

## **ARPA Sicilia**

### **PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DI ARPA Sicilia 2014/201**

adottato con DDG n. 133 del 11/04/2014 ed approvato con modifiche con DDG n. 169 del 16/05/2014

**“Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione di  
ARPA Sicilia recante i risultati delle attività svolte *ex L. 190/2012*, art. 1, c. 14.-  
Anno 2014”.**



Il responsabile della Prevenzione della Corruzione di Arpa Sicilia  
(nominato con DDG n. 14 del 31.1.2014)  
Dr. Salvatore Giarratana



Corso Calatafimi, 217/219 (Albergo delle Povere)  
90129 - Palermo  
tel. 091 598260 – 091 6563582 – fax. 091 6574146  
E-mail: [sgiaratana@arpa.sicilia.it](mailto:sgiaratana@arpa.sicilia.it)

**Struttura flessibile di supporto al Responsabile  
della Prevenzione della Corruzione**

PTPC 2014/2016, adottato con DDG n. 133 del 11/04/2014 ed approvato con modifiche con DDG n. 169 del 16/05/2014

## **Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione di ARPA Sicilia recante i risultati delle attività svolte ex L. 190/2012, art. 1, c. 14.- Anno 2014.**

In adempimento delle previsioni normative in oggetto richiamate e delle specifiche previsioni del crono programma allegato al PTPC citato, con la presente relazione si riferisce in ordine ai risultati delle attività svolte al riguardo.

### **1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e la struttura organizzativa di supporto.**

Giova, preliminarmente, rammentare che:

- con DDG n. 14 del 31.1.2014, notificato con nota SG 1 n. 9288 del 13.2.2014, lo scrivente, ai sensi del c. 7, art. 1, L. 190/2012, è stato nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione di questa Agenzia;
- con DDG n. 52 del 26.2.2014 si è proceduto ad integrare il predetto DDG 14/2014 provvedendo, tra l'altro, ad istituire una struttura organizzativa flessibile denominata "Struttura di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione" al fine di assicurare il migliore disimpegno delle funzioni allo stesso assegnate e ad individuare i Referenti per la Prevenzione della Corruzione operanti nelle strutture territoriali, nelle persone dei Dirigenti Responsabili delle medesime, o loro delegati.

Entrambe i provvedimenti sono stati comunicati all'A.N.A.C. (circolare n. 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, par. n. 2), notificati a tutti i soggetti interessati e pubblicati sul sito web (sezione "Amministrazione trasparente") nei modi e nelle forme prescritti dalle norme vigenti.

### **2. La redazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione per il periodo 2014/2016**

La redazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione nella sua prima edizione, stante l'urgenza di provvedere, è stata necessariamente molto rapida ed è stata preceduta dall'analisi del rischio corruzione all'interno dei processi agenziali che ha portato alla elaborazione di una prima mappatura, secondo la metodologia esplicitata in premessa all'allegato specifico (All. n. 2) del piano approvato, che è stata sottoposta alla partecipazione e condivisione di tutti i dirigenti in servizio ed al parere dell'OIV. A valle della raccolta delle osservazioni pervenute e delle utili indicazioni dell'OIV, si è quindi proceduto alla predisposizione della proposta di piano per il periodo 2014/2016, che è stata adottata dal Direttore Generale con DDG n. 133 del 11/04/2014, comunicato, notificato e pubblicato in conformità alle norme vigenti.

Alcune necessità connesse con le procedure nel frattempo poste in essere presso l'Agenzia per la copertura delle postazioni dirigenziali, hanno fatto emergere, la necessità di apportare alcune modifiche alle originarie previsioni, riferite, essenzialmente, alla durata dei contratti individuali di lavoro dei dirigenti ai fini della armonizzazione delle relative scadenze. Con DDG n. 169 del 16/05/2014 si è, pertanto, provveduto al perfezionamento dell'approvazione del piano di che trattasi nella versione attualmente vigente.

E' da segnalare, inoltre, che nessuna osservazione sui contenuti del PTPC di che trattasi risulta pervenuta a seguito della consultazione pubblica, attraverso appositi avvisi pubblicati sul sito web, delle parti sindacali e sociali o altri soggetti comunque interessati.

### **3. Il contesto interno e l'organizzazione**

#### **3.1 Struttura dell'Agenzia e aspetti organizzativi specifici**

ARPA Sicilia è strutturata, all'attualità, in una Direzione Generale, avente sede in Palermo, e in nove Strutture Territoriali, ancora coincidenti con le Province Regionali, ormai superate dalle nuove disposizioni sui Liberi Consorzi di Comuni di cui, all'attualità, non si conoscono ancora numero e ambiti territoriali di riferimento. Fino ad allora non si potrà che fare riferimento alle attuali configurazioni provinciali come sopra detto.

Ai fini della corrispondenza ai compiti di cui alla L. 190/2012, in considerazione di tale articolazione territoriale degli Uffici e la conseguente articolazione per centri di responsabilità, si è ritenuto di dovere individuare nei Dirigenti Responsabili di tali Strutture Territoriali (o loro delegati) i Referenti della Prevenzione della Corruzione che operano con modalità di raccordo e di coordinamento col RPC dell'Agenzia (DDG. n. 52 del 26.2.2014).

Sotto il profilo organizzativo, si è provveduto alla creazione di una struttura organizzativa dedicata, nella quale è stato coinvolto personale in servizio *part time*, denominata "Struttura Flessibile di Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione" alla cui attività concorrono, all'attualità, n. 7 unità lavorative di diversa qualifica. Gli stessi vengono coinvolti, ovviamente, soprattutto sulla base delle necessità insorgenti e si auspica, per il futuro, il superamento di tale situazione organizzativa attraverso la creazione di una struttura più stabile.

Assolti gli obblighi di notifica e di comunicazione dei provvedimenti adottati (nomina del RPTC, adozione e approvazione del PTPC, etc), si è provveduto anche alla creazione, in collaborazione con la SG 1, della sezione "Anticorruzione" sul sito agenziale, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sulla quale è rinvenibile tutta la documentazione nel tempo pubblicata, ed alla creazione della casella di posta dedicata, [anticorruzione@arpa.sicilia.it](mailto:anticorruzione@arpa.sicilia.it) da utilizzare, soprattutto, per le segnalazioni riservate, con tutela dell'anonimato, per i casi espressamente previsti dalle norme vigenti.

#### **3.2 Competenze dei Referenti**

I Referenti della Prevenzione della Corruzione come sopra individuati (Responsabili delle Strutture Territoriali), hanno la facoltà, in conformità alle previsioni recate dal piano approvato e con riferimento alle competenze nello stesso contemplate, di agire nei modi e con le responsabilità che ne derivano, creando un meccanismo di comunicazione/informazione, input/output per il migliore esercizio della funzione, così come prevede la circolare n. 1 del 25.1.2013 della PCM, par. 2.2.

Tale modalità operativa appare molto appropriata rispetto alla struttura organizzativa in atto presso l'Agenzia.

#### **4. Le misure di contrasto del rischio corruzione e attuazione delle previsioni di cui al crono programma allegato al PTPC**

Svariate le misure di contrasto del rischio poste in essere in conformità alle previsioni normative vigenti ed alle previsioni del Piano Triennale approvato.

Tra queste, le maggiori, verranno passate in rassegna nel seguito.

##### **4.1 Individuazione delle aree a rischio, attribuzione degli indici specifici di rischio e programmazione misure preventive.**

I diversi gradi di esposizione delle attività di questa Agenzia al rischio “corruzione” sono stati definiti, per convenzione, su 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 (corruttivi) individuati sono riferiti alle seguenti 9 tipologie di attività potenzialmente esposte al rischio “corruzione” rilevate a seguito di apposita ricognizione:

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

La mappatura del rischi che ne è derivata, ha consentito di affidare alla responsabilità dei Dirigenti competenti per i vari settori, l’attuazione delle previsioni preventive e gestionali ivi riportate. Attraverso poi una programmazione, in corso d’opera, di alcune azioni di monitoraggio e di raccolta di informazioni specifiche, sono state approfonditi alcuni ambiti conoscitivi dell’organizzazione agenziale (acquisizione di relazioni di servizio formalmente richieste).

In tal modo è stato possibile operare, con particolare attenzione alle aree classificate a rischio Alto e Medio, l’approfondimento della conoscenza del sistema interno di controllo posto in essere presso le varie Strutture.

Dalla disamina degli elementi forniti, pur nella carenza di personale da tutti lamentata, è emersa l’adozione, a livello diffuso di forme di controllo interno di varia natura riassumibili, parzialmente e solo per esempio, nella rotazione delle pratiche, nell’affidamento di alcuni compiti complessi a più di una unità lavorative per innescare processi di controllo reciproco ed al fine di non creare concentrazione di potere funzionale, nella distinzione tra personale da utilizzare in forma dedicata ed esclusiva all’interno di alcune Strutture organizzative specialistiche (per es: personale addetto alle attività analitiche di laboratorio) e personale addetto ai riscontri, prelievi, sopralluoghi,

etc. sul territorio, al fine di evitare e prevenire fenomeni di interferenze tra attività esterne (conoscenza di provenienza, finalità del prelievo, tipologia etc. del campione sottoposto ad analisi) ed attività interne di analisi laboratoristiche o di espressione di pareri.

Sono emerse anche forme programmate, a livello mensile e settimanale, di verifiche e controlli operati sia singolarmente sia collegialmente agli altri Dirigenti, dal Responsabile delle Strutture considerate.

Nessuna necessità di interventi specifici, a meno dei raccordi operativi sia formali sia informali resi opportuni con i Referenti Territoriali e con i Responsabili di Strutture, si è resa necessaria.

Le sole fattispecie legate a potenziali casi di conflitto di interesse o di incompatibilità sono stati risolti dai Dirigenti, in via preventiva, facendo ricorso ad astensioni o alla cura della assegnazioni di carichi di lavoro di certa compatibilità.

#### **4.2 La formazione**

Le attività di formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione sono state introdotte già nel corso del 2013/2014. Le stesse, gravemente condizionate dalla lunga procedura di approvazione del bilancio 2014 (ottobre 2014) e dalle poche risorse disponibili, hanno trovato comunque significativa attuazione facendo ricorso, in particolare, alla erogazione della formazione di settore da parte della Regione Siciliana ed a quella erogata dal FORMEZ.

Nei prospetti riassuntivi che si allegano alla presente, sono riportate le informazioni essenziali relative, contenenti anche dati quantitativi sulla durata delle varie attività e tipologici specifici, articolati per soggetti erogatori e riferiti ai destinatari.

#### **4.3 Codici di Comportamento**

In attuazione delle specifiche previsioni del cronoprogramma, a seguito di una intensa ed efficace interlocuzione con gli Uffici competenti in materia di procedimenti disciplinari (Comparto e Dirigenti), in collaborazione con i Referenti per la Prevenzione della Corruzione a livello territoriale e con la Struttura competente per la gestione delle risorse umane, si è provveduto a proporre al Direttore Generale apposito schema di Codice di Comportamento dei Lavoratori di ARPA Sicilia che è stato approvato, previo parere dell'OIV, con DDG n. 221 del 30.6.14.

Lo stesso, che si va ad aggiungere, integrandoli, agli altri codici vigenti ai vari livelli territoriali, è stato notificato, personalmente, ad ogni dipendente in servizio e pubblicato sul sito web istituzionale.

Entrato nell'uso, viene regolarmente consegnato, a cura degli Uffici competenti, in occasione di conferimento di incarichi o in occasione di sottoscrizione di contratti di fornitura o servizi.

Giova riferire che, nell'anno in riferimento, non è stata segnalata violazione alcuna, mentre si è reso opportuno un intervento preventivo da parte del Dirigente Responsabile della Struttura competente, improntato a cautela, a seguito di notizie stampa.

#### **4.4 Rotazione del personale**

Notevole importanza viene attribuita a tale adempimento dalle norme vigenti così come specificamente declinate all'interno del PTPC approvato. La sua codificazione comportamentale è stata più volte, nel corso di questo periodo di vigenza del piano stesso e nell'esercizio dei compiti di

vigilanza, oggetto di comunicazioni e rilievi, soprattutto in occasione della pubblicazione di atti inerenti le procedure protese al perfezionamento dell'attribuzione dei nuovi incarichi di direzione delle UU.OO.CC. e UU.OO.SS. che hanno occupato l'ultimo scorcio dell'anno, con particolare riferimento alla problematica dell'armonizzazione della durata dei contratti della dirigenza, ai vari livelli.

Tale problematica inerente le scadenze contrattuali tra i due livelli organizzativi esistenti, irrigidita da insuperabili norme di settore che le ordinano su durate temporalmente diverse, è stata la criticità maggiore con la quale ci si è confrontati, rendendosi necessario pervenire alla introduzione di alcune modificazioni al piano, in modo da ricondurre il lasso temporale dalla originaria previsione di 5 anni a quella attuale di 3.

Più in dettaglio si rileva che la rotazione dei Dirigenti, come specificato nel PTPC 2014/2016, potrà avvenire, sia per le Strutture complesse sia per le Strutture semplici sia per gli IPAS (incarichi cui è possibile accedere, indifferentemente, con il profilo professionale di dirigente sanitario, professionale, tecnico, ambientale ed amministrativo o dirigente del RUD della Regione Siciliana), con cadenza triennale, alla scadenza del contratto, a meno delle Strutture Territoriali di ARPA Sicilia, la cui durata, per il predetto vincolo normativo insuperabile, non può essere inferiore a cinque anni ed alle quali si accede con il possesso di specifici profili professionali di volta in volta individuati nei rispettivi bandi.

Al momento ed a tale riguardo, non sono rilevabili particolari criticità per l'effetto, soprattutto, dell'esecuzione di nuovi provvedimenti di organizzazione generale interna. Appare opportuno rappresentare, infatti, che gli incarichi di tutti i Responsabili delle Strutture complesse della DG e di quasi tutti i Responsabili delle Strutture semplici della DG e delle Strutture Territoriali, sono stati perfezionati soltanto da poco tempo, con i DD.D.G. nn. 320 del 1.10.14 e 367 del 7.11.14, a seguito di apposite procedure di evidenza pubblica, mentre i contratti dei Responsabili delle Strutture Territoriali verranno a scadere nel corso del prossimo anno.

L'effetto di tali procedure concorsuali che, come detto, ha fatto seguito, dandovi attuazione, alla nuova organizzazione agenziale di cui ai DD.D.G. nn. 212 del 2.7.13, 240 del 6.9.14 e 32 del 20.2.14, ha comportato, di fatto, un sostanziale ricambio delle presenze nelle posizioni di responsabilità dirigenziali, coinvolgendo anche nuovi dirigenti nel frattempo immessi in servizio presso questa Agenzia, unitamente al mutamento delle funzioni agli stessi assegnate.

La specifica ricognizione operata sull'adempimento riguardante la rotazione del personale e l'applicazione dei criteri di rotazione previsti dal PTPC, con riferimento al personale del comparto risultante inserito in attività a maggior rischio corruzione, ha dato risultati molto limitati, mettendo in luce, ancora una volta, le problematiche di grave carenza di personale che affliggono l'Agenzia sin dalla sua nascita. E ciò a maggior ragione con riferimento alle qualifiche di alta specializzazione quali quelle esposte ai maggiori rischi.

Nonostante, comunque, la comune insufficienza di personale, molti hanno messo in atto alcune strategie con l'intento di utilizzarle come ulteriore mezzo di contrasto della corruzione, così riassumibili e soltanto per esempio:

- Rotazione delle pratiche all'interno della stessa Struttura operativa;
- Frazionamento di procedimenti complessi a più unità di personale, al fine di assicurare la possibilità di poter subentrare in caso di assenza e, quindi, risultare intercambiabili nelle funzioni;
- Supervisione e compartecipazione da parte dei dirigenti sulle attività sia interne che esterne e sugli atti affidati al personale di riferimento, in modo di assicurare la collegialità delle decisioni;

- Completa separazione tra il personale addetto alle attività di laboratorio e coloro che curano i campionamenti sul territorio, in modo di assicurare la più ampia terzietà ed imparzialità dei dati analitici;
- Miglioramento della gestione del Sistema Informatico IRIDE, al fine di poter tracciare tutti i passaggi procedurali, controllare i tempi e ricondurre ai responsabili dei procedimenti.

## 5. Le Direttive e i Regolamenti

Al fine di rendere più aderenti a questa Agenzia le prescrizioni, discendenti direttamente dalle previsioni della L. 190/2012, riguardanti tutti i lavoratori dell'Agenzia, si è provveduto a redigere alcune direttive esplicative e di indirizzo su svariate fattispecie contemplate dal PTPC, a cui tutti i lavoratori devono uniformarsi nello svolgimento dei propri compiti istituzionali. Le direttive, che sono state pubblicate sul sito agenziale nella sezione "Amministrazione trasparente", pagine specifiche "Prevenzione della Corruzione", oltre che notificate personalmente ad ognuno dei lavoratori medesimi per mezzo del sistema di protocollo informatico IRIDE, riguardano:

- l'"*Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse*" (prot. 39571 del 23/6/2014);
- l'"*Incompatibilità e l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali*" (prot. 62553 del 7/10/2014);
- il "*Regolamento sulle attività dopo la cessazione dal servizio (pantouflage, revolvingdoors)*" (prot. 56205 del 10.9.14);
- la "*Tutela del dipendente che porta a conoscenza fattispecie corruttive o che possano ledere l'immagine dell'Amministrazione (Whistleblowing)*" (prot. n. 38998 del 20/06/2014).
- "*Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego)*" DDG n.223 del 30.6.14.

Inoltre, a corredo di tali direttive sono stati elaborati, in collaborazione con il Responsabile del settore della gestione delle risorse umane, nuovi schemi, da scaricare direttamente dal sito, di dichiarazioni sulla insussistenza o meno di cause di inconferibilità e incompatibilità necessarie in occasione dell'affidamento di incarichi dirigenziali, sulla sussistenza o meno di conflitto di interesse in relazione al carico di lavoro affidato, sulla informazione del Dirigente o altro Superiore gerarchico di fattispecie corruttive di cui si sia venuti a conoscenza.

Inoltre, al fine di consentire la massima partecipazione ai processi di formazione e/o revisione di atti fondanti a tutti i soggetti che, in forma singola od associata, vi possano avere interesse, sono stati predisposti moduli per la eventuale presentazione, da parte di chiunque, di osservazioni o proposte sul PTPC, al PTTI e al codice di comportamento dei lavoratori dell'Agenzia, anch'essi scaricabili dal web. E' appena il caso di notare che, allo stato, non risulta pervenuta comunicazione alcuna al riguardo.

### 5.1 Obbligo di astensione (e direttiva)

Sull'argomento si è intervenuti, sia con l'adozione del PTPC e del Codice di comportamento agenziale, anche con una specifica direttiva interna, ad integrazione e specificazione di quanto già previsto dalle norme vigenti, quale misura ulteriore di prevenzione, la n. 39571 del 23.6.14 con la quale sono state impartite le più opportune istruzioni comportamentali da dover tenere presenti nel caso in cui si fosse in presenza di conflitto di interesse, anche solo ipotetico, con allegata la modulistica semplificativa di segnalazione.

Il provvedimento di che trattasi è stato notificato, personalmente, ad ogni dipendente in servizio e pubblicato sul sito web istituzionale.

Soltanto come notazione, è da rilevare che nel periodo in riferimento, dalle attività di vigilanza e monitoraggio svolte, sono stati registrati solo 4 casi potenziali di conflitto, subito controllati dai dirigenti preposti attraverso il ricorso all'astensione dalle specifiche funzioni da parte del lavoratore interessato dall'ipotesi di conflitto stesso. Due di tali casi sono stati segnalati preventivamente da parte degli interessati, gli altri due mediante analisi delle autodichiarazioni rese a tal fine da tutto il personale dell'Agenzia alla data del 31.12.2013, in attuazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013, art. 20.

## **5.2 Controlli relativi alle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi interni**

Tale adempimento, previsto dal crono programma del PTPC è stato curato, d'intesa con il Responsabile della Trasparenza e dell'Integrità nel corso di due incontri le cui risultanze sono state portate a conoscenza della Direzione Generale con appositi verbali ricognitivi (28.5.14 e 9.10.14). In proposito occorre premettere che l'acquisizione della documentazione di che trattasi è stata curata, come anche precisato nel PTPC citato, antecedentemente alla nomina sia del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (DDG n. 14 del 31.1.14) sia del Responsabile della Trasparenza e dell'Integrità (DDG n. 16 del 31.1.2014), dalla SA 4 di questa Agenzia con nota n. 76316 del 21.11.2013. Più specificamente si rileva che la stessa ha avuto riguardo a quanto disposto dal D.P.R. n. 62 del 16/04/2013 (Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001), in materia di incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi dirigenziali (art. 20 D.Lgs. n. 39/2013) ed in materia di obbligo di astensione nei casi in cui si dovesse configurare conflitto di interesse (art. 6 bis L. 7/08/1990, n. 241).

Al completamento della documentazione fornita dalla SG 4.2, le risultanze di tali controlli, su una consistenza numerica effettiva di 359 unità lavorative in servizio, a qualunque titolo, presso questa Agenzia al 31.12.2013, hanno fatto emergere soltanto 2 casi di dichiarazioni il cui contenuto avrebbe potuto configurare la sussistenza di elementi di criticità in relazione alle previsioni di cui all'art. 54 D.Lgs. n. 165/01, la cui circostanza è stata regolarmente segnalata al Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza, ai fini della adozione delle necessarie cautele gestionali ed operative del caso.

Allo stato, non sono stati rilevati casi di incompatibilità, a meno di due unità di personale che ricoprono, all'attualità, cariche politiche presso Comuni siciliani. Ad essi, pertanto, per ovvi motivi di incompatibilità, a cura del Dirigente Responsabile della ST cui afferiscono gli ambiti provinciali di competenza, non sono stati affidati compiti ricadenti all'interno delle rispettive circoscrizioni comunali.

Inoltre, si è ritenuto, d'intesa con il RTI, di dovere procedere ad una revisione del modello di dichiarazione a suo tempo utilizzata, in modo da renderla ancor più aderente alle previsioni normative cui si riferisce e, soprattutto, maggiormente chiara nelle finalità. Sull'argomento è da segnalare che, nell'esercizio dei compiti di vigilanza, si è ritenuto di dovere intervenire, in occasione della pubblicazione degli avvisi per il conferimento di incarichi dirigenziali di cui al DDG 156/14, al fine della introduzione di opportune precisazioni e specificazioni all'interno degli atti di riferimento, con specifico riferimento alle cause di incompatibilità ed inconferibilità. Sull'argomento, inoltre, si è provveduto alla predisposizione di apposita direttiva, la n. 62553 del 7.10.14, inoltrata a tutto il personale in servizio e pubblicata sul sito web istituzionale.

## **5.3 Whistleblowing e la tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito**

Anche su questo argomento si è ritenuto di dovere intervenire, al fine di rendere note le modalità di presentazione delle segnalazioni e le garanzie correlate volute dalla legge a tutela di coloro che vogliano denunciare fattispecie corruttive di cui sono venuti a conoscenza, con la direttiva *“Tutela del dipendente che porta a conoscenza fattispecie corruttive o che possano ledere l’immagine dell’Amministrazione (Whistleblowing)”* (prot. n. 38998 del 20/06/2014), corredata da apposita modulistica.

Il provvedimento di che trattasi è stato notificato, personalmente, ad ogni dipendente in servizio e pubblicato sul sito web istituzionale.

Nel primo periodo di attuazione delle previsioni specifiche del piano, nessuna segnalazione risulta pervenuta al riguardo attraverso i canali espressamente individuati dalla direttiva.

#### **5.4 Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego)**

Con il DDG n. 223 del 30/06/2014 si è proceduto alla adozione della **“Regolamentazione autorizzazione incarichi esterni – sistemazione organica della vigente disciplina”**, in attuazione delle previsioni di cui al Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione dell’ARPA Sicilia per il periodo 2014/2016 (DDG n. 169 del 16/05/2014).

Il “Regolamento” tiene conto delle specificità dell’Amministrazione ARPA Sicilia e va ad integrare quanto già notificato in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi svolti dai dipendenti pubblici con nota direttiva SA 4.2 prot. n. 21422 del 29.3.2013, innovando al contempo le disposizioni previgenti ed in particolare la nota direttiva prot. n. 3842 del 05/08/2009.

Il provvedimento di che trattasi è stato trasmesso a tutti i dipendenti ed è stato, altresì, pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web agenziale, unitamente ad un nuovo modello di autodichiarazione da utilizzare al momento dell’assunzione di nuovi incarichi e rinnovato ogni anno.

#### **5.5 Controlli relativi al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.**

Sull’argomento, in forma preventiva, si è ritenuto di dovere intervenire con apposita direttiva relativa alle attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage, revolvingdoors)” (prot. 56205 del 10.9.14), con la quale, tra l’altro, si è provveduto ad individuare, puntualmente, le fattispecie relative agli adempimenti cui assolvere da parte degli uffici competenti.

Con riferimento ai contenuti specifici del PTPC, a seguito di apposita richiesta di informazioni di cui alla nota n. 77780 del 4.12.14, è stato dato riscontro confermativo dell’avvenuto adempimento delle previsioni da parte della Struttura competente.

#### **5.6 Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per la selezione del personale e del contraente.**

Le specifiche previsioni del piano, che fanno riferimento a puntuali previsioni normative, non hanno richiesto attivazioni ulteriori, a meno di apposita richiesta di informazioni specifiche di cui alla nota n. 77780 del 4.12.14 dalle cui risultanze è possibile desumere che è stato dato compiuto adempimento a quanto previsto nel PTPC in materia di commissioni interne per la selezione del personale, mentre, con riferimento alle commissioni interne per la scelta del è emerso che la fattispecie, non ricorre perché:

- per le procedure a prezzo-qualità le commissioni di gara risultano presiedute dal responsabile della Struttura competente e risultano comunque composte dagli esperti esterni

**sorteggiati** dall'elenco dell'UREGA ex art.8 della L.R.Siciliana n.12 del 12.7.2011 ed ex art.12 del Decreto presidenziale n.13 del 31.1.2012;

- per le altre procedure (prezzo più basso) **non è previsto l'obbligo** di costituzione della commissione, atteso che il Codice dei Contratti prescrive che le sedute di gara possano essere gestite unicamente dal r.u.p..

Per altre Strutture, la fattispecie in esame, nell'anno in riferimento, non si è presentata.

## 6. Ulteriori misure di prevenzione della corruzione

Il PTPC vigente ha previsto inoltre, l'adozione di accorgimenti ulteriori, oltre quelli prima considerati, protesi ad ottenere la riduzione della possibilità di incorrere in situazioni corruttive, riconducibili, molto spesso, alla puntuale applicazione di norme riferibili al procedimento amministrativo, alla trasparenza, alla adozione di comportamenti improntati a corretta etica professionale a cui si rimanda per i dettagli.

A consuntivo, ribadito che nessuna segnalazione specifica risulta pervenuta nel merito, né attraverso i canali comunicativi ordinari né attraverso la casella di posta elettronica dedicata [anticorruzione@arpa.sicilia.it](mailto:anticorruzione@arpa.sicilia.it), dalla disamina, soprattutto, dei contenuti delle specifiche relazioni inoltrate da parte dei Responsabili delle UU.OO.SS. e delle UU.OO.CC., si rileva la diffusa adozione di accorgimenti organizzativi molto puntuali, comprese attività di controllo e verifica mensili e/o settimanali a carico, in particolare, dei Responsabili delle Strutture Territoriali, laddove l'esposizione al rischio risulta maggiore, che appaiono molto conducenti.

Quanto sopra pur nella lamentata carenza di personale che connota l'Agenzia la cui pianta organica, all'attualità, risulta coperta soltanto al 30% circa delle dotazioni previste.

Al fine, quindi, di corrispondere sempre meglio alle previsioni del PTPC riguardo agli interventi di contrasto degli eventi corruttivi, sarebbe opportuno, per superare l'*impasse* dovuto alla carenza del personale, lamentato dai Dirigenti, ricorrere alla adozione di opportune strategie gestionali. In questo senso, l'introduzione a livello diffuso della pratica dell'affiancamento, protesa a formare più persone da assegnare ai diversi procedimenti, soprattutto quelli che richiedono alta qualificazione e dove maggiori risultano le carenze, per pervenire, quindi, alla rotazione delle competenze, secondo le previsioni della Legge, appare una di queste, in grado anche di efficientare i tempi ed i risultati lavorativi.

Più complessivamente, allo stato attuale dell'organizzazione agenziale, in considerazione delle lamentate carenze di personale, i Dirigenti potranno adottare alcuni accorgimenti, già usati presso alcune Strutture, finalizzati alla prevenzione ed al controllo di fattispecie corruttive anche potenziali, fra cui:

- alternanza nell'attribuzione delle responsabilità dei procedimenti tra personale di qualifica equivalente;
- partecipazione al procedimento di personale assegnato ad altro settore con equivalenti capacità e competenze;
- affiancamento della Dirigenza al personale tecnico con contemporanea supervisione delle attività di campionamento e di laboratorio;
- collegialità nelle valutazioni e nelle decisioni di situazioni complesse con partecipazione anche di soggetti con diverse competenze;
- supervisione gerarchica nelle procedure di espressioni di pareri, controlli, comunicazioni all'Autorità Giudiziaria, ecc.

Per le attività identificate nella macro area **B) Gestione contratti, Beni, Servizi, Lavori**, sarà opportuno, oltre a quello già previsto della rotazione del personale e del controllo sui conflitti

di interesse, si nota che utili indicazioni su ulteriori misure da adottare sono pervenute in ordine alla opportunità di richiedere alle ditte, anche l'iscrizione all'Albo dei Gestori Ambientali ed inserite nell'elenco di cui al DPCM del 18/3/2013, per evitare il coinvolgimento di ditte che operino, eventualmente, in condizioni irregolari.

Per quanto riguarda, infine, il monitoraggio dei tempi procedurali, dalla disamina delle informazioni trasmesse in sede di monitoraggio, a meno di casi particolari legati ad urgenza di attività disposte dall'Autorità Giudiziaria o altre situazioni di necessità ed urgenza, cui viene assicurata priorità, l'ordine cronologico di trattazione e i tempi di trattazione vengono, in linea generale rispettati. Sussistono tuttavia ambiti in cui le carenze di personale e/o la necessità di passaggi interni, spesso legati alla necessità di doversi avvalere della collaborazione di Strutture Territoriali diverse, comporti limitati prolungamenti. In proposito si ritiene che il completamento del censimento dei procedimenti attivati all'interno della Struttura agenziale nel suo complesso considerata, che dovrebbe essere ormai prossimo alla definizione a cura della Struttura competente, potrà consentire un migliore ancoramento dei controlli alla struttura organizzativa stessa e il migliore utilizzo dei sistemi informativi esistenti (protocollo elettronico IRIDE soprattutto)

## **7. Strumenti di verifica e controllo**

In assenza di precise segnalazioni, le iniziative di controllo poste in essere sono state sia di carattere generale e preventivo attraverso la richiesta di informazioni o report alle varie Strutture interessate, sia attraverso interventi specifici originati da pubblicazione di atti interni o da confronto, anche informale, con i vari attori interni del sistema preventivo, segnatamente i Referenti Territoriali per la Prevenzione della Corruzione e i Dirigenti.

Sempre sul piano preventivo, si è preferito, in questa prima fase di esperienza, intervenire attraverso l'emanazione di direttive specifiche per argomento, attraverso la codificazione delle modalità di svolgimento dei monitoraggi delle attività specificamente riferibili agli aspetti connessi con il rischio corruzione, attraverso lo sviluppo di relazioni sempre più intense e non solo formali con le varie Strutture agenziali ai fini della individuazione dei più opportuni comportamenti o provvedimenti da adottare.

## **8. Valutazioni conclusive**

Appare di tutta evidenza che la gestione della prima annualità dell'esercizio dei compiti di RPC è stata, necessariamente, volta soprattutto alla "costruzione" del sistema interno di prevenzione che ha comportato impegni notevolissimi a carico dello scrivente e della struttura di supporto, ma anche di tutto l'apparato organizzativo interno che, per la prima volta, si è trovato nella necessità di corrispondere alle nuove funzioni derivanti dall'applicazione delle previsioni normative ex L. 190/12 ed atti attuativi correlati.

Giova in proposito rilevare che si tratta di funzioni ulteriori, che si aggiungono a quelle, per così dire, ordinarie, di Responsabile di UOC dello scrivente e di addetti ad altre strutture organizzative di tutto il personale assegnato alla Struttura Flessibile di Supporto al RPC appositamente costituita, che pur in assenza di forme incentivanti specifiche, ha corrisposto alle necessità che ne sono derivate.

Intensa e rilevante è risultata, in questa fase, l'attività di formazione specifica sia del RPC che del personale addetto alla Struttura Flessibile, nonché di larga parte del personale in servizio, soprattutto quello esposto a rischio alto e medio, posta in essere dalla Struttura organizzativa interna, la SG 2, in coordinamento e d'intesa con lo scrivente RPC. Si ritiene si sia trattato di una

azione efficace in grado di introdurre correttamente e a livello diffuso all'interno dell'organizzazione agenziale strumenti di rafforzamento di quella "cultura" della prevenzione che deve connotare ogni settore ed organizzazione della Pubblica Amministrazione, in grado di contenere significativamente il rischio connesso se non addirittura a scongiurarlo il verificarsi.

Per non dire della pluralità di atti e documenti, di organizzazione, di regolamentazione e di indirizzo che è stato necessario produrre per il migliore disimpegno delle funzioni di che trattasi e delle relazioni ed interrelazioni, con una pluralità di soggetti istituzionali sia interni sia esterni all'Agenzia, che è stato necessario sviluppare in questo periodo.

Significativi al riguardo appaiono tutti gli atti regolamentari ed organizzativi che sono stati adottati ed approvati in questo primo anno e che, oltre ad avere un valore "fondativo" di procedure e processi, svolgono un fondamentale ruolo propedeutico al migliore svolgimento delle funzioni di vigilanza, verifica e controllo interno.

Efficaci e funzionali, oltre che di valore strategico, sono anche risultate le interlocuzioni con l'OIV, il RPTI, il Responsabile della Formazione e con i Responsabili degli Uffici per i procedimenti disciplinari.

La fase ricognitiva e revisiva generale che con la presente relazione si opera, insieme alle riflessioni ed elaborazioni che ne derivano, oggetto peraltro di specifici atti ricognitivi, rappresenta la migliore "base" per organizzare e proporre, in forme sempre più appropriate, i nuovi strumenti di pianificazione che sarà necessario predisporre sin da subito.

Palermo, li 15 dicembre 2014

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione  
Dr. Salvatore Giarratana



Allegato:

"Report attività formative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza"

## REPORT ATTIVITA' FORMATIVE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Titolo Corso	Durata		Ente Organizzatore	Luogo	Data	Personale coinvolto	Note (* in attesa della conferma di partecipazione e dei relativi attestati da parte dell'ente organizzatore)
	Giorni	Ore					
CORSO-LABORATORIO DI MICRO- ETICA QUOTIDIANA PRIMA EDIZIONE – martedì 23, mercoledì 24 e giovedì 25 settembre 2014	3	15	REGIONE SICILIA/CERISDI	Palermo	set-14	Responsabile Affari Legali	(prot. 54947-2014)*
CORSO-LABORATORIO DI MICRO- ETICA QUOTIDIANA SECONDA EDIZIONE – mercoledì 22, giovedì 23 e venerdì 24 ottobre 2014	3	15	REGIONE SICILIA/CERISDI	Palermo	ott-14	Funziionario Risorse Umane	(prot. 61864-2014)*
workshop: Valutare la performance individuale del personale dopo il D.lgs.150/09 e collegamenti con l'anticorruzione.	1	6,5	FORMEZ - ARPA Sicilia	Palermo	giu-14	Personale Dirigente ARPA (Area Ovest) impegnato nelle attività di valutazione del personale assegnato	Nell'ambito del workshop, realizzato in due edizioni, è stata prevista una specifica sezione dedicata ai collegamenti del processo di valutazione della performance individuale ed organizzativa con la normativa anticorruzione.
workshop: Valutare la performance individuale del personale dopo il D.lgs.150/09 e collegamenti con l'anticorruzione.	1	6,5	FORMEZ - ARPA Sicilia	Siracusa	giu-14	Personale Dirigente ARPA (Area Est) impegnato nelle attività di valutazione del personale assegnato	Nell'ambito del workshop, realizzato in due edizioni, è stata prevista una specifica sezione dedicata ai collegamenti del processo di valutazione della performance individuale ed organizzativa con la normativa anticorruzione.
progetto "Recupero alla legalità ambientale" che il Ministero dell'Interno con il Corpo Forestale dello Stato hanno avviato nell'ambito del PON FESR "Sicurezza per lo Sviluppo Obiettivo Convergenza 2007/2013 – Obiettivo Operativo 1.5 – PROGETTO P.E.R.L.A - Giornate in presenza (10 singoli corsi su tematiche ambientali)	10	7 ore per singola giornata	Ministero dell'Interno - Corpo Forestale dello Stato	Castel Volturno (CE)	giugno a dicembre 2014	Personale delle Strutture Territoriali e Centrali impegnati nelle attività di ispezione e controllo ambientale (dirigenti e funzionari)	Il progetto prevede, tramite formazione in aula e fad, l'aggiornamento normativo e procedurale in materia di controllo ambientale al fine di migliorare la legalità ambientale. Il personale che effettua ispezioni è classificato ad alto rischio nel PTPC di ARPA Sicilia. Il progetto terminerà nella primavera del 2015*
progetto "Recupero alla legalità ambientale" che il Ministero dell'Interno con il Corpo Forestale dello Stato hanno avviato nell'ambito del PON FESR "Sicurezza per lo Sviluppo Obiettivo Convergenza 2007/2013 – Obiettivo Operativo 1.5 – PROGETTO P.E.R.L.A - formazione in modalità e-learning	durata variabile	durata variabile	Ministero dell'Interno - Corpo Forestale dello Stato	e-learning	2014/2015	Personale delle Strutture Territoriali e Centrali impegnati nelle attività di ispezione e controllo ambientale (dirigenti e funzionari)	
"Pubblica Amministrazione, cultura della legalità e sviluppo economico regionale	3	19,5	Regione Siciliana	Catania	2014	Direttore e Funziionario della Struttura Territoriale di Messina	(prot. 73999-2014) in corso*
Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA)	1	4	Regione Siciliana	Palermo	02 ottobre 2014.	Personale Settore Acquisti e Referenti Casse Economici	I e II edizione (prot. 57112-2014). Una terza edizione è prevista per il 2015 per il personale che non ha partecipato all'edizione 2014.*
Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA)	1	4	Regione Siciliana	Palermo	15-ott-14	Personale Settore Acquisti e Referenti Casse Economici	
Legge n. 190/2012: normativa anticorruzione	2	13	Regione Siciliana	Palermo	12 e 13 Novembre 2014	Direttore Struttura Territoriale di Palermo - Dirigente Struttura Territoriale di Trapani	III edizione (prot. 65279-2014)*
Legge anticorruzione 190/2012: descrizioni e implicazioni operative per la P.A.	2	13	Regione Siciliana	Palermo	10 e 11 Luglio	Responsabile Anticorruzione Responsabile Formazione	I edizione (prot. 38531-2014)*

L'integrità nella Pubblica Amministrazione	2	n.c.	Regione Siciliana	Palermo	23 e 24 Giugno 2014	2 funzionari settore Risorse Umane	I edizione (prot. 36021-2014)*
Etica nel lavoro pubblico: dall'analisi dei fenomeni alla valorizzazione delle carriere	3	19,5	Regione Siciliana	Palermo	22 - 23 - 24 Ottobre 2014	Direttore Struttura Territoriale di Palermo - Direttore Struttura Comunicazione	II edizione (prot. 59421-2014)*
Contrasto alla corruzione nella P.A.: L. n. 190/2012, D.L.vo 33/2013, D. L.vo 39/2013, Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Regione Siciliana	5	32,5	Regione Siciliana	Palermo	13 - 16 - 19 - 21 - 22 - Maggio - 2014	Responsabile Anticorruzione Funzionario settore Performance e trasparenza	I edizione (prot. 22188-2014)*
Contrasto alla corruzione nella P.A.: legge n. 190/2012, D.L.vo n.33/2013 e n. 39/2013, Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Regione Siciliana, Codice antimafia e anticorruzione	6	39	Regione Siciliana	Trapani	5 - 9 - 12 - 19 - 23 - 26 - Maggio - 2014	2 dirigenti Struttura Territoriale di Trapani	II edizione (prot. 22383-2014)*
Contrasto alla corruzione nella P.A.: legge n. 190/2012, D.L.vo n.33/2013 e n. 39/2013, Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Regione Siciliana, Codice antimafia e anticorruzione	6	39	Regione Siciliana	Trapani	maggio giugno 2014	1 dirigente e 1 funzionario Struttura Territoriale di Trapani	III edizione (prot. 28963-2014)*
Contrasto alla corruzione nella P.A.: legge n. 190/2012, D.L.vo n.33/2013 e n. 39/2013, Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Regione Siciliana, Codice antimafia e anticorruzione	5	32,5	Regione Siciliana	Trapani	set-14	1 dirigente e 1 funzionario Struttura Territoriale di Trapani	IV edizione (prot. 55046-2014)*
Contrasto alla corruzione e trasparenza amministrativa	5	32,5	Regione Siciliana	Agrigento	27 - 30 - Maggio - 3 - Giugno - 2014	2 dirigenti Struttura Territoriale di Agrigento	I edizione (prot. 26402-2014)*
Legge n.190/2012, normativa anticorruzione	1	6,5	Regione Siciliana	Palermo	01-dic-14	2 dirigenti Struttura Territoriale di Palermo	IV edizione (prot. 76177-2014)*
Adempimenti amministrativi in tema di normativa anticorruzione	2	13	Regione Siciliana	Palermo	3 e 10 Aprile 2014	Resp. Anticorruzione Responsabile settore Controlli	I edizione (prot. 17467-2014)*
Interventi a supporto delle Riforme della P.A. "Interventi a supporto delle riforme della P.A." è stato organizzato un incontro di formazione con approccio valoriale e contentutistico in tema di prevenzione della corruzione incentrato sulla figura del whistleblowing – La trasparenza interna e la sanzionabilità dei comportamenti non etici	1	6,5	Regione Siciliana	Palermo	03-dic-14	Direttore Struttura Territoriale di Palermo - Direttore Struttura Staff Direttore	(prot. 75382-2014)*
Modulo - La delega al Governo per il riordino della normativa antimafia - La legge 136/2010							
Modulo - La documentazione antimafia, il controllo nei cantieri e la banca dati antimafia		60 (12 frontali e 48 FAD)	FORMEZ	Varie Sedi	Diverse Edizioni	Nell'arco del 2013-2014. Al corso ha partecipato il personale assegnato alla struttura Appalti e Acquisizione dei beni e servizi, il personale responsabile delle strutture Complesse della Sede Centrale e Territoriali, il Responsabile della	Si è in attesa degli attestati di partecipazione da parte del FORMEZ
Modulo - I provvedimenti attuativi della legge anticorruzione							
Modulo - Contratti pubblici e settori a rischio. I subcontratti, i protocolli di legalità							

<i>titolo e oggetto del webinar</i>	<i>data</i>	<i>durata in ore</i>	<i>progetto Fornez di riferimento</i> <a href="http://eventipa.fornez.it/">http://eventipa.fornez.it/</a>	<i>riferimento</i>	<i>note</i>
Pillole di integrità. La gestione dei dilemmi etici	14/02/14	1,5	Progetto Anticorruzione	9343/2014	<p><b>Sono stati invitati tutti i responsabili di struttura con l'invito di consentire la partecipazione al personale assegnato. Si è in attesa degli elenchi e degli attestati dei partecipanti</b></p>
Pillole di integrità. Il ruolo della leadership per stabilire i fondamenti di una cultura etica dell'amministrazione	28/02/14	1,5	Progetto Anticorruzione	9343/2014	
Pillole di integrità. La formazione generale con approccio valoriale	14/03/14	1,5	Progetto Anticorruzione	14208/2014	
La disciplina sulla trasparenza e le regole di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	04/04/14	1,5	Progetto Anticorruzione	mail 01/04/2014	
Pillole di integrità. Il whistleblowing	11/04/14	1,5	Progetto Anticorruzione	14208/2014	
Il coordinamento dei contenuti del PTPC con gli strumenti di programmazione e valutazione delle performance organizzative e individuali	08/05/14	1,5	Progetto Anticorruzione	mail 18/04/2014	
Pillole di integrità. Trasparenza e trasparenza	26/05/14	1,5	Progetto Anticorruzione	14208/2014	
Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (Whistleblowing). Intervista alle aziende sanitarie che hanno adottato le prime Policy	06/06/14	1,5	Progetto Progetto Anticorruzione	mail 21/05/2014	
Costruire un clima etico: le sette qualità	17/06/14	1,5	Progetto WikIPA	mail 27/05/2014	
Guidare verso l'integrità: la leadership etica	24/06/14	1,5	Progetto WikIPA	mail 27/05/2015	
Rafforzare lo spazio etico dei dipendenti pubblici: la formazione valoriale	01/07/14	1,5	Progetto WikIPA	mail 27/05/2016	
Gestione di dilemmi etici e whistleblowing	04/07/14	1,5	Progetto Anticorruzione	mail 24/06/2014	
Legge 190/12 e il PNA: contenuti e implicazioni operative	24/09/14	1,5	Progetto: Interventi a Supporto dell'Attuazione delle Riforme della P.A.	mail 12/09/2014	
Analisi, valutazione e trattamento del rischio	29/09/14	1,5	Progetto: Interventi a Supporto dell'Attuazione delle Riforme della P.A.	mail 12/09/2014	
PTPC: il percorso di attuazione e la riprogrammazione	06/10/14	1,5	Progetto: Interventi a Supporto dell'Attuazione delle Riforme della P.A.	mail 12/09/2014	
L'approccio valoriale. La formazione come misura per la prevenzione della corruzione	13/10/14	1,5	Progetto: Interventi a Supporto dell'Attuazione delle Riforme della P.A.	mail 12/09/2014	
L'approccio valoriale. L'istituto del "whistleblowing" nella strategia preventiva degli eventi di corruzione	20/10/14	1,5	Progetto: Interventi a Supporto dell'Attuazione delle Riforme della P.A.	mail 12/09/2014	
La gestione del rischio di corruzione. Novità normative, analisi e trattamento del rischio	11/12/14	1,5	Progetto: Interventi a Supporto dell'Attuazione delle Riforme della P.A.	mail 03/12/2014	
I parti d'integrità e gli strumenti di rafforzamento della trasparenza nella contrattazione pubblica	15/12/14	1,5	Progetto: Interventi a Supporto dell'Attuazione delle Riforme della P.A.	mail 04/12/2014	
Nuovi adempimenti in materia di trasparenza e miglioramento della qualità dei dati pubblici	30/10/2014	1,5	Progetto WikIPA	mail 27/10/2014	
Open data (per migliorare la trasparenza)	10/11/14	17,5	Progetto ETICA 2013-2015	mail 03/12/2014	