13 e 32/14), ha razionalizzato la sua capacità di risposta istituzionale anche attraverso una migliore definizione degli assetti delle responsabilità interne, basata su un più accentuato decentramento delle funzioni tecniche presso le Strutture territoriali, e implementando ulteriormente le funzioni di indirizzo e di coordinamento generale della Direzione Centrale, in una ottica di sistema.

2. Premessa

Al fine di assicurare il perseguimento dei compiti istituzionali di controllo, di emanazione pareri, di supporto tecnico ai processi decisionali riguardanti l'ambiente e di promozione e diffusione di buone pratiche ambientali in conformità ai principi della trasparenza, imparzialità e terzietà, ARPA Sicilia vuole informare il proprio operato alla massima garanzia di integrità e, a tale scopo, ha specializzato, in conformità alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 14.3.13, n. 33, in atto in via di implementazione, una sezione del proprio sito web alla "trasparenza" per assicurare evidenza dei risultati conseguiti dall'Agenzia.

Per prevenire e contrastare episodi di corruzione, ai sensi della L. 6/11/2012 n. 190 "Disposizioni per la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", è necessario dotarsi del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, prescritto al comma 5 della suddetta legge, nel quale vengono analizzati, tra l'altro, i diversi processi che intervengono nell'azione amministrativa al fine di classificarli in base alla maggiore o minore esposizione ai vari

fattori corruttivi. Per ciascun processo viene indicata l'introduzione di strumenti integrati al fine di restringere le possibilità del verificarsi di tali evenienze, prevedendo periodicamente una rotazione dei dirigenti responsabili degli uffici più esposti, e la appropriata formazione del personale addetto nei settori medesimi.

Infatti, in conformità a quanto contenuto nella Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, occorre considerare un concetto di "corruzione", per così dire, "allargato", andando anche al di là delle fattispecie indicate negli artt. 318, 319 e 319 ter del c.p., valutando quale atteggiamento corruttivo qualsiasi forma di abuso del potere, a prescindere della rilevanza penale dello stesso, per l'uso a fini privati delle funzioni attribuite, volto al raggiungimento di vantaggi, di qualsiasi genere, per sé o per altri.

3. Finalità del PTPC (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione)

Il presente piano è stato redatto in esecuzione delle prescrizioni indicate al comma 5 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 ed in conformità al PNA (Delibera CIVIT n. 72/2013) e in armonia con quelle di cui al PRA della Regione Siciliana (D. Pres. Reg. n. 510/Gab. del 28.1.2014), nonché con le indicazioni di cui all'intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013.

Con lo stesso vengono definiti tutti gli adempimenti previsti dalla suddetta Legge n. 190/2012 al fine di assicurare da parte di ARPA Sicilia l'applicazione puntuale delle vigenti disposizioni normative in materia di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Con l'adozione del Piano, ARPA Sicilia, come Ente strumentale della Regione Sicilia e, pertanto, sottoposto alla vigilanza e controllo della stessa, si prefigge di ridurre le opportunità del verificarsi di casi di atteggiamenti corruttivi, di individuare preventivamente casi di corruzione e di creare un contesto sfavorevole al loro manifestarsi.

Il Piano si configura, quindi, come uno strumento di programmazione contenente l'indicazione delle aree maggiormente a rischio, con la definizione delle misure da implementare per la prevenzione ed i relativi tempi di attuazione, l'individuazione delle responsabilità per l'applicazione delle misure identificate ed il monitoraggio dei tempi di attuazione per la conclusione dei procedimenti.

Il Piano, pertanto, rappresenta uno strumento previsionale flessibile che sarà sottoposto a revisione a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali o regionali competenti in materia: sarà, comunque, aggiornato annualmente ed ogni qualvolta intervengano significativi mutamenti organizzativi o funzionali dell'Agenzia, ovvero si rappresentino situazioni corruttive o intervengano nuove norme. Entro il 31 gennaio di ogni anno, infatti, si provvederà a pubblicare il nuovo Piano Triennale PC, che verrà trasmesso, entro il 31 marzo di ciascun anno, al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, e comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica regionale, oltre che pubblicato sul sito web dell'Agenzia. Lo stesso verrà anche trasmesso, via e-mail, a ciascun dipendente ed a tutti i collaboratori esterni affinché ne prendano espressamente atto e vi si conformino. Il PTPC verrà, inoltre, consegnato a tutti i nuovi assunti affinché ne prendano atto e ne accettino i relativi contenuti. L'aggiornamento verrà effettuato su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione ed approvato con provvedimento del Direttore Generale di ARPA Sicilia.

Il PTPC, conformandosi alla legge n. 190 del 6/11/2012 che indica, quali strategie di prevenzione dell'illegalità e della corruzione, le attività indicate dal comma 9, lett. a), b), c), d), e), f) dell'art. 1, intende effettuare una ricognizione dei principali procedimenti agenziali che potrebbero essere esposti al rischio corruzione ed illegalità, al fine di:

- definirne il diverso livello di esposizione, gli uffici e gli attori coinvolti (lett. a);

- stabilire gli interventi amministrativi, gestionali ed organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, indicare le procedure più appropriate per selezionare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione e provvedere alla loro specifica formazione e turnazione (lett. b);
- prevedere l'obbligo di informazione al RPC chiamato a vigilare sull'osservanza del Piano (lett. c);
- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti (lett. d);
- monitorare i rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti esterni con cui si sono stipulati contratti o si sono concessi vantaggi economici di qualsiasi genere, verificando la loro completa estraneità con i dipendenti dell'agenzia (lett. e);
- individuare ulteriori obblighi di trasparenza, rispetto a quelli previsti per legge (lett. f).

4. Principali strumenti per la prevenzione della corruzione previsti dalla normativa vigente

I principali strumenti previsti dalla L. 190/12 e dal PNA per la prevenzione della corruzione, che occorre attivare sono:

1. gestione del rischio: individuazione delle aree a rischio, attribuzione dell'indice di rischio e programmazione delle misure di prevenzione;
2. programma formativo "anticorruzione";
3. codici di comportamento;
4. rotazione del personale;
5. obbligo di astensione;
6. tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;
7. controlli relativi alle cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi interni;
8. disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego);
9. controlli relativi al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro;
10. disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente.

5. Individuazione dei principali fattori corruttivi e gestione del rischio

Al fine di enucleare e classificare i potenziali fattori di rischio corruzione che potenzialmente si possono manifestare all'interno di ARPA Sicilia, tenendo conto degli aspetti organizzativi interni, si è proceduto ad analizzare le principali modalità con cui l'Agenzia opera sul territorio (controlli, monitoraggi, campionamenti, etc.), unitamente alle altre attività amministrative svolte, ivi compresa la selezione del personale e la relativa gestione economica e giuridica, la gestione del bilancio agenziale e dei processi di spesa, la stipulazione dei contratti di acquisto di beni e servizi, nonché le attività di programmazione ed indirizzo interne, compreso il controllo di gestione e la valutazione della performance.

Per procedere alla mappatura del rischio corruzione si è provveduto, conseguentemente, a sintetizzare nella serie di n. 9 tipologie seguenti le attività potenzialmente esposte al rischio predetto, in quanto agenti su materie "sensibili" dal punto di vista della "trasparenza", o perché comportanti "contatto" di interessi esterni con le attività istituzionali, a rischio, quindi dell'insorgenza di conflitti di interesse:

1. gestione di procedure concorsuali e di selezione del personale;
2. gestione di procedure di scelta del contraente per affidamento di lavori, forniture o servizi;
3. esercizio di discrezionalità tecnica e/o amministrativa;

4. svolgimento di istruttorie preliminari al rilascio di autorizzazioni da parte delle Autorità competenti;
5. gestione di attività da cui possono scaturire sanzioni amministrative o notizie di reato;
6. gestione di attività di controllo o altre attività tecniche contraddistinte da margini di autonomia operativa;
7. gestione di attività che implicano eventualità di contatti con imprese e consulenti;
8. gestione di attività relative a settori esposti a rischio di infiltrazioni mafiose ai sensi dell'art.1, c. 53, L. 190/2012;
9. esercizio di discrezionalità nella gestione e rappresentazione dei dati o delle informazioni ambientali.

Sulla base di questi “fattori di rischio” sono state elaborate le allegate tabelle di gestione del rischio (allegato 2), previa ricognizione delle attività istituzionali dell’Agenzia e delle Strutture che, per tipologia di attività svolta, ne sono attori. Per ogni tipologia di attività è stato, pertanto, attribuito un indice di rischio variabile (basso B, medio M, alto A) sulla base dei seguenti criteri:

- rischio basso (B): attività che non presentano nessuno dei fattori di rischio di cui sopra;
- rischio medio (M): attività che presentano almeno un fattore di rischio;
- rischio alto (A): attività che presentano 2 o più fattori di rischio.

Nella penultima colonna delle tabelle di che trattasi sono state indicate le strategie previste dalla L. 190/2012, come già indicate nel presente Piano, mentre nell’ultima colonna sono state indicate le ulteriori azioni che sono state individuate per rafforzare l’effetto preventivo della pianificazione stessa.

Sulla base di tale ricognizione si è, successivamente, provveduto ad estrapolare i processi/attività maggiormente soggetti al possibile verificarsi di episodi di corruzione (alto e medio rischio), riconducendoli a specifiche “aree di rischio”. Tali aree comprendono sia quelle individuate come aree sensibili dall’art. 1 comma 16 della L. n. 190/2012 e dall’Allegato n. 2 al PNA, sia quelle ulteriori individuate dall’Agenzia in relazione alle attività istituzionali di competenza.*

Nella tabella allegata sono specificate le aree di rischio e, per ciascuna area, i singoli processi/attività esposti al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi, con l’indicazione dei principali fattori di rischio e le strutture coinvolte; contengono, inoltre, la ricognizione delle misure di prevenzione già adottate e l’indicazione di quelle ulteriori e specifiche da adottare per ridurre il suddetto rischio.

In particolare si ritiene utile evidenziare, tra le misure già adottate, alcuni strumenti gestionali ed organizzativi che costituiscono di per sé utili ausili per la prevenzione della corruzione, tra i quali, ad esempio, il Sistema di gestione della qualità ed il sistema informatizzato di gestione documentale.

Il Piano triennale è a scorrimento annuale. L’attuazione delle misure previste dal Piano può portare alla modifica della valutazione del grado di rischio e determinare un minore grado di rischio residuo.

5.1 - Programma formativo “anticorruzione”

Come prima strategia da adottare al fine di abbassare il rischio corruzione di cui alla L. 190/2012, al PNA e alla Conferenza Unificata n. 79 del 24/07/2013, ARPA Sicilia provvederà a dotarsi di un

*In particolare, le macro aree sub A e B della presente tabella corrispondono alle aree sub A e B dell’Allegato 2 del P.N.A.; le macroaree sub C e sub D della tabella allegata costituiscono invece un’area di rischio specifica dell’Agenzia. Non risultano invece applicabili alle attività istituzionali dell’Agenzia le aree C e D dell’All. 2 al P.N.A. poiché il rilascio di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con o senza effetti economico diretti ed immediati, non rientra tra le attività istituzionali di ARPA Sicilia.

apposito Programma della Formazione “anticorruzione”, proposto dal Responsabile della Prevenzione d’intesa con il Dirigente Responsabile del Settore Gestione delle risorse umane e con il Dirigente Responsabile della Formazione di ARPA Sicilia.

Il Programma sarà strutturato su due livelli formativi:

- un livello più specialistico rivolto a tutti i Dirigenti ed ai dipendenti (comparto) che, per il tipo di attività cui sono addetti, risultano più esposti al rischio corruzione (corrispondente al livello M e A delle tabelle), con obbligo di partecipazione, nonché alle figure dei Dirigenti Responsabili delle Strutture Territoriali (anche nella qualità di Referenti territoriali per la prevenzione della corruzione ex D.D.G. n. 52 del 26.2.14): tale percorso dovrà essere finalizzato alla conoscenza della normativa in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione, delle normative antimafia (in particolare per i dipendenti che vengono a contatto con le attività previste dal c. 53 della L. 190/2012) e delle sanzioni disciplinari previste per i reati contro la P.A. e, non ultimo, ai contenuti del presente PTPC;
- un livello generale rivolto a tutti gli altri dipendenti esposti ad attività classificate a rischio di livello B (basso, come desumibile dalle stesse tabelle); tale percorso dovrà fornire la conoscenza di base sui temi etici e della legalità all’interno della P.A. ed a promuovere la conoscenza del Codice di comportamento già adottato dall’Agenzia ed inoltrato per e-mail a tutti i dipendenti.

Il Programma formativo “anticorruzione” dovrà specificare, per ciascun livello formativo, in particolare:

- il dettaglio delle materie trattate;
- le metodologie formative: formazione a distanza, approcci interattivi, corsi on-line, divulgazione materiale didattico/informativo e didattica d’aula, ove necessario;
- le finalità del percorso formativo: conoscenza dei rischi insiti nelle attività amministrative, soluzione pratiche ai problemi, ecc.;
- monitoraggio dei risultati acquisiti.

Il Programma qui delineato rappresenterà, collegato all’analisi dei processi di ogni Struttura dell’Agenzia, la fondamentale indicazione del fabbisogno di ciascun dipendente, soprattutto di coloro che sono o saranno destinati ad operare nei settori che, come si evince dalle tabelle, risulteranno più esposti al rischio corruzione: i corsi saranno diversificati, infatti, secondo la tipologia di attività svolta e secondo i diversi profili organizzativi del personale coinvolto.

Nell’ambito della programmazione degli interventi verrà privilegiata la partecipazione alle attività della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SNA) e si adotterà ogni accorgimento proteso al contenimento dei costi (per es. valorizzazione delle risorse umane interne in qualità di docenti e tutor) riservando il ricorso all’esterno (docenti ed eventi) a selezionati casi e comunque in presenza di specifico stanziamento di bilancio.

5.2 Codici di comportamento

Al fine di garantire la più ampia conoscenza e l’uniforme applicazione delle disposizioni introdotte dal D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 recante il “Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni”, ARPA Sicilia provvede:

1. alla sensibilizzazione del personale mediante consegna di copia del predetto Codice di comportamento e del presente Piano a tutti i dipendenti in servizio mediante trasmissione telematica e pubblicazione sul sito web dell’Agenzia (adempimento, allo stato, già curato dalla SA 4 con nota n. 37423 del 5.6.13);

2. alla consegna del Codice di comportamento ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto;

3. all'estensione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo nonché alle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere in favore di ARPA Sicilia; a tal fine è prevista la consegna del Codice di comportamento e del Piano anticorruzione e l'inserimento, nei contratti di incarico e di appalto, di apposite disposizioni, clausole risolutive o di decadenza del rapporto, in caso di violazione dei suddetti obblighi;

4. ai fini dell'applicazione delle previsioni di cui all'art. 6 del DPR n. 62/2013 ed al fine di rendere note e prevenire le possibili situazioni di conflitto di interesse sia per i dipendenti neo assunti o trasferiti, sia per quelli già in servizio, a richiedere anche a questi ultimi di dichiarare le situazioni potenzialmente in conflitto di interessi, mediante specifico modulo inviato a tutti i dipendenti.

In conformità a quanto previsto dall'art. 54, comma 7, del D. Lgs. 165/2001, dal P.N.A. e dall'intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013, l'Agenzia, previo parere dell'Organismo interno di valutazione (OIV), provvederà inoltre ad adottare un proprio Codice interno di comportamento, nel rispetto dei tempi e dei contenuti stabiliti dalle suddette fonti ed in conformità alle Linee guida adottate dalla CIVIT con delibera n. 75/2013, fatte salve le procedure di partecipazione previste dalla legge. Tale codice, in particolare dovrà declinare le regole del codice generale (DPR 62/2013) e di quello regionale (Codice Vigna, approvato con Delibera della Giunta regionale n. 514 del 4 dicembre 2009) in riferimento alla realtà istituzionale dell'Agenzia (v. a titolo esemplificativo, la specificazione delle modalità di rispetto, da parte di tutti i dipendenti, delle disposizioni del Codice di comportamento che prevedono il divieto di chiedere e/o accettare, per sé o per altri, regali o altre utilità) e dovrà altresì provvedere alla definizione di ulteriori regole di comportamento ritenute necessarie per garantire integrità, trasparenza e terzietà all'agire dell'Agenzia (es. per attività di controllo ispettivo e/o attività che implicano rapporti con i consulenti delle imprese).

Al predisponendo codice interno di comportamento saranno estese le modalità di pubblicazione e trasmissione di cui sopra.

5.3 Rotazione del personale

Nelle more della definizione dei criteri per assicurare la rotazione del personale da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 1, comma 4 della legge n. 190 del 2012, il presente piano, in conformità alle disposizioni della suddetta legge, del PNA, del PRA Sicilia e dell'intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013, definisce i criteri per l'attuazione della rotazione del personale di ARPA Sicilia impegnato nei processi/attività ad alto rischio.

Premessa sul processo di riorganizzazione dell'agenzia

La nuova organizzazione dell'Agenzia introdotta nel corso del 2013/2014 con i DD.D.G. nn. 212/13, 240/13 e 32/14, è in fase di perfezionamento attraverso il completamento del processo di affidamento degli incarichi dirigenziali e la conseguente riassegnazione del personale addetto.

Durata degli incarichi dirigenziali

Gli incarichi dirigenziali di struttura complessa o semplice e di natura professionale presso ARPA Sicilia hanno avuto, nel passato, di norma, durata biennale, potendosi accedere, in caso di conferma, alle previsioni quinquennali per le Strutture complesse e triennali per la Strutture semplici e gli incarichi professionali.

Rendendosi necessario uniformare le previsioni della durata degli incarichi in modo da rendere concretamente e semplicemente praticabile la rotazione dei dirigenti si ritiene di dovere assumere, almeno in questa prima fase, tale durata nella misura di anni tre sia nel caso di strutture complesse sia nel caso di strutture semplici e degli incarichi professionali cui è possibile accedere,

indifferentemente, con il profilo professionale di dirigente sanitario, professionale, tecnico, ambientale ed amministrativo (STPA) o dirigente del RUD della Regione Siciliana.

Fanno eccezione, per vincolo normativo insuperabile, gli incarichi di strutture complesse cui si accede con specifici profili professionali meglio individuati nei singoli provvedimenti concorsuali (Strutture Territoriali di ARPA Sicilia), la cui durata non può essere inferiore a cinque anni (art. 15-ter, co. 2, D. Lgs. 502/92) ed alla cui misura minima ci si intende attenere per i presenti fini.

Quanto sopra anche in considerazione del fatto che, nel corso dell'anno 2013, sono venuti a scadere pressoché tutti gli incarichi dirigenziali (tranne pochissime eccezioni).

Difatti, qualora la rotazione dovesse avvenire su incarichi non ancora pervenuti a naturale scadenza, l'art. 1, comma 18, del D.L. 138/2011, convertito con modificazioni dalla L. 14 settembre 2011, n. 148 obbligherebbe al mantenimento fino alla data di scadenza dell'incarico, il trattamento economico in godimento, se l'incarico affidato dovesse essere di minor valore.

Comunque, ai fini di assicurare una agevole attuazione del criterio della rotazione degli incarichi, si prevede l'inserimento, tra le ulteriori misure di cui al successivo paragrafo 10, dell'omogeneizzazione delle scadenze degli incarichi dirigenziali alla medesima annualità.

Criteri attuativi della rotazione del personale dirigente responsabile di struttura

La misura della rotazione del personale dirigente responsabile di struttura verrà attuata secondo i seguenti criteri:

- 1) riguarda gli addetti alle strutture cui sono attribuiti processi/attività a più alto rischio di corruzione (rischio A);
- 2) avviene, ove possibile e per quanto sopra detto, alla scadenza degli incarichi ed integra i criteri di conferimento degli incarichi;
- 3) avviene nel rispetto dei vincoli normativi e contrattuali generali:
 - possesso dell'anzianità necessaria ai sensi dei CC.NN.LL. per il conferimento delle diverse tipologie di incarico;
 - valutazione professionale positiva alla fine dell'incarico ricoperto;
 - possibilità per i dirigenti a cui in precedenza era conferito incarico professionale con cinque anni di anzianità, di ricevere incarico di struttura semplice;
- 4) avviene nel rispetto dei requisiti di professionalità e degli eventuali altri requisiti (v. specifiche lauree e/o iscrizioni ad albi professionali) attestanti la professionalità necessaria;
- 5) avviene nel rispetto della disponibilità numerica del personale dirigenziale; a tal proposito si evidenzia il ridursi del numero dei dirigenti nel tempo ed in particolare del ridotto numero dei dirigenti amministrativi; la problematica potrebbe rivelarsi di ostacolo alla applicazione dei principi di rotazione;
- 6) avviene nel rispetto dei criteri di buon andamento, mantenimento dell'efficacia e continuità dell'azione amministrativa dell'ente;
- 7) qualora non sia possibile ruotare alcuni incarichi, ne deve essere data esplicita e trasparente motivazione negli atti di conferimento degli incarichi stessi;
- 8) particolare attenzione al monitoraggio sul regolare espletamento delle attività dovrà essere prestata nei casi di impossibilità di rotazione da parte del dirigente sovraordinato o della Direzione di appartenenza; il risultato del monitoraggio è reso evidente nella relazione prevista come obbligo per ogni dirigente.

Criteri attuativi della rotazione del personale dirigente con incarico di natura professionale

Compatibilmente con l'incarico conferito e con la situazione dell'organico della struttura di appartenenza, si effettua la misura della rotazione delle pratiche, con riguardo anzitutto all'attribuzione della responsabilità di procedimenti. Qualora non sia possibile, il dirigente sovraordinato dovrà prestare particolare attenzione al monitoraggio sul regolare espletamento delle attività da parte del dirigente con incarico di natura professionale. Il risultato del monitoraggio è reso evidente nella relazione prevista come obbligo per ogni dirigente.

Criteri attuativi della rotazione del personale di comparto

La misura della rotazione del personale di comparto sarà applicata, possibilmente, coevamente alla sottoscrizione dei nuovi contratti per gli incarichi dirigenziali, ovvero, in mancanza, entro il 30 settembre 2014 e dovrà essere attuata dalla Direzione Generale, su proposta dei Responsabili della struttura di appartenenza, ferma restando la disponibilità numerica del personale, il rispetto dei profili e mansioni ed il mantenimento dell'efficacia dell'azione amministrativa, secondo i seguenti criteri:

1. la misura della rotazione riguarda gli addetti ai processi/attività a più alto rischio di corruzione (rischio A) nell'ambito della struttura di appartenenza e nel rispetto dell'organico; tale misura è da ripetersi, indicativamente, ogni 3 anni;
2. rotazione delle pratiche, con riguardo anzitutto all'attribuzione della responsabilità dell'istruttoria ma anche alle attività di studio ed elaborazione, da effettuarsi almeno una volta l'anno;
3. nelle strutture che effettuano attività di controllo ai sensi della L. 30/2009, la rotazione avverrà nell'ambito della composizione dei gruppi ispettivi;
4. avviene nel rispetto delle specifiche professionalità e degli eventuali altri requisiti (v. specifiche lauree e/o iscrizioni ad albi professionali) attestanti la professionalità necessaria, il cui venire meno potrebbe compromettere l'efficacia dell'azione amministrativa, fermi restando gli obblighi di astensione per i possibili conflitti di interesse individuali;
5. avviene nel rispetto dei criteri di buon andamento, mantenimento dell'efficacia e continuità dell'azione amministrativa dell'ente;
6. le misure di cui sopra devono essere calate nella specificità del lavoro dei singoli uffici e ne deve risultare la motivazione qualora non ne sia possibile l'effettuazione;
7. particolare attenzione al monitoraggio sul regolare espletamento delle attività deve essere garantito da parte del dirigente sovraordinato o della Direzione di appartenenza nei casi di impossibilità di applicare le misure di rotazione del personale di comparto; il risultato del monitoraggio è reso evidente nella relazione prevista come obbligo per ogni dirigente.

Utile strumento di cui l'Agenzia potrebbe dotarsi e che si rivelerebbe utile nell'applicazione delle misure di rotazione, è rappresentato dalle introduzione nell'uso di schede di microorganizzazione di ogni struttura, che permettano l'individuazione del personale assegnato ad ogni attività svolta nella struttura stessa.

Rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

In caso di notizia di avvio di procedimento penale e di avvio di un procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva, si applicano le disposizioni di cui all'art. 16 commal, lett. l) quater del D.lgs 165/2001**.

6. Obbligo di astensione

Tutti i dipendenti, in caso di conflitto di interessi, dovranno astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento dei dipendenti, dal prendere decisioni o

**Si ricorda inoltre che nei casi di condanna di primo grado per reati commessi da pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione scattano automaticamente le sanzioni previste dall'articolo 35 bis del D.Lgs. 165/2001 e dal D.Lgs. 39/2013. Owerò, con riferimento alla prima disposizione, il divieto di svolgere attività quale componente di commissioni di concorso, di essere assegnati ad uffici di gestione di risorse finanziarie, di scelta dei contraenti, di erogazione di benefici, sovvenzioni etc, nonché di fare parte di commissioni di gara e di erogazione di benefici, sovvenzioni etc. con riferimento alla seconda disposizione, si dovranno applicare le cause di inconfiribilità degli incarichi, di cui all'art. 3 del D.lgs. 165/2001.

parteciparvi, ovvero svolgere attività, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale***.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche che possa pregiudicare l'esercizio imparziale delle attività demandategli e risultare di pregiudizio ai fini della terzietà e imparzialità dell'azione di ARPA Sicilia.

La violazione dell'obbligo di astensione dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre a poter costituire fonte di illegittimità degli atti compiuti.

7. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)

Il dipendente che intende segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro, può contattare direttamente il Responsabile della prevenzione della corruzione o inviare la segnalazione alla sua casella di posta elettronica (anticorruzione@arpa.sicilia.it). Ferme restando le necessarie garanzie di veridicità dei fatti a tutela del denunciato, le segnalazioni saranno trattate con la necessaria riservatezza e con la cura di mantenere l'anonimato del segnalante.

Al denunciante sono inoltre garantite le forme di tutela previste dall'articolo 54 bis del D.lgs. 165/01.

8. Controlli relativi alle cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi interni

L'ARPA Sicilia garantisce un adeguato sistema di verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti dell'Agenzia ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/01 e del D.lgs. n. 39/13.

In particolare l'accertamento avviene, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39 del 2013, al momento del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato e allegata all'atto di conferimento dell'incarico pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia, che andrà rinnovata annualmente, entro il 31 dicembre. Il Settore gestione delle risorse umane verifica, inoltre, periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contestando all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e propone le misure conseguenti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione vigila sulla corretta applicazione del sistema di verifica sulle cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti dell'Agenzia, anche contestando direttamente eventuali situazioni di cui venga a conoscenza.

8.1 Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego)

L'Agenzia garantisce un adeguato sistema di verifica sul Regolamento interno contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi extra-impiego di cui all'art. 53 comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001. In tale atto sono disciplinati i criteri di valutazione ai fini del conferimento dell'autorizzazione, le fattispecie non soggette ad autorizzazione, le attività non autorizzabili in quanto incompatibili con l'impiego pubblico, la procedura di autorizzazione, l'apparato sanzionatorio e le ipotesi di sospensione e revoca dell'autorizzazione.

***Al sensi dell'art. 6 bis legge 241/1990 "responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale" In base all'articolo 6, Co. 2 del Codice di comportamento, inoltre, ogni dipendente "si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. 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." Infine, ai sensi dell'art. 7 del Codice di comportamento, ogni dipendente si astiene altresì dal "partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od 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. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."

L'Agenzia provvederà inoltre ad aggiornare il proprio Regolamento interno rispetto a quanto innovato dalla L. 190/12 ed a quanto previsto nell'intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013, finalizzato a individuare i criteri per la definizione, da parte delle Regioni e degli EELL, di appositi regolamenti relativi all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici.

8.2 Controlli relativi al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro

Al fine di garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, l'Agenzia aggiorna gli schemi tipo dei contratti di assunzione del personale mediante l'inserimento della clausola recante il divieto di prestare attività lavorativa sia a titolo di lavoro subordinato sia a titolo di lavoro autonomo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

L'Agenzia procederà inoltre all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, della 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 dell'Agenzia nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

9. Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente

I Settori competenti all'espletamento delle procedure concorsuali sono tenuti ad acquisire la dichiarazione di autocertificazione ai sensi dell'art. 20 del d. lgs. n. 39 del 2013 (insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità) dei componenti delle commissioni di concorso, di selezione per incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del d. lgs. n. 39 del 2013 (inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione), ovvero di commissioni di gara per la scelta del contraente.

Si ritiene, inoltre, necessario effettuare, quale ulteriore misura di prevenzione della corruzione, una rotazione nella partecipazione alle commissioni per la selezione del personale e per la valutazione delle offerte nelle gare di acquisti di beni, servizi e lavori. Pertanto i responsabili dei Settori Gestione Risorse umane, Provveditorato, Patrimonio, Ufficio Tecnico e SIARPAS, verificano che nella costituzione delle suddette commissioni i nominativi dei componenti delle commissioni siano costantemente cambiati e segnalano eventuali difformità rispetto al suddetto principio.

Delle rotazioni viene dato atto nelle relazioni al Responsabile della prevenzione della corruzione.

10. Ulteriori misure di prevenzione della corruzione

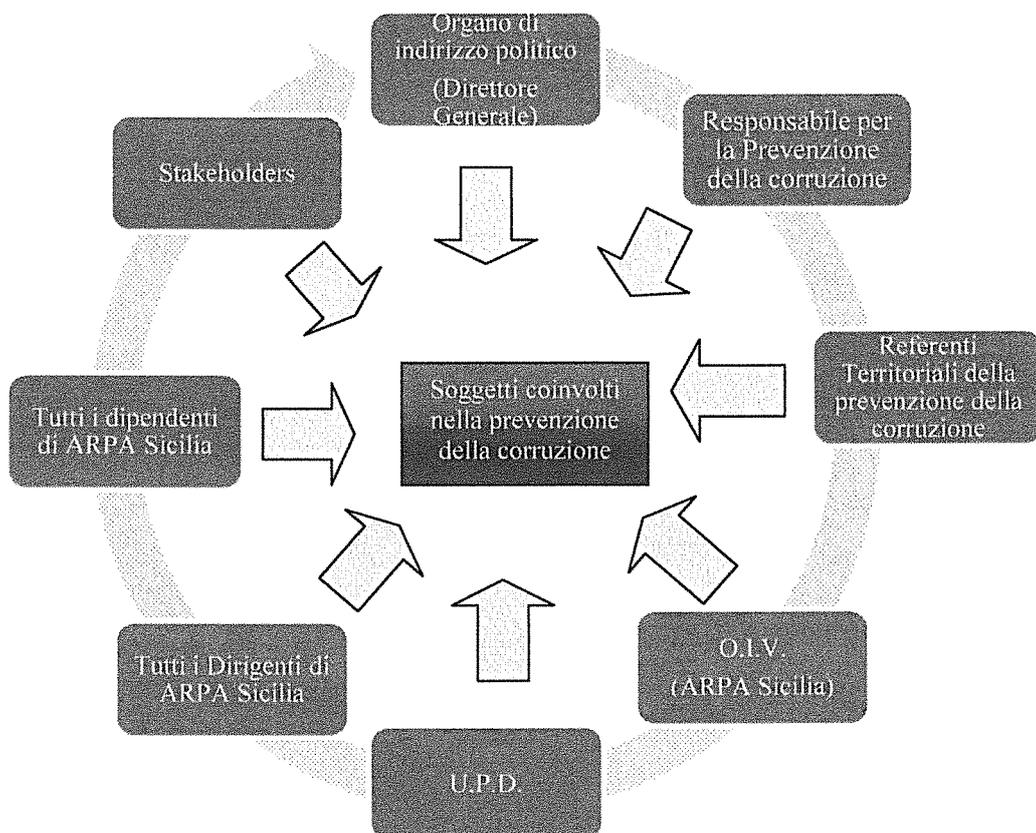
Sono state individuate, al di là delle strategie indicate dalla L. 190/2012, una serie di ulteriori accorgimenti la cui applicazione contribuirà a ridurre la possibilità di incorrere in situazioni corruttive e che derivano dall'applicazione puntuale di norme riguardanti il procedimento amministrativo e la trasparenza amministrativa e dall'adozione di comportamenti improntati ad una corretta etica professionale:

a) collaborazione tra Dirigenti, Responsabile per la prevenzione della corruzione, Referenti per la prevenzione della corruzione e Ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari nel vigilare sull'osservanza, da parte di tutti i dipendenti, dei doveri prescritti nel Codice di comportamento, incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano, al fine di predisporre le necessarie procedure disciplinari in caso di violazione dei doveri medesimi;

- b) redazione di un decalogo di comportamento per periti e consulenti da consegnarsi al momento dell'ingresso in Agenzia ed adozione di modalità di rapporti tra dirigenti/dipendenti e titolari delle Ditte/loro consulenti, tali da non generare situazioni a rischio di corruzione (per es. incontri effettuati preferibilmente in sale riunioni alla presenza di altri colleghi, al fine di rendere trasparente la collaborazione con i privati);
- c) promozione di modalità decisionali condivise, al fine di facilitare un controllo sui processi decisionali ripartito fra più soggetti che concorrono e partecipano alla decisione, ferme restando le norme sulla responsabilità del procedimento e dei suoi atti conclusivi;
- d) creazione di apposito indirizzo di posta elettronica anticorruzione@arpa.sicilia.it per facilitare la segnalazione, da parte dei dipendenti o degli altri interlocutori esterni dell'Agenzia, di situazioni di anomalia che configurino la possibilità di probabile rischio di corruzione;
- e) raccolta, tramite gli ordinari canali di comunicazione di segnalazioni/reclami, provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interessi (v. aziende sottoposte ai controlli), ovvero da semplici cittadini, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione, e relativa segnalazione al Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- f) la verifica dell'utilizzabilità del fascicolo elettronico per consentire la tracciabilità dei dati di lavorazione dei procedimenti o pratiche;
- g) utilizzo del principio cronologico nella programmazione delle attività, salvo motivate eccezioni;
- h) omogeneizzazione delle scadenze degli incarichi dirigenziali, al fine di facilitare l'attuazione del criterio della rotazione degli incarichi di cui al precedente paragrafo 5.3.
- i) monitoraggio periodico e segnalazione del mancato rispetto dei tempi procedurali previsti per le attività di ARPA Sicilia, con conseguente segnalazione e verifica delle devianze e pubblicazione delle relative risultanze sul sito web dell'Agenzia;
- l) previsione di un sistema di controllo sulla corretta attuazione del Piano e di segnalazione tempestiva di ogni deroga alla sua mancata o non corretta attuazione.
- m) le ulteriori specifiche misure amministrative, organizzative e gestionali che potrebbero risultare necessarie.

11. Soggetti

Accanto al Responsabile della prevenzione della corruzione, nominato con D.D.G. n. 14 del 31.01.2014, operano i "Referenti per la prevenzione della corruzione", individuati, in conformità alle previsioni di cui al DDG n. 52 del 26.2.14, nelle persone dei Dirigenti Responsabili delle Strutture Territoriali, o loro delegati, con il compito di collaborare a mettere a punto il sistema di controllo interno, identificare e controllare i settori più a rischio corruzione, le attività particolarmente più esposte al suddetto rischio e monitorare possibili conflitti di interessi. Tutti i Dirigenti, inoltre, avranno l'obbligo di controllare e verificare che il proprio personale rispetti le prescrizioni contenute nei codici di comportamento e nel PTPC, così come il resto del personale, a propria volta, è tenuto a conformare i propri comportamenti alle stesse direttive.



11.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione di ARPA Sicilia, individuato ai sensi del comma 7 della legge n. 190/2012, è stato nominato con Decreto del Direttore Generale n. 14 del 31.01.2014, nella persona del Dr. Salvatore Giarratana, Dirigente Responsabile della Struttura Generale Complessa SG3 “Promozione dei Sistemi di Gestione Ambientale ed Ufficio Tecnico”.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, oltre alla redazione del PTPC di ARPA Sicilia, è tenuto a:

- verificare l'efficace attuazione del Piano, proponendone la revisione in caso di accertate violazioni delle prescrizioni o di intervenuti mutamenti organizzativi e funzionali dell'Agenzia;
- promuovere e verificare, in raccordo con i Referenti per la prevenzione della corruzione per le strutture territoriali di afferenza e con i Dirigenti della Direzione Generale, la rotazione degli incarichi nell'ambito dei procedimenti/attività maggiormente esposti al rischio di corruzione (“Alto”);
- individuare, su proposta dei Referenti per la prevenzione della corruzione per le strutture territoriali di afferenza e dei Dirigenti della Direzione Generale, il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- notificare ad ogni dipendente già in servizio il piano triennale tramite il sistema di protocollo informatico e curare che venga consegnato ai nuovi assunti al momento della firma del contratto di assunzione;
- elaborare, d'intesa con il Settore Gestione delle risorse umane ed il Settore della Formazione, il programma formativo “anticorruzione”;

- vigilare sulla corretta applicazione, da parte delle strutture competenti, delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi di cui all'art. 1, commi 49 e 50 della L. n. 190/2012 e sulla sussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi in fase di autorizzazione alle attività extra-impiego del personale di ARPA Sicilia;
- verificare, anche in raccordo con i Referenti per la prevenzione della corruzione a livello territoriale e con i Dirigenti della Direzione Generale, l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità, nonché proporre le opportune modifiche al medesimo in caso di accertamento di significative violazioni delle relative prescrizioni o di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Agenzia;
- garantire la vigilanza sul rispetto dei Codici di comportamento dei dipendenti, in raccordo con i Referenti per la prevenzione della corruzione a livello territoriale, i Dirigenti della Direzione Generale e l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari;
- verificare l'effettuazione del monitoraggio periodico del rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi da parte dei responsabili dei singoli procedimenti, possibilmente avvalendosi della collaborazione del Sistema Informatico dell'Agenzia per il monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali, anche mediante l'individuazione delle deviazioni e la pubblicazione delle risultanze sul sito web dell'Agenzia;
- pubblicare sul sito web dell'Agenzia, entro 15 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta, redatta sulla base delle indicazioni del PNA, trasmettendola al Direttore Generale.

11.2 I Referenti per la prevenzione corruzione delle Strutture territoriali

La complessità della struttura organizzativa di ARPA Sicilia, articolata, oltre che su un livello centrale direzionale, anche a livello territoriale provinciale, ha fatto ritenere opportuno individuare le figure dei "Referenti per la prevenzione della corruzione" di cui alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25/01/2013, nei Dirigenti Responsabili delle Strutture Territoriali medesime, o di loro delegati (D.D.G. n. 52 del 26.2.14).

Ferma restando la piena responsabilità del Responsabile per la prevenzione della corruzione per gli adempimenti che gli competono ai sensi della normativa vigente, rimanendo il riferimento aziendale per l'implementazione della politica di prevenzione, tali figure sono chiamate a fornire la loro collaborazione al fine di:

1. coadiuvare il Responsabile per la prevenzione della corruzione nel monitoraggio del rispetto delle previsioni del Piano da parte delle strutture e dei Dirigenti di afferenza;
2. informare tempestivamente il Responsabile per la prevenzione della corruzione di ogni segnalazione di ritardo procedimentale relativo ad attività ad "alto" rischio di corruzione o di altra anomalia riscontrata e delle eventuali misure adottate per eliminarla;
3. facilitare i flussi informativi da/verso la direzione generale;
4. coordinare e supervisionare l'individuazione del personale, afferente alle proprie Strutture, da inserire nel programma formativo anticorruzione, ed inviare l'elenco al Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31 dicembre di ogni anno;
5. coordinare e supervisionare le decisioni, circa la rotazione del personale, afferente alle proprie Strutture, addetto alle attività maggiormente a rischio ("alto"), inviando al Responsabile per la prevenzione della corruzione il resoconto delle decisioni adottate entro il 31 dicembre di ogni anno;

6. segnalare al Responsabile per la prevenzione della corruzione ogni esigenza di modifica del Piano, in caso di accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero di intervenuti mutamenti nell'operatività delle strutture di afferenza;
7. coordinare e supervisionare le relazioni annuali sui risultati del monitoraggio e delle azioni intraprese all'interno delle proprie Strutture e redigere la relazione di sintesi da inviare al Responsabile per la prevenzione della corruzione entro il 31 dicembre di ogni anno;
8. collaborare, con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e con l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari alla vigilanza, sul rispetto delle altre disposizioni dei Codici di comportamento da parte dei dipendenti assegnati alle strutture afferenti.

11.3 Tutti i dipendenti

Tutti i dipendenti dell'Agenzia per la Protezione dell'Ambiente sono tenuti:

1. alla conoscenza del Piano di prevenzione della corruzione a seguito della pubblicazione sul sito dell'Agenzia e della notifica personale tramite protocollo informatico o via e-mail, nonché alla sua osservanza ed altresì a provvedere, per quanto di competenza, alla sua esecuzione;
2. alla conoscenza ed all'osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n. 62/2013, del Codice Regionale antimafia e anticorruzione della Pubblica Amministrazione (cd. Codice Vigna) approvato con Delibera della Giunta regionale n. 514 del 4 dicembre 2009, e altresì dello specifico Codice di comportamento dall'Agenzia che sarà adottato al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni corruttivi, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico;
3. a compilare apposita dichiarazione, mediante specifico modulo da rendere reperibile sul sito dell'Agenzia, al fine di rendere note le possibili situazioni di conflitto d'interesse; in ogni caso, al loro sorgere, le situazioni di conflitti di interesse dovranno essere rese immediatamente note con dichiarazione scritta al Dirigente responsabile o (per i dirigenti) al livello gerarchicamente superiore;
4. al rispetto degli obblighi di astensione di cui all'art. 6 bis, L. 241/1990 e artt. 6, co. 2 e 7 del Codice di comportamento;
5. ad assicurare la propria collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione ed ai Referenti per la prevenzione della corruzione (nel caso di assegnazione alle strutture territoriali);
6. a segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria; al dipendente che denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei conti o segnala al proprio superiore gerarchico condotte che presume illecite, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, si applicano le misure previste dal presente piano e le forme di tutela di cui all'art. 54-bis, D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
7. laddove i dipendenti svolgano attività ad alto rischio di corruzione, a relazionare, tempestivamente al proprio dirigente, in merito ad ogni eventuale anomalia riscontrata (v. anche difformità rispetto alla procedure e direttive aziendali) ed altresì sul rispetto dei tempi procedurali.

Ai sensi dell'art. 1, commi 14 e 44, della L. 190/12, l'eventuale violazione da parte dei dipendenti delle disposizioni dei Codici di comportamento o delle misure previste dal presente Piano per la

prevenzione della corruzione costituisce illecito disciplinare, ferme restando le ipotesi in cui la suddetta violazione dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile.

11.4 Dirigenti

Fermi restando i compiti comuni a tutti i dipendenti, i Dirigenti sono anche tenuti a collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione e con i Referenti per la prevenzione della corruzione nell'identificazione e nel controllo dei settori a rischio di corruzione.

I dirigenti responsabili di Struttura, oltre alle attività istituzionali indicate nella tabella di riferimento di cui hanno competenza, sono tenuti a:

1. monitorare le attività ed effettuare un tempestiva segnalazione ai Referenti per la prevenzione della corruzione (nel caso di strutture territoriali) o al Responsabile della prevenzione della corruzione (per i dirigenti afferenti alla Direzione Generale) in caso di mancato rispetto dei tempi procedurali costituente elemento sintomatico del corretto funzionamento e di mancato rispetto del Piano di prevenzione della corruzione;
2. provvedere a segnalare tempestivamente qualsiasi altra anomalia accertata, adottando, laddove possibile, le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al Responsabile della prevenzione della corruzione, ove non rientrino nella competenza dirigenziale;
3. provvedere con atto motivato, previo confronto con i Referenti per la prevenzione della corruzione (nel caso di strutture territoriali) alla rotazione dei dipendenti che svolgono le attività ad "alto" rischio di corruzione e provvedere, nel caso in cui questa non sia possibile, a garantire un adeguato monitoraggio delle attività;
4. proporre al Responsabile della prevenzione della corruzione od al Referente per la prevenzione della corruzione nel caso di strutture territoriali, i dipendenti da inserire nei diversi corsi del programma di formazione "anticorruzione";
5. garantire il monitoraggio delle eventuali situazioni di conflitto di interessi del personale assegnato, esaminando le relative dichiarazioni e decidendo sulla necessità dell'astensione, ai sensi degli artt. 6, commi 2 e 7 del Codice di comportamento;
6. adottare le misure disciplinari necessarie per garantire il rispetto delle disposizioni dei Codici di comportamento;
7. redigere, entro il 15 dicembre di ogni anno, un'apposita relazione sui risultati del monitoraggio e delle azioni di cui al presente paragrafo. I risultati sono trasmessi ai Referenti per la prevenzione della corruzione (nel caso di strutture territoriali) o direttamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione (nel caso di strutture della direzione generale). La mancata redazione e/o trasmissione costituisce elemento di valutazione del dirigente.

I dirigenti con incarico professionale di alta specializzazione (IPAS), per le attività ad "alto" rischio di corruzione sono tenuti a monitorare le attività svolte ed effettuare un tempestiva segnalazione al Responsabile della struttura di assegnazione del personale, di ogni anomalia riscontrata, anche sotto il profilo del rispetto dei tempi procedurali.

Il dirigente responsabile del Settore gestione delle risorse umane, oltre a quanto previsto per i dirigenti responsabili di struttura, è tenuto altresì a:

1. vigilare sulla corretta applicazione delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di cui all'art. 1, commi 49 e 50 della L. n. 190/2012;
2. applicare e vigilare sulle disposizioni di cui al punto 9 del presente Piano relative alla disciplina della partecipazione a commissioni di gara per la scelta del contraente;
3. vigilare sulla sussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interessi in fase di autorizzazione alle attività extra-impiego del personale ARPA Sicilia;
4. applicare il regolamento interno contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi extraimpiego di cui all'art. 53 comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001;
5. aggiornare gli schemi tipo dei contratti di assunzione del personale mediante l'inserimento della clausola recante il divieto di prestare attività lavorativa di cui al paragrafo 5.8, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
6. inviare al personale la specifica modulistica per l'autodichiarazione per rendere noti i possibili conflitti di interessi ed il relativo controllo e monitoraggio;
7. collaborare con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e con il responsabile della Formazione ai fini della elaborazione del Programma formativo "anticorruzione";
8. collaborare con il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed i Referenti per la prevenzione della corruzione ai fini dell'elaborazione dei criteri per la rotazione del personale addetto alle attività maggiormente a rischio di corruzione;
9. proporre l'adozione e gli aggiornamenti del codice di comportamento agenziale in collaborazione con l'Ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari, il Responsabile della prevenzione della corruzione ed i Referenti per la prevenzione corruzione a livello territoriale,;
10. consegnare i codici di comportamento ed il piano anticorruzione a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico;
11. supportare l'Ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari ai fini della vigilanza sul rispetto dei Codici di comportamento e delle misure previste dal presente Piano nonché ai fini dell'applicazione delle relative decisioni in caso di accertate violazioni.

Il dirigente responsabile del Settore Provveditorato, Economato e Patrimonio, dell'Ufficio Tecnico e i consegnatari/economi delle Strutture Territoriali

Oltre a quanto previsto per i dirigenti responsabili di struttura, sono tenuti altresì a:

1. consegnare i codici di comportamento ed il piano anticorruzione a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo nonché alle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzino opere in favore di ARPA Sicilia;

2. inserire nei contratti di incarico e di appalto di apposite disposizioni, clausole risolutive o di decadenza del rapporto in caso di violazione dei suddetti obblighi;
3. inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, 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 dell'Agenzia nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del relativo rapporto di lavoro (v. precedente par. 5.8);
4. applicare e vigilare sulle disposizioni di cui al precedente paragrafo 7.4 relative alla disciplina della partecipazione a commissioni di gara per la scelta del contraente.

Il dirigente responsabile del Settore della Formazione

Oltre a quanto previsto per i dirigenti responsabili di struttura, è tenuto altresì a:

1. garantire l'elaborazione e l'attuazione del programma formativo "anticorruzione" di cui al paragrafo 5.1.

11.5 Stakeholders

Attraverso l'indirizzo e-mail: anticorruzione@arpa.sicilia.it l'Agenzia intende acquisire informazioni e proposte utili per la rilevazione del livello di gradimento e soddisfazione del cittadino-utente nei riguardi delle iniziative e degli strumenti del PTPC e del P.T.T.I., al fine di estrapolare ulteriori proposte, suggerimenti e osservazioni sui dati già pubblicati e su eventuali altri da pubblicare.

12. Strumenti di verifica e controllo

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può, in qualsiasi momento, richiedere, anche tramite i Referenti per la prevenzione della corruzione, alle Strutture aziendali informazioni e dati relativi a determinati settori di attività.

Può inoltre richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato un atto amministrativo di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'emanazione dell'atto.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni scritte e/o verbali a tutti i dipendenti sui comportamenti che possono delineare, anche solo potenzialmente, ipotesi di corruzione e illegalità.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può monitorare, anche a campione, i rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti ed i dirigenti ed i dipendenti dell'Agenzia.

Può inoltre effettuare controlli a campione di natura documentale e, in casi di particolare rilevanza, anche mediante sopralluoghi e verifiche presso le strutture competenti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione si avvale della collaborazione del Settore Programmazione, controllo e sistemi di gestione per l'effettuazione del monitoraggio sul rispetto della tempistica delle attività svolte da ARPA Sicilia.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione tiene conto, infine, delle segnalazioni/reclami, non anonime, provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interessi (v. aziende sottoposte ai controlli), ovvero da cittadini, anche inoltrate tramite l'indirizzo di posta elettronica anticorruzione@arpa.sicilia.it, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione.

13. Trasparenza e Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Consentendo il controllo da parte dell'utenza in ordine al regolare svolgimento dell'attività amministrativa, la trasparenza rappresenta un'imprescindibile misura di prevenzione della corruzione. All'interno della organizzazione agenziale le funzioni di Responsabile per la trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 sono state attribuite alla dr.ssa Gabriella D'Acquisto, Responsabile della SA 4, con D. D.G. n. 16 del 31.01.2014. Fermi restando gli ulteriori obblighi di pubblicazione previsti dal presente Piano e dalla normativa vigente, ARPA Sicilia rende disponibile integralmente sul proprio sito web istituzionale:

- a) il presente piano triennale di prevenzione della corruzione ed ogni suo successivo aggiornamento;
- b) la relazione sui risultati delle attività svolte e sullo stato di attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione.
- c) i risultati del monitoraggio dei rispetto dei tempi procedurali.

Il presente Piano recepisce gli obblighi informativi derivanti da:

- L. 190/2012 e relativi D.P.C.M. di attuazione indicati all'art. 1, comma 31 della L. n. 190/2012, con cui sono individuate le informazioni rilevanti e le relative modalità di pubblicazione,
- D.Lgs. n. 33 del 14.03.13 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni" di cui all'art. 1, comma 35 della L. 190/2012.

A tal fine, è stato accertato che il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 13, comma 6, del D.lgs 150/2009, già adottato da ARPA Sicilia con Decreto del Direttore Generale n. 16 del 31.1.14, si armonizza e coordina con il presente Piano, in maniera tale da assicurare un'azione sinergica ed osmotica tra le rispettive misure e garantire la coincidenza tra i periodi di riferimento. In vista di tale obiettivo, l'aggiornamento del Programma dovrà recepire i più ampi doveri di trasparenza introdotti dalle norme sopra citate e dovrà essere redatto in modo da armonizzarsi opportunamente con il presente Piano.

Si rileva, inoltre, che, al fine di garantire la corretta attuazione delle misure a favore della trasparenza previste dalla normativa vigente e dal presente piano, tutti i dirigenti hanno l'obbligo di predisporre e trasmettere le informazioni oggetto di pubblicazione che rientrano nella loro competenza in conformità all'organizzazione interna. L'Agenzia, anche attraverso il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, implementa il sistema vigente di trasmissione delle informazioni al sito web istituzionale e garantisce altresì il diritto di accesso civico.

14. Nota finale

Il presente Piano, essendo intervenuta la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione in data 31.1.2014, è anche ricognitivo delle attività che, propedeuticamente, l'Amministrazione, attraverso la formale costituzione di un apposito Gruppo di Lavoro, ha posto in essere nel corso del 2013 al fine di corrispondere comunque alle indicazioni e prescrizioni di legge. Quanto sopra con particolare riferimento alle attività di prima formazione (di cui, con l'allegato 3, si fornisce apposita ricognizione), all'accertamento delle cause di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali, alla notifica al personale in servizio del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici, alla acquisizione delle autodichiarazioni effettuate ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. n. 39/2013, etc.

Allegati:

- **1 - Cronoprogramma**
- **2 - Tabelle della mappatura del rischio corruzione per aree/ processi e misure di prevenzione**
- **3 - Ricognizione delle attività formative prodotte in materia di prevenzione della corruzione all'attualità**

CRONOPROGRAMMA ATTUATIVO DEL PTPC 2014/2016 DI ARPA SICILIA

| ATTIVITA' | SOGGETTO RESPONSABILE | DATA PREVISTA O EFFETTIVA DELL'ADEMPIMENTO |
|--|---|---|
| Richiesta rivolta a tutto il personale di dichiarare situazioni potenzialmente in conflitto di interessi ai sensi del codice di comportamento dei dipendenti pubblici | Settore gestione risorse umane | 21.11.13 (nota SA 4 n. 76316) |
| Trasmissione del "Codice di comportamento" nazionale dei dipendenti pubblici | Settore gestione risorse umane | 5.6.13 (nota SA 4 n. 37423) |
| Trasmissione all'A.N.A.C. (già CIVIT) dei dati e del decreto di nomina (DDG n. 14 del 31/01/2014) del RPC di ARPA Sicilia, secondo l'apposito modello CIVIT | Responsabile della Prevenzione della Corruzione di ARPA Sicilia | 7.3.2014 (Pec) |
| Trasmissione del decreto di nomina del Responsabile anticorruzione al Dipartimento regionale della Funzione Pubblica | SG 1 | 27.2.2014 (nota SG 1 n. 12631) |
| Pubblicazione del decreto di nomina del Responsabile anticorruzione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di ARPA Sicilia | Responsabile della Prevenzione della Corruzione di ARPA Sicilia | 7.3.2014 |
| Acquisizione e verifica delle dichiarazioni rese da tutto il personale in ordine alle situazioni potenzialmente in conflitto di interessi ai sensi del codice di comportamento dei dipendenti pubblici | Acquisizione già curata da SA4 con nota n. 76316 del 21.11.13 (Trasparenza); verifica da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione di ARPA Sicilia | 30.5.2014 |
| Adozione del PTTI 2014/2016 (Piano triennale della trasparenza e dell'integrità) di ARPA Sicilia | Direttore Generale su proposta del Responsabile della Trasparenza e dell'integrità | 31.1.2014 |
| Trasmissione della mappatura del rischio corruzione redatta ai sensi del c. 16 della Legge n. 190/2012 ai Responsabili Territoriali e a tutti i Dirigenti per la condivisione | Responsabile della Prevenzione della Corruzione di ARPA Sicilia | 24.3.2014 (nota SFSRPC n. 18828) |
| Adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2014/2016 | Direttore Generale su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione | 15.4.2014 |

| | | |
|--|---|-----------------------------------|
| Proposta Piano della Formazione anticorruzione 2014, da inserire nel piano generale della Formazione dell'Agenzia | Responsabile del Settore Formazione di ARPA Sicilia, d'intesa con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e con il Responsabile delle Risorse Umane | 30.6.2014 |
| Elaborazione della proposta di adeguamento del Regolamento per il conferimento di incarichi extra-impiego ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 39/2013 – adozione di prime indicazioni | Direttore Generale e Responsabile del settore Risorse umane | 29.3.2013 (nota SA 4 n. 21422) |
| Adozione del nuovo Regolamento per il conferimento di incarichi extra-impiego | Direttore Generale su proposta del Responsabile del settore Risorse Umane | 30.6.2014 |
| Elaborazione ed adozione della proposta dello specifico Codice di comportamento dell'Agenzia | Direttore Generale su proposta dell'Ufficio competente in materia di procedimenti disciplinari, in collaborazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, i Referenti per la Prevenzione della Corruzione a livello territoriale ed il Settore gestione risorse umane | 30/06/2014 |
| Trasmissione del Piano TPC e del Codice di comportamento specifico a tutti i dipendenti e pubblicazione sul sito WEB dell'Agenzia | Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile SG 1 | 15.7.2014 |
| Prima applicazione dei criteri di rotazione del personale inserito in attività a maggior rischio corruzione e segnalazione al responsabile della prevenzione della corruzione delle soluzioni adottate | Dirigenti di Struttura e Referenti per la prevenzione della corruzione | 30/09/2014 |
| Verifica mappatura delle attività a rischio con eventuale modifica ed aggiornamento | RPC con i Referenti Territoriali della prevenzione della corruzione | 30/11/2014 |
| Adeguamento delle misure di prevenzione alle variazioni eventuali delle attività | RPC con i Referenti Territoriali della prevenzione della corruzione | 30/11/2014 |
| Relazione dei Dirigenti Responsabili al RPC riguardante i risultati del monitoraggio | Dirigenti Responsabili e Referenti Territoriali | 30/11/2014 |
| Relazione del RPC al Direttore | Responsabile della | 15/12/2014 |

| | | |
|---|---|------------|
| Generale recante i risultati dell'attività svolta, ai sensi del c. 14 della L. 190/2012 e pubblicazione della stessa sul sito web | Prevenzione della Corruzione di ARPA Sicilia | |
| Proposta piano formativo anticorruzione 2015 | Responsabile della Formazione di ARPA Sicilia d'intesa con il RPC e con il Responsabile delle Risorse Umane | 15/12/2014 |
| Proposta Piano triennale della Prevenzione della corruzione per il triennio 2015/2017 | Responsabile della Prevenzione della Corruzione di ARPA Sicilia | 31/12/2014 |
| Adozione Piano triennale della Prevenzione della corruzione per il triennio 2015/2017 | Direttore Generale | 31/01/2015 |
| Relazione dei Dirigenti Responsabili al RPC riguardante i risultati del monitoraggio | Dirigenti Responsabili e Referenti Territoriali PC | 30/11/2015 |
| Adeguamento misure di prevenzione alle variazioni eventuali delle attività | RPC con i Referenti Territoriali della prevenzione della corruzione | 30/11/2015 |
| Proposta piano formativo anticorruzione 2016 | Responsabile della Formazione di ARPA Sicilia d'intesa con il RPC e con il Responsabile delle Risorse Umane | 15/12/2015 |
| Proposta Piano triennale della Prevenzione della corruzione | Responsabile della Prevenzione della Corruzione | 15/01/2016 |
| Adozione Piano triennale della Prevenzione della corruzione | Responsabile della Prevenzione della Corruzione | 31/01/2016 |

ARPA Sicilia

TABELLE DELLA MAPPATURA DEL RISCHIO CORRUZIONE PER AREE/ PROCESSI E MISURE DI PREVENZIONE

(ai sensi della L. 190/12, art. 1, c. 9, lett. a)

Le seguenti tabelle sono state elaborate al fine di individuare i diversi gradi di esposizione delle attività di questa Agenzia al rischio "corruzione", in quanto riconducibili alle fattispecie previste dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, in coerenza con il Piano Triennale della Trasparenza e Integrità e con quello della Performance 2014-2016. Per la valutazione del grado di esposizione al rischio sono stati previsti, per convenzione, tre livelli di grandezza, Basso, Medio, Alto, in corrispondenza del diverso numero di fattispecie di rischio a cui si possono riferire le diverse attività che vengono svolte in questa Amministrazione: B, quando non è presente alcuna fattispecie di rischio; M, quando si evince almeno un fattore di rischio; A, quando si evincono almeno due fattori di rischio. I fattori di rischio (corrutivi) individuati sono riferiti alle seguenti 9 tipologie di attività potenzialmente esposte al rischio "corruzione" rilevate a seguito di apposita ricognizione:

1. gestione di procedure concorsuali e di selezione del personale;
2. gestione di procedure di scelta del contraente per affidamento di lavori, forniture o servizi;
3. esercizio di discrezionalità tecnica e/o amministrativa;
4. svolgimento di istruttorie preliminari al rilascio di autorizzazioni da parte delle Autorità competenti;
5. gestione di attività da cui possono scaturire sanzioni amministrative o notizie di reato;
6. gestione di attività di controllo o altre attività tecniche contraddistinte da margini di autonomia operativa;
7. gestione di attività che implicano eventualità di contatti con imprese e consulenti;
8. gestione di attività relative a settori esposti a rischio di infiltrazioni mafiose ai sensi dell'art.1, c. 53, L. 190/2012*;
9. esercizio di discrezionalità nella gestione e rappresentazione dei dati o delle informazioni ambientali.

*) Art 1, c. 53, L. 190/12.

Sono definite come maggiormente esposte a rischio di

infiltrazione mafiosa le seguenti attività:

- a) trasporto di materiali a discarica per conto di terzi;
- b) trasporto, anche transfrontaliero, e smaltimento di rifiuti per conto di terzi;
- c) estrazione, fornitura e trasporto di terra e materiali inerti;
- d) confezionamento, fornitura e trasporto di calcestruzzo e di bitume;
- e) noli a freddo di macchinari;
- f) fornitura di ferro lavorato;
- g) noli a caldo;
- h) autotrasporti per conto di terzi;
- i) guardiania dei cantieri.

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <p>costitutive, modificative e risolutive e procedure inerenti gli infortuni sul lavoro</p> <p>A.6 - Applicazione dei CC.NN.I.L., stesura e applicazione degli accordi aziendali e la definizione dei fondi contrattuali</p> <p>A.7 - Autorizzazioni per attività extra impiego</p> <p>A.8 - Conferimento incarichi di lavoro a progetto</p> <p>A.9 - Gestione del trattamento economico, anche accessorio, delle risorse umane del personale, adempimenti connessi alle paghe e agli aspetti fiscali del rapporto di lavoro, liquidazione rimborsi, spese missioni, gestione di istituti e benefici contrattuali</p> <p>A.10 - Esercizio del potere disciplinare</p> | <p>Settore risorse umane</p> <p>Settore gestione affari giuridici del personale e Settore economico-finanziario</p> <p>Direttore Generale</p> <p>Direttore Generale</p> <p>Direttore Generale</p> <p>Gestione del trattamento economico del personale e Settore economico-finanziario</p> | <p>3 (M)</p> <p>3 (M)</p> <p>1-3 (A)</p> <p>3-5(A)</p> <p>3-5(A)</p> | <p>relativi alla gestione delle risorse umane;</p> <p>g) Comunicazioni al Dipartimento della Funzione pubblica sugli incarichi autorizzati ai dipendenti e controlli sulle auto-dichiarazioni;</p> <p>h) Verifica del rispetto delle normative in materia di incarichi di cui al D.Lgs. n. 39/2013</p> | <p>reddittuali dei componenti gli organi di indirizzo politico (D.Lgs. 33/2013)</p> <p>f) Applicazioni sanzioni conseguenti alla violazione degli obblighi di trasparenza (Circolare n. 2/2013 del Dip. Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri)</p> <p>g) Sistema di Gestione della Qualità</p> <p>h) Formazione del personale ai temi della legalità</p> |
|---|---|--|--|--|

1

M

B) GESTIONE CONTRATTI, BENI, SERVIZI, LAVORI

| Macro aree di attività | Processi più esposti a rischio corruzione | Strutture ed attori coinvolti | Valutazione del grado di rischio (B-M-A) | Misure di prevenzione del rischio | Ulteriori misure da adottare |
|--|--|--|--|---|---|
| B - Gestione atti di gara e stipulazione di contratti con fornitori di beni, servizi e lavori pubblici | B.1 - Predisposizione di atti di gara ed espletamento delle procedure per l'acquisizione di beni e servizi sotto e sopra soglia comunitaria | Settore Provveditorato Settore Tecnico Settori amministrativi SS.TT. Settore Patrimonio Commissari di gara | 2-3-7 (A) | a) Uso del mercato elettronico per ampliare le indagini di mercato e favorire la concorrenza b) Verifica sulla composizione delle commissioni giudicatrici (assenza di incompatibilità, di conflitto di interessi, ecc.) c) Pubblicazione degli atti relativi alla gestione dei contratti nel rispetto della normativa vigente d) Richiesta di n.o. al pagamento delle fatture da parte del dirigente competente o RUP o RP e) Acquisizione | a) Rotazione periodica dei dirigenti e del personale esposto ad "alto" rischio corruzione b) Composizione delle commissioni di gara con previsione di meccanismi di rotazione nella formazione delle stesse c) separazione di competenze tra titolare del potere decisionale e di spesa e RUP d) Affidamento all' Agenzia del Territorio delle operazioni di stima dei canoni di locazione e del valore degli immobili da alienare o acquisire |
| | B.2 - Predisposizione di atti di gara ed espletamento delle procedure per l'acquisizione di beni immobili, loro alienazione e tutte le pratiche per la loro conduzione, procedure di gara di appalto di lavori pubblici, di servizi manutentivi | Settore Patrimonio Settore Tecnico | 3-7 (A) | | |
| | B.3 - Progettazione e costruzione, manutenzione o ristrutturazione di interventi di | Settore Patrimonio Settore Tecnico | 3-7 (A) | | |

| | | | | | |
|--|---|--|-----------------------------|--|---|
| <p>edilizia, servizi di manutenzione al patrimonio immobiliare dell' Agenzia ed agli impianti, alle infrastrutture necessarie per i sistemi di comunicazione</p> | <p>B.4 - Gestione dei contratti di competenza e controllo del corretto adempimento con funzioni di direttore dei lavori e dell' esecuzione, ai sensi della normativa vigente;</p> | <p>Settore Patrimonio Settore Tecnico Settore Provveditorato Settori amm. vi SS. TT. Dirigenti Responsabili SS. TT.</p> | <p>3-7 (A)</p> | <p>dell' attestazione di regolarità delle forniture e dei verbali di verifica di conformità. f) Controlli mensili sulla gestione delle casse economiche g) Relazioni tecnico-illustrative relative a progetti per lavori di manutenzione h) Relazione periodica dei monitoraggi sui contratti effettuati</p> | <p>e) Estensione degli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento nazionale alle imprese fornitrici di beni e servizi f) Controllo relativi al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro g) Sistema di Gestione della Qualità h) Formazione del personale ai temi della legalità i) Verifica pubblicazione degli atti di concessione sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili nella sezione "Amministrazione Trasparente" (ai sensi dell' art. 26 D. Lgs. 33/2013) prevista quale condizione di efficacia del</p> |
| <p>B.5 - Gestione inventario beni mobili e dismissioni</p> | <p>B.6 - Gestione della cassa economale</p> | <p>Settore Provveditorato Settori Amm. vi SS. TT. Settore Provveditorato Settore Economico-finanziario Dirigenti Responsabili</p> | <p>3 (M) 6 (M)</p> | | |

| | | | | | |
|---|---|---|--------------|--|---|
| | <p>B.7 - Gestione dei rifiuti per manutenzione ordinaria e straordinaria e dall'attività di ARPA Sicilia, compresi quelli derivanti dallo svolgimento di attività laboratoriali</p> | <p>SS.TT Settori Amm. vi SS.TT.</p> <p>Settore Provveditorato Settore Patrimonio Strutture Territoriali Settori Laboratori Dirigenti Responsabili delle SS.TT. Direttori</p> <p>dell'esecuzione dei contratti</p> | <p>3 (M)</p> | | <p>provvedimento concessorio (v. Delibera CIVIT n. 59/2013)</p> <p>j) Verifica inserimento dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori nell'elenco di cui al D.P.C.M. del 18/4/2013</p> <p>k) Eventuale sottoscrizione di protocolli d'intesa e di legalità (ai sensi della Direttiva del Ministero dell'Interno 23/6/2010 n. 4610) in ordine ai c.d. settori a rischio infiltrazione criminale (v. art. 2, c. 53, L. 190/2012)</p> |
| <p>B.8 Predispensione di atti di concessione sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese di importo > € 1000,00</p> | <p>Settore Patrimonio Settore Comunicazione</p> | <p>7 (M)</p> | | | |

C) GESTIONE CONTROLLI E DIFFUSIONE DATI

| Macro aree di attività | Processi più esposti a rischio corruzione | Strutture ed attori coinvolti | Valutazione del grado di rischio (B-M-A) | Misure di prevenzione del rischio | Ulteriori misure da adottare |
|---------------------------------|--|---|--|---|--|
| C - Controllo e diffusione dati | C.1 - Attività di controllo programmate e straordinarie presso impianti produttivi anche derivanti da esposti e segnalazioni e su delega dell' Autorità Giudiziaria | Settori Tecnici delle SS.TT. Settori specialistici delle SS.TT. (Radioattività ed amianto) Settori tecnici della DG | 5-6-7-8 (A) | a) Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell' Agenzia | a) Applicazione dei criteri di rotazione del personale previsti dal Piano per le attività ad "Alto" rischio di corruzione b) Completamento della visibilità dei fascicoli nei confronti dei soggetti tenuti al controllo anticorruzione secondo le previsioni del Piano |
| | C.2 - Attività di campionamento per le prove relative alle matrici ambientali ed attività di prova in campo | Settori Tecnici delle SS.TT. Settori specialistici delle SS.TT. (Radioattività ed amianto) | 5-6-7 (A) | b) Direttive del Direttore su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale | |
| | C.3 - Erogazione delle attività di analisi e misure chimiche, microbiologiche, ecotossicologiche, microinquinanti organici, amianto ed emissione dei rapporti di prova | Settori Laboratorio | 6-7 (A) | c) Monitoraggio sulla tempistica delle attività svolte e pubblicazione dei relativi report d) Sistema Qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale. | c) Individuazione della deviazione standard dei tempi procedurali su media semestrale d) Predisposizione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte o loro consulenti |
| | C.4 - Monitoraggio e verifica di ottemperanza richiesti | Settori Tecnici delle SS.TT. Settori Tecnici della | 3-6-7 (A) | Accreditamento dei laboratori in base alla norma UNI EN ISO/IEC | e) Elaborazione Decalogo di |

Handwritten mark

Handwritten mark

| | | | | | |
|--|--|--|-----------|--|---|
| ad esito della procedure VIA | C.5 - Proposta alle amministrazioni competenti delle misure cautelari di emergenza e di comunicazione del rischio | DG Settori Tecnici delle SS.TT. Settori specialistici delle SS.TT. (Radioattività ed amianto) Settori Tecnici della DG | 3-5-6 (A) | 17025 (Procedura apertura campioni PG Lab 03) e) Utilizzo del fascicolo elettronico per il tracciamento dei dati delle elaborazioni f) Formazione del personale ai tempi della legalità | comportamento per periti e consulenti che entrano in Agenzia |
| C.6 - Segnalazione di notizia di reato all'Autorità Giudiziaria ed avvio di procedimenti sanzionatori amministrativi | Settori Tecnici della DG Settori Tecnici delle SS.TT. Settori specialistici delle SS.TT. (Radioattività ed amianto) | Settori Tecnici delle SS.TT. Settori specialistici delle SS.TT. (Radioattività ed amianto) | 5-6 (A) | | |
| C.7 - Applicazione del regolamento per la determinazione dei costi delle attività dell'Agenzia | Settori Comunicazione, informazione e documentazione | Settori Comunicazione, informazione e documentazione | 9 (M) | | |
| C.8 - Diffusione dei dati ambientali prodotti dall'Agenzia | Settori Comunicazione, informazione e documentazione | Settori Comunicazione, informazione e documentazione | 9 (M) | | |
| C.9 - Rapporti con i media | Settori Comunicazione, informazione e documentazione | Settori Comunicazione, informazione e documentazione | 9 (M) | | |

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

| | | | | | |
|--|---|---|-------|--|--|
| | C.10 - Controllo redazionale dei decreti e verifica delle conformità alle norme vigenti | documentazione Settore Affari generali | 3 (M) | | |
|--|---|---|-------|--|--|

D) SUPPORTO TECNICO

| Macro aree di attività | Processi più esposti a rischio corruzione | Strutture ed attori coinvolti | Valutazione del grado di rischio (B-M-A) | Misure di prevenzione del rischio | Ulteriori misure da adottare |
|------------------------|--|---|--|---|--|
| D - Supporto Tecnico | D.1 - Pareri tecnici e contributi istruttori per procedimenti amministrativi ambientali anche nell'ambito di conferenze di servizi ed altri organismi istruttori | Settori Tecnici delle SS.TT. Settori specialistici delle SS.TT. (Radioattività ed amianto) Settori Tecnici della DG | 3-7 (A) | a)Istituzione delle Commissioni tematiche con funzioni di studio, approfondimento e proposta ai fini della omogeneizzazione e standardizzazione delle attività tecniche dell'Agenzia | a)Applicazione dei criteri di rotazione previsti dal Piano per le attività ad "Alto" rischio di corruzione b)Completamento della visibilità dei fascicoli nei confronti dei soggetti tenuti al controllo secondo le previsioni del Piano c)Individuazione della deviazione standard dei tempi procedurali stabiliti su media |
| | D.2 -Supporto tecnico alla elaborazione di piani e programmi ambientali e procedure VAS | Settori Tecnici delle SS.TT. Settori specialistici delle SS.TT. (Radioattività ed amianto) Settori Tecnici della DG | 3 (M) | b)Direttive del Direttore tecnico su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale c)Monitoraggio sulla tempistica delle attività svolte e pubblicazione | |
| | D.3 - Formulazione di | Settore Affari | 3 (M) | | |

| | | | | | |
|--|--|---|--------------|--|---|
| | <p>pareri legali ed approfondimenti giuridici sull'applicazione della normativa ambientale</p> <p>D.4 - Applicazione del Regolamento per la determinazione dei costi delle attività dell'Agenzia</p> | <p>generali e legali</p> <p>Settori Tecnici delle SS.TT. Settori specialistici delle SS.TT (Radioattività ed amianto)</p> | <p>7 (M)</p> | <p>dei relativi report</p> <p>d) Sistema Qualità e relativi documenti di processo e procedure operative su attività di supporto tecnico, di vigilanza e controllo e di monitoraggio ambientale. Accredimento dei laboratori in base alla norma UNI EN ISO/IEC 17025 (Procedura apertura campioni PG Lab 03)</p> <p>e) Utilizzo del fascicolo elettronico per il tracciamento dei dati delle elaborazioni</p> | <p>semestrale</p> <p>d) Predispensione di modalità di rapporto con i titolari delle Ditte o loro consulenti</p> <p>e) Elaborazione decalogo di comportamento per periti e consulenti che entrano in Agenzia</p> |
|--|--|---|--------------|--|---|

Ricognizione delle attività formative prodotte in materia di prevenzione della corruzione presso ARPA Sicilia all'attualità

Premesse

- Le attività di formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione sono state introdotte già nel corso del 2013/2014. Le stesse troveranno ulteriore sviluppo nel piano triennale della formazione 2014-2016.
- Al fine di contenere la spesa, le attività prevederanno anche il coinvolgimento di operatori interni nel ruolo di docenti e tutor oltre che la partecipazione agli eventi organizzati dall'Amministrazione Regionale e da altri enti. Inoltre, ove possibile e come previsto dal comma 11, articolo 1 della Legge 190/2012, sarà preferenziale il ricorso alla Scuola Nazionale della Pubblica Amministrazione (SNA ex SSPA).
- Le procedure per selezionare e formare il personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione sono quelle indicate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione (comma 8 e lettera c comma 11 Legge 190/2012).
- Per ogni singolo evento, oltre a quanto previsto dal punto precedente, saranno indicate le risorse destinate, il responsabile scientifico ed il tutor.

Formazione già erogata, in corso di svolgimento e programmata

2012/2013

- Progetto APPALTO SICURO (FORMEZ_PA), con specifici moduli su:
La delega al Governo per il riordino della normativa antimafia - La legge 136/2010, La documentazione antimafia, il controllo nei cantieri e la banca dati antimafia, I delitti contro la PA e la legge anticorruzione, I provvedimenti attuativi della legge anticorruzione, Contratti pubblici e settori a rischio, I subcontratti, i protocolli di legalità; Rivolto al personale del SA3 (settore Provveditorato Economato), SA1 (settore Affari Legali) ed altro individuato sulla base del ruolo svolto nell'organizzazione (inviato a tutte le strutture complesse dell'Agenzia).

Anno 2013

- Corso di Polizia Giudiziaria (esterno, ORSA PALERMO) 2012/2013
- Workshop I fondi a gestione diretta dell'Ue, 30 Luglio 2013 - Dipartimento della Programmazione Piazza L. Sturzo, 36 Palermo, assistenza tecnica da parte del FormezPa nei confronti della Regione Siciliana tramite il progetto POAT – Internazionale
- La nuova normativa anticorruzione 05 aprile 2013 Università la Kore di Enna - Partecipanti Responsabile Risorse Umane e Responsabile Formazione
- Seminario "Misurare e valutare la trasparenza nella PA: il Barometro della Trasparenza nella Regione Siciliana" tenutosi a Palermo il 29 Luglio 2013 - ore 09:30 presso la sede del Dipartimento della funzione pubblica. Rivolto al responsabile dello Staff e Responsabile delle Risorse Umane
- Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. Palermo - 1 ED. PA - 2013 - nei giorni 30 - Settembre - 4 - 10 - 24 - Ottobre - 2013 - Rivolto al responsabile dello Staff, Responsabile delle Risorse Umane, Responsabile Formazione e Responsabile Affari Legali e Referente URP
- Etica Pubblica e la P.A." Palermo - I Ed. PA 16 e 17 luglio 2013 - Rivolto a due operatori

- Procedimento amministrativo, trasparenza e semplificazione dopo la legge regionale di riforma n. 5/2011. Palermo - 1/ED. PA - 2013 - nei giorni 7 - 14 - 15 - 21 - 28 - Ottobre - 2013 - Rivolto a due operatori
- Reati contro la P.A. - Palermo - 1 Ed. PA - 2013 - nei giorni 24 - 27 - Giugno - 17 - 20 - 23 - 27 - Settembre - 2013 - Rivolto a due operatori
- "TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE" il primo MOOC per la Pubblica Amministrazione - dal 18.11. 2013 al 13.12. 2013 (on line) 4 moduli per complessivi 16 ore - Rivolto al personale di tutte le strutture
- La Legge Anticorruzione 190/2012 Palermo 1 Ed. 18, 19, 26, 27 novembre, 4, 16 e 19 dicembre 2013 - Rivolto ad un componente del gruppo di lavoro anticorruzione

Anno 2014

- I edizione 2014 - Progetto APPALTO SICURO (FORMEZ_PA), con specifici moduli su: La delega al Governo per il riordino della normativa antimafia - La legge 136/2010, La documentazione antimafia, il controllo nei cantieri e la banca dati antimafia, I delitti contro la PA e la legge anticorruzione, I provvedimenti attuativi della legge anticorruzione, Contratti pubblici e settori a rischio. I subcontratti, i protocolli di legalità - Rivolto al personale della SA3, SA1 ed altro individuato sulla base del ruolo svolto nell'organizzazione.
 - II edizione 2014 - Progetto APPALTO SICURO (FORMEZ_PA) , stesso corso del punto precedente, esteso ai responsabili di struttura;
 - Regione Sicilia "Adempimenti amministrativi in tema di normativa anticorruzione". Palermo - 1^ Ed. PA 2014 - nei giorni 3 e 10 Aprile 2014 – Destinatari: Responsabile dell'Anticorruzione e Responsabile Sede Centrale Controlli
 - Progetto Anticorruzione EVENTIPA_ FORMEZ 2014 (rivolto a tutti i dipendenti per il tramite dei responsabili delle strutture)
1. **26 maggio 2014** - ore 12:00 - Webinar
Pillole di integrità. Trasparenza e trasparentismi
 Progetto: **Progetto Anticorruzione**
 L'evento si inserisce nell'ambito delle attività della Linea B - Formazione e assistenza tecnica - del progetto "Interventi mirati al contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione locale e centrale".
 2. **11 aprile 2014** - ore 12:00 - Webinar
Pillole di integrità, Il whistleblowing
 Progetto: **Progetto Anticorruzione**
 L'evento si inserisce nell'ambito delle attività della Linea B - Formazione e assistenza tecnica - del progetto "Interventi mirati al contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione locale e centrale".
 3. **4 aprile 2014** - ore 12:00 - Webinar
Anticorruzione - Percorso Formativo Integrato
 Progetto: **Progetto Anticorruzione**
Seminario formativo on line (webinar): durata 1 ora e mezza
 Il seminario on line apre il percorso formativo integrato su "La disciplina sulla trasparenza e le regole di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi" che Formez PA realizza nell'ambito delle attività della Linea B - Formazione e assistenza tecnica - del progetto "Interventi mirati al contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione locale e centrale".
 4. **14 marzo 2014** - ore 12:00 - Webinar

Pillole di integrità. La formazione generale con approccio valoriale

Progetto: **Progetto Anticorruzione**

L'evento si inserisce nell'ambito delle attività della Linea B - Formazione e assistenza tecnica - del progetto "Interventi mirati al contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione locale e centrale".

5. **28 febbraio 2014** - ore 12:00 - Webinar

Pillole di integrità. Il ruolo della leadership per stabilire i fondamenti di una cultura etica dell'amministrazione

Progetto: **Progetto Anticorruzione**

L'evento si inserisce nell'ambito delle attività della Linea B - Formazione e assistenza tecnica - del progetto "Interventi mirati al contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione locale e centrale".

6. **14 febbraio 2014** - ore 12:00 - Webinar

Pillole di integrità. La gestione dei dilemmi etici

Progetto: **Progetto Anticorruzione**

L'evento si inserisce nell'ambito delle attività della Linea B - Formazione e assistenza tecnica - del progetto "Interventi mirati al contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione locale e centrale".

- Accompagnamento al processo di innovazione tecnologica, digitalizzazione e e-government. Palermo - 1 Ed. PA – 2014 - Rivolto al Responsabile dell'Area Informativa (SG1)
- Regione Sicilia "Contrasto alla corruzione nella P.A.". Palermo - 1^a Ed. PA 2014 - nei giorni 13,16,19,21 e 22 Maggio 2014 – Destinatari: Responsabile dell'Anticorruzione e altro personale

Eventi in programma 2014/2016

- Attività informativa a tutto il personale tramite l'invio di specifico materiale didattico
- Attività formativa al personale progettata con risorse interne e/o esterne
- Evento sui flussi finanziari (ProgettoTrio Regione Toscana)
- Evento sul MEPA (in collaborazione con la CONSIP)

Ad integrazione di quanto sopra e sulla base delle risorse disponibili, verranno selezionati specifici eventi tra quelli offerti dalla Scuola Nazionale Pubblica Amministrazione, quali:

- Seminario "Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego dopo la riforma della P.A." Acireale - 03/06/2014 - 04/06/2014 (in programma per il Responsabile della prevenzione della Corruzione e i Presidenti della Commissioni disciplinari)
- Sviluppo delle competenze in materia di prevenzione della corruzione e della cultura dell'integrità e della trasparenza
- Corso specialistico per Responsabili e referenti della Prevenzione della Corruzione (40 h 5 gg 8 ed.)
- Giornata seminariale di formazione per gli Organismi Interni di Valutazione (O.I.V.) e strutture di controllo interno (7 h 1 gg 4 ed.)
- Giornate seminariali di formazione per personale operante nelle aree a rischio (21 h 3 gg 6 ed.)
- Giornate seminariali per gli agenti della formazione (21 h 3 gg 2 ed.)