

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPCT) 2021-2023 DEL CREA

UDG2-Ufficio Trasparenza e Anticorruzione

Misure di prevenzione generali: CODICE DI COMPORTAMENTO (1)

Normativa generale	Disposizioni interne
<p>Art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001</p> <p>D.P.R. n. 62/2013 <i>(Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i></p>	<p>Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla L. n. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con i PTPCT.</p> <p>Art. 54, co. 5, del D.Lgs. n. 165/2001: le singole amministrazioni sono tenute a dotarsi, di propri codici di comportamento, definiti con «procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione». Detti codici rivisitano, in rapporto alla condizione dell'amministrazione interessata, i doveri del codice nazionale al fine di integrarli e specificarli, anche tenendo conto degli indirizzi e delle Linee guida dell'ANAC.</p> <p>Il Codice di comportamento dei dipendenti del CREA, approvato con <u>Delibera CdA n. 66 del 14 dicembre 2017</u>, ha sostituito integralmente quello approvato con Decreto Presidenziale n. 332 del 23 luglio 2014.</p>

Misure di prevenzione generali: CODICE DI COMPORTAMENTO (2)

Normativa generale	Disposizioni interne
<p>Art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001</p> <p>D.P.R. n. 62/2013 <i>(Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)</i></p>	<p>La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni (art. 16, c. 1, D.P.R. n. 62/2013 e art. 16 Codice comportamento CREA).</p> <p>Alcune disposizioni del Codice:</p> <ul style="list-style-type: none">● Trasparenza e tracciabilità (art. 9);● Prevenzione della corruzione (art. 8);● Comportamento nei rapporti privati e nei rapporti con i mezzi di informazione (art. 10);● Comportamento in servizio (art. 11);● Disposizioni particolari per i Dirigenti e i Direttori delle Strutture di ricerca (art. 13);● Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse (art. 6) – Obbligo di astensione (art. 7).

Misure di prevenzione generali: INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' (1)

Normativa generale	Disposizioni interne
<p>D.Lgs. n. 39/2013 <i>(Disposizioni in materia di inconferebilita' e incompatibilita' di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190)</i></p>	<p>Per «Inconferebilita'» si intende «la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attivita' professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico» (Art. 1, co. 2, lett. g, D.Lgs. 39/2013).</p> <p>Per «Incompatibilita'» si intende «l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attivita' professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico» (Art. 1, co. 2, lett. h, D.Lgs. 39/2013).</p>

Misure di prevenzione generali: INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' (2)

Normativa generale	Disposizioni interne
<p>D.Lgs. n. 39/2013 (Disposizioni in materia di inconfiribilita' e incompatibilita' di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190)</p>	<p>Cause di inconfiribilita': sono riportate nel Capo II (art. 3), Capo III (artt. 4 e 5) e Capo IV (Artt. 6, 7 e 8) del D.Lgs. n. 39/2013.</p> <p>Cause di incompatibilita': sono riportate nel Capo V (artt. 9 e 10) e Capo VI (Artt. 11, 12, 13 e 14) del D.Lgs. n. 39/2013.</p> <p>Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 e i relativi contratti sono nulli (Art. 17 D.Lgs. n. 39/2013).</p> <p>Lo svolgimento degli incarichi di cui al D.Lgs. n. 39/2013 in una delle situazioni di incompatibilita' di cui ai capi V e VI comporta la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilita' (Art. 19 D.Lgs. n. 39/2013).</p>

Misure di prevenzione generali: INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' (3)

Normativa generale	Disposizioni interne
<p>D.Lgs. n. 39/2013 (Disposizioni in materia di inconfiribilita' e incompatibilita' di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190)</p>	<p>Il D.Lgs. n. 39/2013 prevede l'obbligo, per il soggetto interessato, di presentare le dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconfiribilita' e incompatibilita' (art. 20).</p> <p>Le dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconfiribilita' e incompatibilita' devono essere pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente del sito del CREA.</p> <p>Con la determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 l'ANAC ha emanato le Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilita' e delle incompatibilita' degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, specificando, altresì, le attività di vigilanza e poteri di accertamento della medesima Autorità in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili.</p> <p>A seguito delle citate Linee guida il RPCT ha emanato la Circolare n. 3/2016 (nota prot. n. 57047 del 19.12.2016).</p>

Misure di prevenzione generali:

DIVIETO DI PANTOUFLAGE O DI REVOLVING DOORS (1)

Normativa generale	Disposizioni interne
<p>Art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001</p>	<p>Art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001: «I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti».</p> <p>Il divieto di <i>pantouflage</i> consiste nel vincolo per tutti i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A., di non poter svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione esercitata attraverso i medesimi poteri.</p>

Misure di prevenzione generali:

DIVIETO DI PANTOUFLAGE O DI REVOLVING DOORS (2)

Normativa generale	Disposizioni interne
<p>Art. 53 comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001</p>	<p>Il divieto di <i>pantouflage</i> può essere definito come una misura di prevenzione della corruzione in materia di post-employment. Con tale divieto il legislatore vuole contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Trattasi, dunque, di un divieto finalizzato ad evitare che il "dipendente pubblico" possa sfruttare la conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione al fine di trarre vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale.</p> <p>Al fine di chiarire alcuni aspetti dell'istituto del <i>pantouflage</i>, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha adottato una serie di pareri sulla normativa (AG2 del 4 febbraio 2015, AG8 del 18 febbraio 2015, AG74 del 21 ottobre 2015) nonché una serie di orientamenti (orientamenti nn. da 1. a 4. e 24. del 2015).</p> <p>Circolari RPCT in materia di divieto di <i>pantouflage</i>:</p> <ul style="list-style-type: none">-n. 2/2016 (nota prot. n. 33614 del 19.07.2016);-n. 2/2018 (nota prot. n. 5274 del 20.02.2018).

Misure di prevenzione generali:

DIVIETO DI PANTOUFLAGE O DI REVOLVING DOORS (3)

Normativa generale	Disposizioni interne
<p>Art. 53 comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001</p>	<p>Nella circolare RPCT n. 2/2016 viene chiarito cosa deve intendersi quando la norma parla di:</p> <ul style="list-style-type: none">-dipendenti;-dipendenti con “poteri autoritativi e negoziali”;-soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. <p>Viene, inoltre, chiarito quale sia il limite temporale fissato per il divieto e vengono riportati gli adempimenti per l’attuazione della misura.</p> <p>Con la successiva circolare RPCT n. 2/2018 vengono fornite ulteriori indicazioni operative per l’attuazione della misura e nell’allegato 1 della predetta circolare è contenuto uno schema riepilogativo degli adempimenti.</p>

Misure di prevenzione generali: PATTI DI INTEGRITA'

Normativa generale	Disposizioni interne
<p>Art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012</p>	<p>L'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012 dispone: «Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara».</p> <p>Con la Delibera del Presidente n. 61 del 29.11.2017, ratificata con Delibera del CdA n. 72 del 14.12.2017, il CREA ha approvato il Patto d'integrità in materia di contratti pubblici.</p> <p>Con nota dell' ex Ufficio Gare e contratti prot. n. 743 del 12.1.2018 il Patto di integrità è stato trasmesso ai Centri.</p>

Misure di prevenzione generali: INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

Normativa generale	Disposizioni interne
Art. 53 D.Lgs. n. 165/2001	<p>L'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001 disciplina la materia delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi.</p> <p>Con Delibera n. 68 del 14.12.2017 il CREA ha adottato il <i>Regolamento recante la disciplina delle incompatibilità, di cumulo di impieghi e di incarichi al personale dipendente a tempo indeterminato e determinato del CREA e del procedimento per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali</i>.</p> <p>La procedura per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali è riportata nel citato Regolamento che è pubblicato (data pubblicazione 11.01.2018) nella sezione Amministrazione Trasparente/Atti generali/Regolamenti https://www.crea.gov.it/atti-generalis . Al predetto Regolamento sono allegati anche i modelli da utilizzare.</p>

Misure di prevenzione generali: ROTAZIONE ORDINARIA (1)

Normativa generale	Disposizioni interne
Legge n. 190/2012, PNA	<p>ANAC ha definito la rotazione del personale quale “misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L’alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate”.</p> <p>Tale misura è riportata nei PTPCT.</p> <p>Misure alternative alla rotazione:</p> <ul style="list-style-type: none">● <u>modalità di lavoro in team</u> (questa modalità favorirebbe anche la condivisione e diffusione delle conoscenze e competenze specialistiche e la crescita di potenziali futuri sostituti)● <u>segregazione delle funzioni</u> ovvero la scomposizione delle attività svolte dall’ufficio in modo tale da garantire il coinvolgimento di più soggetti con funzioni diverse e diversi poteri gestionali affinché nessuno sia svincolato dal controllo degli altri soggetti che intervengono nel procedimento. Ciò significa, per esempio, che sarà affidato al personale addetto ad un processo solo una parte di esso: chi lavora all’istruttoria sarà quindi soggetto diverso da chi ha la responsabilità verso l’esterno e/o da chi decide. In tal modo si evita di trasformare un unico soggetto in un <i>dominus</i> dei procedimenti trattati.

Misure di prevenzione generali: ROTAZIONE ORDINARIA (2)

Normativa generale	Disposizioni interne
Legge n. 190/2012, PNA	<p>Principio di rotazione in merito alla nomina dei Responsabili di sede:</p> <ul style="list-style-type: none">● il comma 2 dell'art. 12 del <i>Regolamento di Organizzazione e Funzionamento del Consiglio per la Ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria</i> dispone «Ciascun Responsabile di sede è scelto dal Direttore sulla base di una rosa individuata dai ricercatori e tecnologi della sede, uditi formalmente, valutando le competenze acquisite e l'attività svolta, tra i ricercatori e tecnologi di ruolo in servizio presso la sede interessata, applicando di regola il principio di rotazione degli incarichi». <p>Principio di rotazione in merito alla individuazioni delle Posizioni di responsabilità nell'ambito di progetti:</p> <ul style="list-style-type: none">● il comma 2 dell'art. 7 del nuovo <i>Regolamento sulla responsabilità dei ricercatori e tecnologi nella partecipazione a progetti e nella gestione dei finanziamenti</i> dispone: «Nel caso di proposta progettuale con procedura ad affidamento diretto da parte di un Ente finanziatore ad un solo Centro di ricerca del CREA, il Direttore del Centro individua il Ricercatore o il Tecnologo quale Coordinatore o Responsabile di progetto, tenendo conto delle competenze presenti presso il Centro da lui diretto (in termini di pubblicazioni scientifiche nazionali ed internazionali referate, precedenti incarichi di responsabilità in progetti di ricerca, referee per riviste internazionali e nazionali, ecc.), nonché del principio di rotazione degli incarichi»;

Misure di prevenzione generali: ROTAZIONE ORDINARIA (3)

Normativa generale	Disposizioni interne
Legge n. 190/2012, PNA	<ul style="list-style-type: none">● il comma 3 dell'art. 7 del nuovo <i>Regolamento sulla responsabilità dei ricercatori e tecnologi nella partecipazione a progetti e nella gestione dei finanziamenti</i> che dispone: «Nel caso di proposta progettuale con procedura ad affidamento diretto da parte dell'Ente finanziatore al CREA, che comporti la partecipazione di più Centri, il Direttore del Centro "Capofila CREA", individua il Responsabile Capofila CREA tenendo conto delle competenze dei Ricercatori e dei Tecnologi presenti presso il Centro da lui diretto (in termini di pubblicazioni scientifiche nazionali ed internazionali referate, precedenti incarichi di responsabilità in progetti di ricerca, referee per riviste internazionali e nazionali, ecc.), nel rispetto del principio di rotazione degli incarichi».

Misure di prevenzione generali: ROTAZIONE STRAORDINARIA

Normativa generale	Disposizioni interne
<p>Art. 16, comma 1, lettera l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001</p>	<p>Art. 16, comma 1, lettera l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001: «I dirigenti degli uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività di loro pertinenza, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale, assegnando il dipendente ad altro ufficio o servizio, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».</p> <p>Il PTPCT 2021-2023 richiama la Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 con cui l'ANAC ha emanato le «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001»</p> <p>Le citate Linee guida forniscono una serie di indicazioni in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria.</p>

Misure di prevenzione generali: ART. 35-BIS del D.LGS. N. 165/2001 (1)

Normativa generale	Disposizioni interne
<p>Art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 recante <i>«Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici»</i></p>	<p>Art. 35-bis D.Lgs. n. 165/2001:</p> <p>«1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:</p> <ul style="list-style-type: none">a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. <p>2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari».</p>

Misure di prevenzione generali: ART. 35-BIS del D.LGS. N. 165/2001 (2)

Normativa generale	Disposizioni interne
<p>Art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 recante <i>«Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici»</i></p>	<p>Nota RPCT prot. 97727 del 18.12.2020 recante «Aggiornamento e revisione della Nota Circolare n. 1/2016 concernente l'applicazione dell'art. 35-bis del D.Lgs n. 165/2001 (Controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e atto di notorietà)».</p> <p>Nella sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Dati ulteriori sono pubblicate le FAQ in materia di anticorruzione e trasparenza. All'interno delle predette FAQ è possibile reperire anche quelle riguardanti 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001.</p>