

Forestas

Agenzia forestale regionale pro s'isvilupu de su territòriu e de s'ambiente de sa Sardigna

Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e dell'ambiente della Sardegna



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

2020-2022



Sommario

1. ACRONIMI E DEFINIZIONI	4
2. NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO.....	4
3. PREMESSA.....	6
4. IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E LA RETE DEI REFERENTI.....	6
5. OGGETTO E FINALITÀ	8
6. ANALISI DEL CONTESTO.....	8
6.1. Analisi del contesto interno	9
6.1.2. Dimensione oggettiva	9
6.1.3. Dimensione organizzativa	11
6.2. Analisi del contesto esterno	14
6.2.1. Dimensione socio-ambientale	14
6.2.2. Dimensione relazionale.....	17
6.2.3. Dimensione culturale	18
7. COORDINAMENTO TRA PTPC E PIANO DELLA PERFORMANCE	18
8. COORDINAMENTO TRA PTPC E PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ	19
9. ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E MONITORAGGIO.....	19
10. LA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO.....	20
10.1. Definizione del contesto	21
10.2. Valutazione del rischio.....	21
10.2.1. Identificazione del rischio	22
10.2.2. Analisi del rischio	23
10.3. Ponderazione del rischio	24
10.4. Trattamento del Rischio.....	25



10.4.1. Individuazione delle misure	25
10.4.2. Progettazione delle misure	25
10.6. Comunicazione e consultazione	26
10.7. Monitoraggio e riesame.....	26
11. MISURE GENERALI DI PREVENZIONE	27
11.1. Formazione	27
11.1.1. Formazione in materia di etica e legalità	27
11.1.2. Formazione in materia di risk management	28
11.1.3. Formazione dei dirigenti in materia di anticorruzione.....	28
11.1.4. Formazione specialistica nelle materie considerate a più alto rischio.....	28
11.2. Rotazione	28
11.3. Verifiche sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità	33
11.4. Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA)	34
11.5. I patti di integrità	34
11.6. Segnalazione illeciti (Whistleblowing)	34
11.7. Codice di Comportamento.....	36
11.8. Pantouflage.....	36
15.PUBBLICAZIONE DEL PIANO	37



1. Acronimi e definizioni

A.V.C.P.	Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture;
A.N.A.C.	Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza nelle amministrazioni pubbliche;
F.O.I.A.	Freedom of Information Act
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
P.T.T.I.	Piano Triennale per la Trasparenza e Integrità;
P.T.P.C.T.	Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
PdP	Piano della Performance;
RPCT	Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
Legge:	la legge n. 190/2012 <i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”</i>
T.U.P.I.	Testo Unico per il pubblico impiego D.lgs. 165/2001

2. Normativa ed atti di riferimento

- Legge 3 agosto 2009, n. 116 *“ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale”*;
- Legge 28 giugno 2012, n. 110 *“Ratifica ed esecuzione della convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999”*;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235: *“Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo, comma 63, della legge 6 novembre 2012 n. 190”*;



- D.P.C.M. 16 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica concernente la legge n.190 del 2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n.39 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità 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;
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (F.O.I.A.);
- Delibera n.72/2013 dell’11 settembre 2013 della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche, ora Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Linee di indirizzo per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione del Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2013, formulato dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, comprensivo degli allegati;
- Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2015, Determinazione n.12 del 28 ottobre 2015 dell’ANAC;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2016, Determinazione n.831 del 3 agosto 2016 dell’ANAC;
- Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2017, Determinazione n.1208 del 22 novembre 2017 dell’ANAC;
- Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2018, Determinazione n.1074 del 21 novembre 2018 dell’ANAC;
- Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2019, Determinazione n.1064 del 13 novembre 2019 dell’ANAC;



- Legge regionale n. 31 del 13 novembre 1998 e ss. mm. e ii;
- Legge regionale n. 8 del 27 aprile 2016;

3. Premessa

Con il presente Piano 2020-2022 l'Agenzia porta avanti nel suo terzo triennio l'aggiornamento rispetto ad un percorso di acquisizione di una sempre maggiore consapevolezza interna di cosa sia il fenomeno corruttivo, già intrapreso dopo l'entrata in vigore della Legge 190/2012.

Tale percorso ha visto negli scorsi anni in primo luogo partecipi i dipendenti che sono stati coinvolti in una riflessione collettiva sui temi dell'etica e della legalità. In particolare, nel corso dell'ultimo anno, grande importanza è stata data alla formazione rispetto agli elementi di base del risk management di alcuni dipendenti che sono stati affiancati al RPCT, già a partire dalla redazione di questo piano.

4. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza e la rete dei referenti

La Dott.ssa Soru, individuata tra il personale in servizio con qualifica dirigenziale con delibera dell'Amministratore Unico n.3 del 13.01.2017, all'attualità ricopre a scavalco l'incarico di RPCT e di Direttore del Servizio Tecnico presso la Direzione Generale, incarico recentemente acquisito nel corso del 2018. La dottoressa, entrata nei ruoli dell'Agenzia alla fine del 2016, proviene dai ruoli della Provincia di Oristano e può vantare una adeguata conoscenza della struttura e dell'organizzazione dell'Agenzia in quanto, precedentemente, ha prestato servizio in comando presso la medesima per circa un anno e mezzo tra il 2015 ed il 2016 come Direttore del Servizio Territoriale di Oristano. Nel corso del 2017 ha frequentato presso la SNA diverse giornate formative nello specifico dedicate alla formazione dei Responsabili anticorruzione. La dirigente possiede un profilo professionale tecnico.

Alla Dottoressa è stata affiancata dalla dott.ssa Marta Anastasi, individuata tra i funzionari con profilo giuridico – amministrativo, presenti presso la Direzione Generale. La scelta e l'assegnazione del personale da adibire all'area di supporto del RPCT è intervenuta all'esito di apposita manifestazione d'interesse all'incarico, rivolta alla generalità dei funzionari in servizio. Tale assegnazione, benché formalmente a tempo pieno, deve considerarsi tuttavia parziale, in ragione della necessità di richiedere contemporaneamente alla funzionaria un supporto alle attività della Direzione Generale. Nel corso del 2018 è stata promossa una manifestazione di interesse, rivolta al personale interno dell'Agenzia, per l'integrazione del novero del personale a supporto del RPCT, almeno con ulteriori due funzionari ed un impiegato con competenze in campo informatico. Essendo parzialmente andata deserta la manifestazione, si è proceduto con l'individuazione d'ufficio del personale da formare in vista di una assegnazione, almeno parziale, a



supporto del responsabile. Il personale è stato scelto in base alle competenze precedentemente acquisite in materia di anticorruzione, appalti e per le specifiche competenze tecniche possedute in campo informatico. Tale personale a decorrere dal 1° gennaio 2019 ha iniziato ad operare a supporto del Responsabile.

L'attività della Responsabile è, infine, coadiuvata dai referenti, individuati per ciascuna struttura periferica e centrale in cui è ripartita l'Agenzia.

Nel dettaglio i referenti anticorruzione individuati sono:

- Patrizia Chirra Servizio del Personale;
- Alberto Masci Servizio Tecnico;
- Vittorio Molè Servizio Antincendio Protezione civile ed Autoparco;
- Giulia Pinna Servizio Affari Generali e Contratti;
- Maria Laura Saba Servizio Contabilità e Bilancio;
- Gian Mario Inzaina Servizio Territoriale di Tempio;
- Gabriella Saba Servizio Territoriale di Cagliari;
- Luana Medde Servizio Territoriale di Oristano;
- Ruggero Sau Servizio Territoriale di Nuoro;
- Sonia Busia Servizio Territoriale di Lanusei;
- Rita Contini Servizio Territoriale di Sassari.
- Salvatore Zedda Servizio Territoriale di Iglesias.

I predetti referenti andranno a svolgere, sotto il coordinamento del RPCT, le seguenti funzioni:

- a) assicurare il raccordo tra RPCT ed il Servizio di appartenenza, facilitando i flussi informativi tra i soggetti coinvolti;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio corruttivo, coadiuvando il RPCT nel monitoraggio del rispetto delle previsioni del Piano;
- c) monitorare l'attuazione delle misure anticorruptive previste dal Piano nell'ambito dei Servizi di appartenenza, nonché il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza;
- d) segnalare al RPCT ogni esigenza di modifica del Piano, in caso si verificano violazioni di rilievo ovvero intervengano significativi mutamenti del contesto di riferimento.



5. Oggetto e finalità

Ai sensi dell'art.1, comma 9, della Legge n.190/2012 "Disposizioni per la prevenzione la repressione della corruzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione" l'Agenzia Forestas adotta il presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022 con la finalità di:

- a) individuare le attività dove è più elevato il rischio di corruzione e le relative misure di contrasto;
- b) prevedere, per le attività a maggior rischio meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività a maggior rischio, obblighi di informazione nei confronti del RPCT sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali ipotesi di conflitto di interesse tra i titolari, gli amministratori, i soci e i loro dipendenti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

6. Analisi del contesto

L'analisi del rischio corruttivo interno non può che, in via preliminare, prevedere una valutazione dei rischi correlata alle dinamiche socio-territoriali in cui l'amministrazione opera. In tale ottica per la valutazione dell'incidenza del rischio e la conseguente adozione di misure dirette a ridurre la portata occorre tenere conto sia del contesto esterno che di quello interno. In questa sede ci si limiterà ad un'analisi circoscritta ai dati più significativi correlati al rischio corruttivo, rinviando per completezza di intenti all'analisi compiuta nell'ambito del Piano della Performance consultabile sul sito istituzionale, nella sezione amministrazione trasparente.

Tale analisi, senza alcuna pretesa di esaustività, segue le direttrici concettuali di seguito riportate. Per l'analisi del contesto interno, sono state approfondite tre dimensioni fondamentali:

- la dimensione culturale: il sistema etico di valori che caratterizza l'amministrazione, nonché le strategie poste in essere per la sua diffusione tra il personale interno ed il relativo regime di responsabilità;



- la dimensione oggettiva: identificazione degli obiettivi strategici, operativi e delle aree/settori suscettibili di essere oggetto di minaccia;
- la dimensione organizzativa: come i diversi soggetti sono coinvolti nell'attività di identificazione, valutazione e risposta al rischio.

Quanto all'analisi del contesto esterno, l'intento è stato quello di indagare:

- la dimensione socio- ambientale: descrizione del contesto socio- economico della popolazione, anche in vista dei principali fenomeni di criminalità presenti sul territorio;
- la dimensione relazionale: Identificazione dei principali stakeholders;
- la dimensione culturale: rilevazione sul territorio di attivismo per la diffusione della cultura dell'etica e della legalità.

6.1. Analisi del contesto interno

6.1.1. Dimensione culturale

L'Amministrazione negli ultimi anni ha investito particolari energie nella più ampia diffusione possibile dei valori contenuti nel codice di comportamento dei pubblici dipendenti ed in generale dei temi dell'etica e della legalità. Tale percorso è oggetto, nell'ambito del prossimo triennio, di una specifica misura di formazione interna che vedrà nuovamente coinvolti tutti i dipendenti.

Ciò che è ampiamente emerso nel corso del precedente triennio è stato tra i dipendenti un generale stato d'animo di sconforto rispetto al fatto che la corruzione è un fenomeno di dimensioni tanto dilaganti nel contesto italiano che difficilmente si intravedono prospettive di un cambiamento in senso etico della società.

Il pensiero secondo cui "si è sempre fatto così" oppure "nulla mai cambierà" fa registrare un comune sentimento di tolleranza rispetto al fenomeno corruttivo, caratterizzato, tuttavia, più da un senso di rassegnazione che da un'effettiva scelta etica in senso contrario alla legalità. A questo si aggiunge, per necessaria conseguenza, una scarsa propensione alla denuncia dei fatti corruttivi per due principali ordini di motivi che sono stati più volte espressi durante la trattazione del tema del *whistle blower*. Due sono i principali motivi di scetticismo e diffidenza rispetto a tale figura e sono riassumibili nella scarsa fiducia nell'efficacia punitiva del sistema disciplinare e della giustizia in generale, nonché nel timore di una non adeguata protezione per il denunciante, se non addirittura aggravata dal rischio di ripercussioni personali sul luogo di lavoro.

6.1.2. Dimensione oggettiva

L'Agenzia Forestale Regionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna (Fo.Re.S.T.A.S.) è stata



istituita dalla L.R. n. 8 del 2016 con decorrenza dal 28.04.2016. L'Agenzia è succeduta all'Ente Foreste della Sardegna, che è stato contestualmente soppresso, subentrando nella titolarità dei rapporti giuridici attivi e passivi che allo stesso facevano capo. Essa attua i programmi in campo forestale-ambientale e supporta la Regione Sardegna sui temi della gestione sostenibile, integrata e responsabile del patrimonio naturalistico-ambientale e della multifunzionalità dei boschi, tutelando il paesaggio forestale e rurale.

L'Agenzia Forestas è un ente strumentale della Regione Sardegna che amministra circa 220.000 ettari, di cui circa il 39% demaniali, il 42% di proprietà pubblica (in gran parte comunali), e il restante 19% di proprietà privata in occupazione temporanea.

L'Agenzia nel 2019 si è avvalso di un totale di n. **4.569,5** unità lavorative annue e ha, pertanto, subito, la seguente variazione in diminuzione rispetto all'annualità precedente:

Categoria	Numero totale al 31/12/2018	Numero totale al 31/12/2019
Dirigenti	12	12
Quadri	85	85
Impiegati	319	301
Operai a tempo indeterminato	3.720	3.529
Operai a tempo determinato -AIB	104,5	99,5
Operai a tempo determinato	530,5	496,5
Operai Trimestrali	63	46,5
Totale	4.834	4.569,5



Il dato comprende il personale a tempo indeterminato presente il 31/12/2019. Per il personale a tempo determinato si riporta il dato in ULA (unità lavorative annue). La tabella include il personale in assegnazione temporanea o comando presso altre amministrazioni.

L'Agenzia opera capillarmente sull'intero territorio regionale. Su tale aspetto va segnalata una distinzione rispetto al passato. Se prima, infatti, l'Ente Foreste operava, salvo espresso mandato della Giunta Regionale, solo nell'ambito dei propri compendi, oggi, invece, l'Agenzia in base alla Legge regionale forestale n. 8/2016 è titolata ad operare in tutto il territorio regionale. Ai sensi dell'art. 36 della sopracitata L.R. l'Agenzia attua i propri compiti istituzionali sul territorio regionale operando, con tutti gli altri soggetti regionali competenti, nei seguenti ambiti di intervento:

- a) gestione forestale;
- b) gestione di ambiti forestali insistenti su ecosistemi costieri terrestri;
- c) gestione della rete ecologica regionale negli ambiti forestali, in accordo con gli enti di gestione e i comuni interessati, individuando le più opportune forme associative consentite dalla legge;
- d) manutenzione del tessuto rurale;
- e) protezione civile e salvaguardia del patrimonio forestale dalla minaccia degli incendi;
- f) ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e formazione.

Nel tempo andrà monitorato come tale fattore inciderà sul rischio corruttivo nello svolgimento dell'attività istituzionale dell'amministrazione.

6.1.3. Dimensione organizzativa

La struttura organizzativa dell'Agenzia FoReSTAS è recentemente oggetto di modifica con l'approvazione della Delibera dell'Amministratore Unico n. 101 del 16.10.18, con la quale è stato dato mandato al Direttore Generale di provvedere all'adozione di atti organizzativi utili a definire le strutture di livello sub-dirigenziale.

Il documento organizzativo recante la definizione delle unità organizzative di livello sub-dirigenziale è stato approvato con la Determinazione del Direttore Generale n. 1 del 04.01.2019.

La modifica della struttura ha determinato un nuovo assetto organizzativo, mediante l'accorpamento ovvero la scissione di alcuni servizi nonché la soppressione delle aree di supporto al Direttore Generale, precedentemente previste.



La struttura organizzativa dell'Agenzia all'attualità comprende:

Una **Direzione Generale**, alla quale è preposto un Direttore Generale, che svolge i compiti e le funzioni di cui all'art. 24 della LR 31/1998;

Cinque Servizi centrali:

- Servizio Contabilità e Bilancio;
- Servizio Tecnico;
- Servizio del Personale
- Servizio degli Affari Generali e Contratti;
- Servizio Antincendio, Protezione Civile ed Autoparco;

I citati servizi seguono la seguente articolazione interna degli uffici per suddivisione di procedimenti e mansioni:

SERVIZI:	ARTICOLAZIONE INTERNA DEGLI UFFICI:				
Personale	Trattamento giuridico, relazioni sindacali e formazione	Trattamento economico e previdenziale	Reclutamento, selezione, organizzazione, piante organiche	Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV	
Contabilità e Bilancio;	Contabilità finanziaria	Contabilità economico-patrimoniale	Area Fiscale		
Affari generali e contratti	Ufficio Affari Generali	Ufficio comunicazione istituzionale	Ufficio Appalti		
Tecnico	Infrastrutture, patrimonio e sicurezza	Implementazione politiche forestali	Biodiversità, educazione ambientale e fauna	Informativo	Ufficio amministrativo
Antincendio, Protezione Civile ed Autoparco	Antincendio e protezione civile	Autoparco e logistica			

Sette Servizi Territoriali:

- Servizio Territoriale di Cagliari;



- Servizio Territoriale di Sassari;
- Servizio Territoriale di Nuoro;
- Servizio Territoriale di Oristano;
- Servizio Territoriale di Tempio Pausania;
- Servizio Territoriale di Lanusei;
- Servizio Territoriale di Iglesias.

Ai sensi dell'art. 41 L.R. 8/2016 gli organi dell'Agenzia sono l'Amministratore unico, con compiti di indirizzo politico, il collegio dei revisori dei conti ed il comitato territoriale. Quest'ultimo, ai sensi dell'art. 44 LR Cit., è composto dall'Assessore regionale competente in materia di ambiente, che lo presiede, e da quattro rappresentanti indicati dal Consiglio delle autonomie locali, scelti tra i sindaci in carica nei comuni in cui siano presenti terreni amministrati dall'Agenzia. L'Amministratore unico può partecipare al comitato senza diritto di voto.

L'Amministratore unico è dunque il soggetto deputato a dare mandato all'amministrazione con riguardo all'attuazione della legge 190/2012. Quest'ultimo, infatti, individua e nomina il RPCT e adotta con proprio atto il presente Piano.

All'attualità il rappresentante legale dell'Agenzia è il Dott. Giovanni Caria, nominato con il Decreto del Presidente della Regione Autonoma della Sardegna n. 157 del 31.12.2019 per l'espletamento delle funzioni di Commissario Strordinario.

Tutti i dipendenti dell'Agenzia sono chiamati a conoscere e dare attuazione al Piano. Tuttavia gli attori principalmente coinvolti nell'attività di identificazione, valutazione e risposta al rischio corruttivo sono, oltre al RPCT, i dirigenti dell'Agenzia e di referenti di ciascun servizio che, per propria parte, sono altresì coinvolti nell'attuazione dei sistemi di controllo, nonché nella diffusione nel loro contesto lavorativo di una cultura organizzativa sempre più ispirata in senso anticorruttivo.

Nel dettaglio, per definire gli ambiti di competenza dei distinti servizi ed uffici in cui è articolata l'Agenzia, si rinvia alla lettura della nuova struttura organizzativa come individuata in premessa e presente sul sito nella sezione "amministrazione trasparente".

Quanto al sistema di controllo dell'attività amministrativa, esso interviene per mezzo dei seguenti organi:

- Il Collegio dei revisori dei conti che ha il compito di controllare l'amministrazione e vigilare sull'osservanza della Legge e dei regolamenti dell'Agenzia, in vista della regolare tenuta della contabilità. Il Collegio esami-



na e riferisce sul Bilancio consuntivo, può effettuare, in qualsiasi momento ispezioni e verifiche, nonché chiedere notizie all'Amministratore Unico circa l'andamento dell'attività dell'ente.

- L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV), che, in base al regolamento approvato con Delibera n. n. 139 del 30.09.2015, è un organo monocratico e non più collegiale, esplica funzioni di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.
- La Regione Sardegna opera, ai sensi della L.R. 14/95, un controllo sulla conformità dell'attività degli enti alle direttive impartite dalla Giunta, mediante gli Assessori regionali competenti per materia, valutando la congruità dei risultati raggiunti, in termini di efficacia, efficienza ed economicità. In particolare sono sottoposti a controllo preventivo di legittimità e di merito gli atti rientranti nelle seguenti categorie:
 - programmi di attività;
 - bilanci di previsione e relative variazioni e bilanci consuntivi;
 - regolamenti interni;
 - atti di disposizione del patrimonio eccedenti l'ordinaria amministrazione e contratti di valore superiore a 500 mila euro;
 - regolamenti ed altri atti a contenuto generale riguardanti l'ordinamento degli uffici, la pianta organica, lo stato giuridico e il trattamento economico del personale;
 - deliberazioni concernenti la costituzione di società e di altre norme associate e la partecipazione ad esse.

6.2. Analisi del contesto esterno

6.2.1. Dimensione socio-ambientale

L'amministrazione non ha a disposizione un proprio lavoro di ricerca rispetto agli aspetti di ordine socio economico dell'Isola. Per questo motivo si riportano alcuni dati di principale interesse tratti dal sito della Regione Autonoma della Sardegna www.sardegna statistiche.it.



Indicatore	Descrizione	Valore complessivo per la Sardegna PTPCT 2019-2021	Valore complessivo per la Sardegna PTPCT 2020-2022
Superficie della Sardegna in kmq:	La misura della superficie dei Comuni proviene dall'elaborazione degli archivi cartografici digitali a disposizione dell'Istat in occasione del censimento generale del 2011.	24.100,02	24.100,02
Densità demografica	Il numero di abitanti per chilometro quadrato. Rapportando la popolazione residente con la superficie territoriale si ottiene un dato confrontabile per territori e anni differenti.	68,02	68,03
Numero di comuni	Le entità amministrative governate localmente dal Sindaco e dalla Giunta comunale.	377	377
Numero di abitanti	Costituito dalle persone, di cittadinanza italiana e straniera, aventi dimora abituale nel territorio nazionale anche se temporaneamente assenti.	1.653.135, di cui 841.728 femmine e 811.407 maschi (anno 2016)	1.639.591, di cui 833.829 femmine e 805.762 maschi (anno 2018)
Numero di abitanti stranieri	Costituito dalle persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.	50.346, di cui 26.715 femmine e 23.631 maschi (anno 2016)	55.900, di cui 28.651 femmine e 27.249 maschi (anno 2018)
Indice di vecchiaia	Rapporto tra la popolazione di 65 anni ed oltre e la popolazione di età compresa tra 0 e 14 anni, moltiplicato per 100. Si tratta di uno dei possibili indicatori demografici (es. indice di dipendenza anziani, età media, indice di ricambio) adatto a misurare il livello di invecchiamento di una popolazione	195,5 (anno 2017)	212 (anno 2019)
Numero di imprese (2014)	Numero di imprese che hanno svolto un'attività produttiva per almeno sei mesi nell'anno di riferimento.	102.774 (anno 2014)	103.980 (anno 2017)
Tasso di disoccupazione totale	Rapporto tra le persone in cerca di occupazione (disoccupati) e le forze di lavoro (formate dalla	17,3%: media tra la disoccu-	15,3%: media tra la di-



le	somma fra le persone occupate e quelle in cerca di occupazione). L'indicatore viene aggiornato attraverso una rilevazione continua, cioè in tutte le settimane dell'anno. Essere disoccupato deriva da una condizione, un comportamento, un atteggiamento. La condizione è quella di non avere un'occupazione. Il comportamento si riferisce al fatto di avere effettuato almeno un'azione di ricerca di lavoro nei trenta giorni precedenti l'intervista. L'atteggiamento riguarda la disponibilità ad iniziare a lavorare entro le due settimane successive all'intervista	pazione maschile pari al 16,8% e quella femminile pari al 17,8% (anno 2016)	soccupazione maschile pari al 15,6% e quella femminile pari al 15% (anno 2016)
----	--	---	--

Fonte: Sardegna Statistiche

Anche con riguardo alle principali forme di criminalità si riportano i dati offerti dal sito Sardegna Statistiche della Regione Sardegna ed in particolare dal documento intitolato "Sardegna in cifre 2017" (http://www.sardegna-statistiche.it/documenti/12_103_20170727151245.pdf). I dati di seguito riportati sono a loro volta tratti da fonte Istat.

I dati di seguito riportati attengono ai delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria per tipo di delitto nel 2015. Il dato, considerato per provincia, è messo in rapporto con l'omologo valore nazionale.

Delitti	Sassari	Nuoro	Cagliari	Oristano	Totale Sardegna	Italia
Omicidi Volontari	4	9	5	1	19	469
Omicidi volontari di tipo mafioso (di cui del precedente)	-	-	-	-	-	43
Tentati omicidi	21	10	11	3	45	1.203
Lesioni dolose	535	187	682	117	1.522	64.042
Violenze sessuali	26	7	67	9	109	4.000
Sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione	6	2	8	-	16	987
Furti in totale	7.261	2.050	10.253	1.255	20.832	1.463.527
Rapine	88	22	180	19	311	35.068
Estorsioni	75	46	100	23	245	9.839



Sequestri di persona	2	2	6	2	13	1.166
Truffe e frodi informatiche	1.050	619	1.717	222	3.622	145.010
Ricettazione	258	83	187	47	576	23.048
Usura	1	-	2	-	3	375
Normativa sugli stupefacenti	249	104	399	54	806	32.615
Altri delitti	7.611	3.568	11.110	1.472	23.793	905.900
Totale	17.187	6.709	24.727	3.224	51.912	2.687.249

Fonte: Sardegna Statistiche

I dati riferiti all'incidenza criminale in Sardegna costituiscono un elemento di riflessione importante in considerazione del fatto che l'Agenzia ha sedi diffuse su tutto il territorio regionale con un numero tanto elevato di dipendenti che sfiora annualmente quasi le 5000 unità, tra personale a tempo determinato ed indeterminato. Tale circostanza può comportare – e nel tempo ha comportato - un contagio tra alcune realtà criminali presenti sul territorio e i dipendenti dell'amministrazione. Tra i reati per i quali maggiormente è presente il rischio di contaminazione sono i reati di furto e i reati ambientali quali l'incendio boschivo.

6.2.2. Dimensione relazionale

I principali portatori di interesse con i quali l'Agenzia entra in contatto si dividono in due grandi categorie. Da un lato soggetti istituzionali che entrano in relazione con l'Agenzia in ragione del perseguimento di comuni obiettivi e dall'altro persone o entità appartenenti alla società civile che a vario titolo sono interessati a tematiche ambientali.

Nel primo gruppo annoveriamo:

- La Presidenza della Regione Autonoma della Sardegna;
- l'Ass. difesa ambiente;
- Ass. regionale Lavoro e Formazione Professionale;
- Ass. Agricoltura;
- Ass. Programmazione;
- Comuni della Sardegna;
- U.R.P. del sistema Regione e di altre amministrazioni;
- Rete INFEA;



- Istituzioni Scolastiche nel territorio sardo;
- Università e centri di ricerca;
- CFVA e Protezione Civile;
- Le Organizzazioni Sindacali e le Altre Amministrazioni.

Nel secondo gruppo segnaliamo:

- Gli operatori del settore agro-forestale;
- Gli escursionisti ed in generale i fruitori del bosco;
- Le associazioni del settore ambientale quali principalmente scout, CAI ed altri gruppi organizzati;
- Cittadini interessati all'accesso a beni o servizi ai quali forniamo materiale di propagazione forestale, piante, miele, legna, sughero etc.;
- Cittadini o aziende interessati/e all'accesso ai procedimenti quali a titolo esemplificativo: appalti, concorsi e selezioni, concessioni relative a beni o terreni gestiti.

6.2.3. Dimensione culturale

Da parte dell'amministrazione non è stata ancora effettuata una mappatura sul territorio delle iniziative della società civile volte alla diffusione dei valori dell'etica e della legalità.

A riguardo tuttavia è importante dar conto delle iniziative promosse dall'Amministrazione della Regione Autonoma della Sardegna e riscontrabili nel Piano anticorruzione della Regione Sardegna 2016/2018. In particolare merita risalto segnalare che nel 2015 la Regione ha sottoscritto con Transparency International un'intesa per sviluppare progetti di collaborazione finalizzati a rafforzare gli strumenti di trasparenza e prevenire il verificarsi di comportamenti corruttivi.

Sul piano invece della società civile si registra la presenza anche in Sardegna di LIBERA (associazioni, nomi e numeri contro le mafie) che vanta nove presidi su tutto il territorio regionale più una sede dedicata al coordinamento con sede a Cagliari.

7. Coordinamento tra PTPC e Piano della performance

In merito al coordinamento con il Piano della performance, l'attuazione delle misure preventive (ivi comprese le azioni di promozione della trasparenza) costituirà un obiettivo strategico del piano, secondo il modello già sperimentato nelle annualità precedenti.



8. Coordinamento tra PTPC e Piano triennale per la trasparenza e l'integrità

L'aggiornamento al PNA 2016 ha previsto che il piano per la trasparenza sia integrato nel piano triennale per la prevenzione della corruzione. Ciò in quanto la trasparenza dell'operato dell'Amministrazione rappresenta una delle più importanti misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi. La trasparenza amministrativa costituisce la principale interfaccia tra all'amministrazione ed i cittadini che potenzialmente sono in grado di effettuare un controllo imparziale sull'attività interna dell'amministrazione (c.d. casa di vetro).

Come noto nel corso del 2016 è entrato in vigore il D. lgs. n. 97/2016, recante il c.d. Freedom of information act (FOIA), che allinea la legislazione italiana ai principi in materia di trasparenza contenuti nella legislazione di matrice anglosassone e nello specifico a quella statunitense.

L'Amministrazione non è più solo tenuta a dare conoscenza ai portatori di interessi qualificati dei documenti che specificamente li riguardano nonché a rendere conoscibili a chiunque, mediante la pubblicazione sul sito web, alcuni dati particolarmente significativi sull'andamento della gestione amministrativa, ma è tenuta altresì a rendere conoscibile a chiunque pressoché tutti i documenti, dati e informazioni che detiene, al fine di consentire un controllo diffuso sul proprio operato.

Con la delibera dell'Amministratore Unico n. 62 del 11.07.2017 è stato approvato il nuovo regolamento sui procedimenti amministrativi dell'Agenzia Forestas e sull'accesso a dati documenti ed informazioni che, conformemente alle linee guida ANAC, disciplina distintamente le tre tipologie di accesso ormai presenti nell'ordinamento italiano: l'accesso documentale, l'accesso civico e l'accesso generalizzato.

È altresì in corso l'adeguamento del sito web all'architettura, parzialmente nuova, delineata dal FOIA e prevista dall'ANAC nelle prime linee guida, recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016, approvate in via definitiva con la delibera ANAC n. 1310 del 28.12.2016.

9. Attuazione degli obblighi di trasparenza e monitoraggio

Come suggerito dalle Linee guida ANAC, in allegato al presente piano è presente l'organigramma della trasparenza, che definisce, in relazione a ciascun adempimento del novellato D.lgs. 33/2013, quale unità organizzativa produce il dato, lo trasmette per la pubblicazione e materialmente lo pubblica sul portale dell'Amministrazione. Ciò consente la massima responsabilizzazione degli attori coinvolti, anche in termini di incidenza del mancato rispetto degli obblighi e della tempistica sull'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo parametri di incentivazione e penalizzazione che saranno definiti nel piano della performance.



L'organigramma allegato riporta l'unità organizzativa responsabile dell'adempimento, determinando la responsabilità del dirigente rispetto allo stesso. Con atto organizzativo interno l'Amministrazione potrà ulteriormente declinare l'organigramma, definendo funzionari e impiegati coinvolti nei singoli adempimenti, precisando i tempi e le modalità di assolvimento.

Come rilevabile dall'organigramma, nella maggior parte dei casi la pubblicazione dei dati è affidata alla redazione del sito web, circostanza che determina un "collo di bottiglia" nel processo e potenziali margini di errore legati alla manipolazione del dato. L'Amministrazione intende quindi progressivamente implementare una redazione diffusa, abilitando il soggetto che produce il dato alla pubblicazione in via diretta sul web. Ciò richiede tuttavia, a parte un'infrastruttura tecnologica che renda possibile la "redazione diffusa", la disponibilità di personale formato, sotto il profilo sia tecnico che comunicativo- redazionale, e l'introduzione di meccanismi di controllo, che salvaguardino l'omogeneità dell'immagine istituzionale.

Così come enunciato nel precedente Piano, nel corso del 2017 è stata implementata la pagina dell'amministrazione trasparente relativa alla carta dei servizi. In essa, oltre a definire principi e criteri per tutti i servizi erogati dall'Amministrazione, sono definite le schede dei singoli servizi, recanti modalità e criteri per l'accesso, la modulistica, la tempistica e i costi del servizio. La pagina sarà oggetto di ulteriore aggiornamento e miglioramento. Le schede relative ai singoli procedimenti trovano un immediato richiamo nella sezione "come fare per..." posta nella homepage del sito istituzionale. Esse saranno progressivamente implementate con strumenti di monitoraggio della qualità del servizio erogato, realizzato sia attraverso indicatori di processo (es. tempistica di erogazione del servizio rispetto a target prefissati) sia attraverso indagini sulla soddisfazione dell'utenza.

Il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di trasparenza è affidato in prima battuta al RPCT, chiamato a verificare periodicamente il rispetto degli obblighi, segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ed al Direttore Generale i casi di mancato o ritardato adempimento. L'inadempimento può infatti determinare responsabilità disciplinare, dirigenziale e amministrativa, nonché l'applicazione di sanzioni amministrative.

Peraltro anche il monitoraggio dell'adempimento prevede ormai l'intervento dei cittadini, che, attraverso l'istituto dell'accesso civico, possono far rilevare la mancata pubblicazione di atti e informazioni.

10. La gestione del rischio corruttivo

Trattare il "rischio corruttivo" consiste nell'attività di previsione ed analisi di un evento futuro ed incerto, idoneo ad influenzare (negativamente) il perseguimento dell'interesse pubblico, insito nei fini istituzionali



dell'Amministrazione. La "gestione del rischio" è l'insieme delle attività coordinate per guidare e controllare l'amministrazione con riferimento ampio al rischio di «corruzione».

In vista dell'approvazione del presente Piano, il gruppo di lavoro, composto dall'RPCT e dai referenti anticorruzione provenienti da tutti i servizi centrali e territoriali che compongono l'Agenzia, ha compiuto, a partire dal catalogo dei procedimenti a rischio già individuati e mappati nel corso degli anni precedenti, l'analisi del rischio corruttivo. Gli obiettivi strategici di fondo, alla base del lavoro svolto, sono quelli indicati dal PNA 2013 e ss. e sono:

Ridurre le opportunità che si manifestano nei casi di corruzione	Aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione
--	--	--

Lo schema di processo prescelto, come suggerito dai Piani nazionali, è la base dell'ISO 31000 per la gestione del rischio, in questo caso il rischio corruttivo.

In breve il processo seguito è stato il seguente.

Previa effettuazione della **definizione del contesto**, si è passati ad una seconda fase che è quella della **valutazione del rischio** (*risk assessment*). All'interno di questa seconda fase sono presenti tre sotto-fasi che sono: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio. La terza fase è quella del **trattamento del rischio**. Anche rispetto a questa terza fase sono identificate ulteriori tre fasi di lavoro che sono: l'identificazione, l'analisi e la progettazione delle misure anticorruptive.

In parallelo a tutte queste fasi sono presenti due elementi trasversali ad ogni fase e sotto-fase che sono **la comunicazione e la consultazione** (interna ed esterna alla struttura) e il **monitoraggio**.

10.1. Definizione del contesto

Mediante l'utilizzo delle tecniche PESTLE e SWOT è stato iniziato nel 2017 un primo tentativo di analisi più approfondita dei contesti interno ed esterno alla struttura. Il lavoro, che impegnerà l'RPCT e il gruppo dei referenti, è teso ad enucleare i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione in un'ottica anticorruptiva al fine di stimolare l'implementazione dei processi a rischio da mappare, la ricerca di nuovi obiettivi volti al miglioramento organizzativo e la trasparenza.

10.2. Valutazione del rischio

Sulla base dello schema di lavoro sopra descritto, il gruppo di lavoro, composto dall'RPCT e dai referenti ha lavorato a questa fase a partire dai processi già oggetto di mappatura nei precedenti piani anticorruzione. Gli stessi sono stati rivisti ed analizzati e ponderati non solo sulla scorta dell'indice numerico dato dal prodotto di probabilità per impatto, come suggerito dall'allegato 5 del PNA 2013, ma andando ad inserire nell'analisi un elemento qualitativo ulterio-



re. Pertanto, come richiesto dal PNA 2015 ed all'attualità dal PNA 2019, il gruppo di lavoro ha rivisto i processi anche alla luce di quelle che con maggior incidenza possono essere riportate tra le cause di natura organizzativa che, in certa misura, creano un terreno favorevole al verificarsi di un dato evento corruttivo. Tali cause sono state identificate quali c.d. fattori abilitanti.

10.2.1. Identificazione del rischio

Come detto, il gruppo di lavoro non ha preso in considerazione nuovi processi ma si è limitata a ripartire dal lavoro di mappatura degli anni precedenti. La mappatura dei processi è essa stessa una misura anticorruptiva che deve progressivamente investire ogni ambito di attività dell'amministrazione. Rispetto allo scorso anno è stato mappato un ulteriore processo corrispondente agli interventi di manutenzione sui mezzi. I processi presi in considerazione all'attualità nel presente piano sono ventuno:

1. Affidamento di lavori, servizi e forniture
2. Formulazione pareri legali e gestione attività processuale
3. Incarichi esterni di difesa dell'Agenzia
4. Reclutamento di personale mediante concorso pubblico
5. Reclutamento di personale mediante chiamata dai Centri Servizi per l'Impiego
6. Incarichi esterni
7. Trasferimenti
8. Valutazione del personale
9. Incarichi interni
10. Autorizzazione ad incarichi esterni
11. Rilevazione presenze
12. Pianificazione forestale
13. Concessioni strutture
14. Concessioni fide pascolo
15. Concessioni posizionamento arnie
16. Autorizzazione transito manifestazioni sportive
17. Concessione piante in comodato d'uso
18. Vendita piante, miele e altri prodotti
19. Vendita legname e derivati da terreni demaniali
20. Vendita legname e derivati da terreni in concessione
21. Interventi di manutenzione automezzi.



Nella fase dell'identificazione del rischio, oltre a indicare i processi, sono state riviste anche le sotto-fasi costituenti i processi medesimi ed, infine, è stato indicato l'evento corruttivo. Rispetto all'impianto del precedente piano si è lavorato al fine di elaborare un catalogo dei rischi corruttivi che andasse, in modo più puntuale, a indicare qual è il vero rischio che si intende scongiurare e che in linea trasversale investe l'intero processo e non solo una delle sue fasi.

In questo lavoro di revisione si è acquisita la consapevolezza che quelli che nell'anno passato erano stati intesi quali eventi corruttivi in realtà erano "modalità di comportamento" mediante le quali in rischio poteva in ultimo emergere.

10.2.2. Analisi del rischio

Una volta individuato il rischio, è intervenuta una fase di analisi del medesimo. Nell'ambito di questa parte della valutazione del rischio si è proceduto a definire le "modalità di comportamento" attraverso le quali l'evento corruttivo potrebbe emergere nella corrispondente sotto-fase del processo. Per ciascuna modalità di comportamento è stato poi precisato se la stessa interessa il perimetro interno od esterno alla struttura e quale sia il corrispondente fattore abilitante o causa. I fattori abilitanti sono riassumibili nella seguente elencazione:

1. Eccessiva regolamentazione: complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
2. Eccessiva discrezionalità;
3. Inadeguata diffusione della cultura della legalità;
4. Mancanza di competenze;
5. Mancanza di controlli;
6. Mancanza di informatizzazione;
7. Mancanza di programmazione;
8. Mancanza di trasparenza;
9. Mancanza procedimentalizzazione;
10. Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e amministrazione;
11. Mancata definizione dei ruoli;
12. Mancata definizione delle responsabilità;
13. Monopoli (delle informazioni/delle competenze/del potere);
14. Regole (contraddittorie/ controllo senza sanzione/ mancanza di regole);
15. Scarsa segregazione dei ruoli.

L'incidenza (più o meno ampia) di queste cause o fattori abilitanti determina, nell'ambito di una determinata sotto-fase del processo a rischio, un vulnus organizzativo nel quale è più alta la probabilità che si realizzi l'evento corruttivo. Ad esempio, in un processo dove sia assente o carente la regolamentazione, sarà verosimilmente presente il fat-

tore abilitante dell'eccessiva discrezionalità. Considerare l'aspetto qualitativo dei fattori abilitanti nell'ambito della valutazione del rischio apporta il duplice vantaggio di guidare l'amministrazione verso la scelta di misure anticorruptive idonee a ridurre l'incidenza di quel fattore e, in via riflessa, ad accrescere l'efficienza ed il buon andamento dell'organizzazione (ad esempio implementando l'informatizzazione e la procedimentalizzazione del processi).

10.3. Ponderazione del rischio

L'ultima sotto-fase della valutazione del rischio è la ponderazione del rischio individuato. Il terzo passaggio effettuato è stato dunque quello di considerare in via sintetica il livello di rischio che sussiste rispetto alla realizzazione di un evento corruttivo in una certa fase del processo. Come anticipato, i criteri assunti per effettuare questa valutazione sono stati, da un lato, il criterio numerico dato dal prodotto tra probabilità ed impatto, di cui all'allegato 5 PNA 2013, laddove per "probabilità" è stata valutata la frequenza dell'attivazione del processo all'interno dell'organizzazione, mentre per "impatto" si è intesa la portata reputazionale per l'amministrazione che il verificarsi dell'evento corruttivo avrebbe in ambito locale, regionale e nazionale.

In ultimo il grado di rischio è stato sintetizzato secondo la seguente scala cromatica:

Trascurabile
Medio
Rilevante
Critico

Dall'analisi svolta, rispetto all'ultimo aggiornamento al piano è emerso che, a fronte di molti processi, che risultano per se stessi ad elevato rischio come l'acquisizione di beni, servizi e forniture ovvero il reclutamento di personale, vi sono altri processi per i quali il rischio è sensibilmente diminuito in forza di provvedimenti assunti nel corso del 2017 e che, corrispondentemente hanno ridotto l'influenza sugli stessi dei fattori abilitanti. Tra questi segnaliamo i processi di concessione di strutture e posizionamento arnie, ed ancora la vendita di legname e derivati provenienti da terreni demaniali ed in concessione. Per tutti questi processi, nel corso del 2017, l'amministrazione è intervenuta disciplinando le attività con atti organizzativi generali e pertanto, riducendo il grado di discrezionalità. A questo si è affiancato un progressivo processo di informatizzazione della procedura che tali processi maggiormente monitorabili.



10.4. *Trattamento del Rischio*

Il trattamento del rischio comprende due macro fasi essenziali che sono l'individuazione delle misure e la progettazione delle stesse. In allegato al Piano il trattamento del rischio è esposto nei documenti allegati.

10.4.1. Individuazione delle misure

L'individuazione delle misure è una sotto-fase del trattamento del rischio corruttivo che vede come primo passaggio quello della valutazione delle misure esistenti sul medesimo processo. Ogni misura, già prevista nel 2019, è stata presa in considerazione e valutata circa la sua idoneità a incidere sul fattore abilitante individuato nella fase di analisi del rischio, indicandone le motivazioni. Questo lavoro è stato fatto al fine di valutare il rischio residuo, che al momento l'amministrazione si trova a dover trattare. Lo scopo di questo lavoro è quello di investire anno dopo anno, incidendo sulle cause del rischio corruttivo, e, così facendo, riducendo, consapevoli dell'impossibilità di totale eliminazione, il livello di criticità complessivo sul processo considerato.

Una volta enucleato il rischio residuo si è proceduto attraverso il seguente approccio:

- Misura 2019 idonea a contrastare il fattore abilitante:
 - a) è stata soppressa perché già puntualmente attuata (es. emanazione di un regolamento);
 - b) è stata riproposta nel Piano perché utile a regime (es. misura di controllo);
 - c) è stata riproposta nel Piano perché utile a regime ed integrata con l'inserimento di una nuova misura.
- Misura 2019 non idonea a contrastare il fattore abilitante: a) è stata soppressa e sostituita da altra misura.

Dopo una descrizione sintetica della misura individuata, quest'ultima è stata oggetto di analisi in base a:

- idoneità ad incidere sui fattori abilitanti;
- ragionevolezza e sostenibilità dei costi in rapporto all'efficacia;
- presenza di competenze interne presenti o acquisibili nel triennio;
- possibilità di avviare la misura in tempi coerenti con quelli del Piano.

10.4.2. Progettazione delle misure

Alla fase di individuazione delle misure è seguita la loro progettazione.

Ciascuna misura è dunque stata presa in considerazione in base alle fasi necessarie per la loro realizzazione. Per ciascuna fase è stato indicato il risultato atteso, i tempi di realizzazione, il soggetto responsabile per il compimento di quella fase e il corrispondente indicatore.



Tali ultimi due aspetti concorrono a definire con maggiore chiarezza quale debba considerarsi il target concreto che dimostra l'effettività della misura anticorruptiva, anche ai fini dell'attività di monitoraggio. Inoltre, tanto risulta utile anche ai fini del coordinamento con il piano della performance, in quanto in tale forma la misura di anticorruzione è declinata in obiettivo.

10.6. Comunicazione e consultazione

La fase dell'analisi del rischio è stata compiuta nell'ambito del gruppo di lavoro composto dal Responsabile e dai referenti anticorruzione di tutti i servizi. La fase di trattamento del rischio, per motivi di tempo, è stata portata avanti dal Responsabile e dal personale a supporto che, in base al processo trattato ha, di volta in volta e *ratione materiae*, interloquuto con i referenti ed i funzionari dei servizi centrali e territoriali interessati.

Si lavorerà affinché, per il futuro, si riesca a concludere i lavori di aggiornamento al Piano in tempo utile perché lo stesso possa essere pubblicato per la previa consultazione da parte dei portatori di interesse esterni dell'Agenzia, i quali potranno intervenire mediante l'invio al Responsabile anticorruzione dei loro contributi.

10.7. Monitoraggio e riesame

A decorrere dall'approvazione del presente PTPC, con cadenza semestrale i Dirigenti, con la collaborazione dei referenti, per l'ambito di rispettiva competenza, redigono una relazione sullo stato di attuazione del PTPC medesimo, con specifico riferimento agli adempimenti gravanti sugli uffici responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione del rischio, anche in relazione ai tempi prescritti, evidenziando le cause di eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi. Tenuto conto che il RPCT deve predisporre per l'ANAC, ex art. 1 comma 14 della Legge, una relazione entro il 15 dicembre di ogni anno le relazioni semestrali dovranno essere inviate entro le seguenti date 31 novembre e 31 maggio di ciascun anno. Con la medesima relazione sono comunicate le proposte correttive al Piano formulate dai dirigenti. Sarà ulteriore compito di questa amministrazione predisporre apposite ed ulteriori forme di monitoraggio interno dei processi con lo specifico intento di reperire un dato effettivo e più preciso sull'attuazione delle misure.

La L. 190/2012, così come modificata dalla l. 97/2016, che ha introdotto all'art. 1 il comma 8 -bis, ha rafforzato il ruolo di controllo dell'OIV rispetto all'attività di pianificazione e monitoraggio delle amministrazioni su anticorruzione e trasparenza. L'OIV, infatti, verifica, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. L'Organismo, a tal fine, potrà chiedere al RPCT informazioni e documenti, nonché sentire direttamente i dipendenti coinvolti nei processi.



11. Misure generali di prevenzione

Come segnalato dal PNA 2015 occorre distinguere le misure di prevenzione in misure generali e specifiche. Questa distinzione è andata a sostituire quella precedente che distingueva misure anticorruptive in obbligatorie ed ulteriori. Tutte le misure, invero, siano previste dalla legge ovvero dal Piano triennale, obbligano l'amministrazione al loro rispetto.

Le misure generali sono dunque delle misure che prendono questo nome in ragione del loro carattere trasversale. Dell'attuazione di queste misure beneficia tutto il sistema nel suo complesso. Diversa considerazione va invece fatta per le misure specifiche che vanno a investire un determinato processo in essere nell'organizzazione.

Di seguito si darà conto delle misure generali a cui l'Agenzia darà seguito nell'attuare il presente piano.

11.1. Formazione

La formazione costituisce una delle principali tra le misure generali perché consente oltre ad un aumento delle competenze personali e professionali dei dipendenti anche una crescita della cultura dell'organizzazione in senso anticorruptivo e sempre più trasparente.

I filoni di cui l'amministrazione dovrà tenere conto nel predisporre il piano formativo per l'anno 2019 sono quattro:

- a) Formazione in materia di etica e legalità;
- b) Formazione in materia di risk management;
- c) Formazione specifica per i dirigenti in materia di anticorruzione;
- d) Formazione specialistica nelle materie considerate a più alto rischio.

11.1.1. Formazione in materia di etica e legalità

Lungo il prossimo triennio sarà dato avvio al ciclo di formazione in materia di etica e legalità. Il gruppo di formatori interni che già hanno portato avanti i corsi nel triennio precedente avranno il compito di aggiornare il modulo formativo, già presentato ai dipendenti dell'Agenzia, approfondendo meglio i temi affrontati. In particolare i moduli formativi, dovranno focalizzare l'attenzione sui seguenti temi:

- Elementi di etica pubblica;
- PTPC dell'Agenzia;
- Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, anche mediante l'analisi di casi pratici;
- Procedimento disciplinare;
- Whistleblowing.

Questa formazione avverrà internamente con il sistema della c.d. "formazione a cascata".



11.1.2. Formazione in materia di risk management

Nel corso dell'anno 2018 si è proceduto alla formazione in materia di risk management di due funzionari con la qualifica di quadro e di un impiegato con mansioni di tecnico – informatico. Tale formazione, svolta presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, è stata preordinata all'adibizione di questo personale all'ufficio di supporto al RPCT.

11.1.3. Formazione dei dirigenti in materia di anticorruzione

Nel precedente Piano si era valutato necessario prevedere una formazione specialistica rivolta ai Direttori di servizio in materia di anticorruzione che, premessi brevi cenni sugli elementi base del risk management, focalizzi l'attenzione sull'applicazione delle misure anticorruzione e sul relativo regime di responsabilità. L'amministrazione si è attivata nel corso del 2018 per organizzare il corso.

11.1.4. Formazione specialistica nelle materie considerate a più alto rischio

I piani di formazione per il triennio dovranno garantire con il livello massimo di attenzione la formazione e l'aggiornamento del personale addetto alle aree a maggior rischio, anche alla luce dell'analisi svolta nell'ambito del presente Piano. Le due aree in parola sono: l'area del personale dedicata nello specifico al reclutamento e l'area dedicata all'acquisizione di beni servizi e forniture.

11.2. Rotazione

La rotazione del personale è considerata dall'ordinamento tra le principali misure trasversali volte alla prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione. La rotazione, nella lettura offerta dai PNA succedutesi nel tempo ed in particolare da quello del 2016, assume per la P.A. una duplice funzione.

La prima è una funzione preventiva di portata generale. La prevenzione del fenomeno corruttivo derivante dall'istituto, infatti, lungi dal voler mettere in dubbio l'integrità del dipendente sottoposto a rotazione, consiste invece in uno strumento di protezione del medesimo. Lo svolgimento di una stessa funzione per un tempo prolungato, può determinare il rischio di pressioni provenienti dai portatori di interesse coinvolti nei processi di lavoro sottoposti a vario titolo (istruttorio o decisorio) al proprio vaglio.

A tale aspetto si ricollega la seconda funzione, non meno importante della prima, che vede la rotazione come criterio organizzativo. Il cambiamento del contesto lavorativo determina nell'individuo un accrescimento professionale tale da generare effetti positivi sul lavoratore e sull'organizzazione. La professionalità non si sostanzia, infatti, solamente in quanto già ricompreso nel bagaglio di conoscenze del lavoratore, ma deve essere valutata anche in ragione di quanto egli in potenza può raggiungere. Il vantaggio per l'organizzazione avrà infine lungo in vista di una diffusa condivisione delle conoscenze, utile a prevenire ambiti dove potrebbero determinarsi monopoli di competenze. Questi ultimi, oltre a rientrare nel novero dei fattori abilitanti del fenomeno corruttivo, non sono compatibili con il



principio di buon andamento dell'azione amministrativa, la cui continuità deve essere sempre garantita rispetto a quelli che sono i fini istituzionali di ciascuna amministrazione.

La rotazione consiste nell'assegnazione di un dipendente ad un distinto ambito lavorativo sotto il profilo funzionale, territoriale ovvero entrambe le cose.

La rotazione nella funzione implica che nell'ambito del medesimo servizio o dell'ufficio di appartenenza, il dipendente venga formalmente assegnato ad un diversa area di attività. La rotazione territoriale comporta invece il trasferimento del dipendente dall'originario contesto lavorativo verso un diverso Servizio o ufficio. La rotazione mista comporta il combinato dei precedenti profili.

La rotazione si sostanzia in due sotto categorie: la rotazione ordinaria e la rotazione straordinaria.

La rotazione ordinaria consiste in una misura strutturata che, a partire dalle aree a più elevato rischio corruttivo, coinvolge l'intero apparato amministrativo. La finalità consiste nel consentire al dipendente un effettivo "distacco" dalle pratiche usualmente a lui in capo. Il tempo c.d. di allontanamento o raffreddamento non è sancito dalla normativa ed è, dunque, lasciato alla valutazione dell'amministrazione stabilirne il tempo minimo. Il raffreddamento può, pertanto, dirsi attuato, se effettivo, per un tempo non inferiore a dodici mesi.

La rotazione straordinaria, la cui fonte normativa risiede nel citato art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001, è residuale rispetto alla rotazione ordinaria e, dalla medesima, trascende quanto a tempi e modalità di attuazione. La rotazione straordinaria è una misura eccezionale e cautelare che ricorre nei casi in cui un dipendente sia stato incolpato per condotte di natura corruttiva per le quali sia stato dato avvio a procedimenti penali o disciplinari. Per quanto attiene all'ambito soggettivo si segnala che per il personale non dirigenziale la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio ove non sussista il medesimo rischio, mentre nel caso di personale dirigente, la misura è applicata mediante la revoca dell'incarico dirigenziale e, se del caso, l'assegnazione ad altro incarico. Sul piano oggettivo, invece, in attesa che il contenuto della norma venga meglio dettagliato in sede legislativa, stando a quanto chiarito dal PNA 2016, son da considerarsi fattispecie di reato idonee ad integrare le anzidette condotte corruttive, oltre ai reati di cui al Titolo II, capo I, riguardanti i reati contro la Pubblica amministrazione, anche quelli indicati agli artt. 7 e 10 d.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235. I reati ivi enumerati sono tutti annoverati tra quelli di maggior speciale gravità all'interno dell'ordinamento. Tra questi, a titolo meramente esemplificativo citiamo il reato di associazione mafiosa, l'associazione finalizzata al traffico di stupefacenti o armi, al compimento di reati contro la fede pubblica oppure contro la libertà individuale.

I principi fondamentali alla base della misura della rotazione sono il principio di buon andamento e il principio di continuità dell'azione amministrativa. Tanto implica che la rotazione non può determinare un appesantimento della macchina amministrativa tale da creare un blocco del servizio. La rotazione deve dunque essere programmata, graduale e sostenibile.



I provvedimenti in materia di rotazione del personale dovranno ponderare le generali esigenze organizzative aziendali e quelle specifiche di struttura e, in ogni caso, la scelta della rotazione di tipo funzionale, dovrà essere privilegiata rispetto a quella di tipo meramente territoriale. Invero, la rotazione nelle funzioni, infatti, ai fini anticorruptivi e rispetto al più generale obiettivo del miglioramento dell'organizzazione, è da ritenersi misura di sicuro maggior pregio.

La difficoltà principale propria dell'Agenzia consta nella generale carenza di personale, soprattutto nei livelli direttivi e apicali, a fronte di aree che richiedono una spiccata specializzazione del personale da adibire.

Occorre sul punto distinguere se trattasi di un caso in cui la rotazione possa essere differita nelle more della risoluzione delle problematiche emerse da quelli in cui la rotazione non possa del tutto porsi in essere (c.d. casi di infungibilità), onde non causare un grave detrimento al buon andamento dell'amministrazione.

In entrambe le situazioni occorre prevedere misure ulteriori idonee a controbilanciare la differita o mancata attuazione della misura.

Per quanto attiene alla prima ipotesi, ossia di rilevata impossibilità alla rotazione in considerazione della elevata professionalità richiesta e non posseduta da altro personale, si dovrà optare per un differimento della medesima. È ragionevole ritenere che la misura della rotazione non necessita di una attuazione indiscriminatamente immediata, foriera di possibili danni al servizio finora reso. La rotazione, tuttavia, può essere preparata e condotta a termine in tempi meno rapidi ma indubbiamente più efficaci ed a garanzia dell'efficienza del servizio. Le misure ulteriori atte a preparare la rotazione potranno essere:

- a) Formazione specialistica nella specifica materia dell'area a rischio a beneficio del personale che andrà a ricoprire l'incarico;
- b) Predisporre periodi di accompagnamento preliminare da parte del personale addetto e specializzato nei riguardi del dipendente che andrà a ricoprire l'incarico;
- c) Rotazione sull'oggetto delle pratiche assegnate: In presenza di due o più dipendenti con il medesimo grado di specializzazione, a parità di funzione e nell'ambito del medesimo servizio od ufficio, potrà realizzarsi una rotazione sul piano oggettivo, mediante l'assegnazione di pratiche di tipologia diversa da quella trattata in precedenza.

Con riguardo invece alla seconda ipotesi, auspicabilmente rara, che sussistano vincoli oggettivi alla rotazione del personale tali da impedirne di fatto la realizzazione, come ad esempio l'avere in forza un solo dipendente con delle determinate competenze indispensabili ad un certo servizio, è ragionevole prevedere l'utilizzo di misure ulteriori ed alternative.

Misure ulteriori atte a contro bilanciare la deroga alla regola generale della rotazione, oltre a quelle che il PTPC riterrà utile introdurre, potranno essere:



- a) Implementazione di misure di trasparenza, specialmente dedicate al processo a rischio in capo al dipendente di cui non è possibile disporre la rotazione;
- b) Articolazione delle competenze o segregazione delle funzioni, in base alla quale la funzione svolta dal dipendente che non ruota, venga, con ordine di servizio, suddivisa in fasi autonome (segregate appunto) che verranno assegnate ad altri dipendenti. In tal modo il medesimo soggetto, benché fortemente specializzato ed infungibile rispetto alle sue mansioni, non risulterà titolare dell'intero processo. In tal modo, pur non realizzandosi del tutto l'auspicato raffreddamento rispetto al ruolo ricoperto, tuttavia il rischio verrà comunque mitigato in ragione della segregazione.
- c) Rotazione sull'oggetto delle pratiche assegnate: In presenza di due o più dipendenti con il medesimo grado di specializzazione, a parità di funzione e nell'ambito del medesimo servizio od ufficio, potrà realizzarsi sul piano oggettivo, mediante l'assegnazione di pratiche di tipologia diversa da quella trattata in precedenza.

11.2.1. La rotazione per il triennio 2020-2022

11.2.1.1. La rotazione negli appalti.

Il sistema degli acquisti è strutturato su due livelli. A livello centrale la struttura dell'Agenzia prevede la presenza di un Servizio Affari Generali e Contratti, al cui interno vi è un Ufficio Appalti. Quest'ultimo provvede all'espletamento delle gare d'appalto per lavori, forniture, servizi e incarichi professionali non trasferiti alla competenza della Centrale Regionale di Committenza. Fornisce inoltre supporto tecnico-giuridico in materia contrattuale ai Servizi Territoriali dell'Agenzia.

Il personale addetto all'Ufficio Appalti e contratti è costituito all'attualità da una funzionaria, con la funzione di responsabile. Il Responsabile dell'Ufficio possiede una elevata specializzazione nella materia, maturata nel tempo grazie all'esperienza sul campo e alla formazione ricevuta in ragione della complessità e della continua evoluzione normativa. Poiché il funzionario incaricato ha ripreso ad occuparsi specificamente di appalti a partire dal 2018, a seguito di un periodo di raffreddamento presso altra Amministrazione e a seguito di una fortissima riduzione dell'attività contrattuale dell'Agenzia nel corso del 2017, allo stato attuale non si ritiene di dover provvedere alla rotazione di questa figura. A ciò si aggiunge che una delle fasi in cui è maggiormente presente il rischio corruttivo, ossia la definizione delle specifiche tecniche dell'appalto, non rientra tra le competenze dell'Ufficio Appalti, ma dei Servizi titolari dei capitoli di spesa (principalmente Servizio Tecnico e Servizio Antincendio, Protezione Civile ed Autoparco). Al riguardo è disposta la rotazione del Responsabile dell'Ufficio Sicurezza, mentre non è necessaria la rotazione del Responsabile dell'Ufficio Autoparco perché in carica da poco più di un anno.

Per quanto riguarda il personale dei servizi centrali e territoriali che si occupa di gare e acquisti sui mercati elettronici, lo scorso anno sono state apportate alcune modifiche allo schema di rotazione previsto nel 2018.



Nell'anno 2018, come previsto dal Piano, è stata effettuata la mappatura del personale, nominalmente individuato, addetto al settore acquisti, con l'indicazione precisa del tempo (maggiore o inferiore ai 5 anni) di permanenza in quella mansione.

Quanto previsto per il 2019, ossia un periodo di affiancamento di almeno otto mesi del personale da adibire da parte del personale addetto da un tempo uguale o superiore a cinque anni, non è risultato concretamente attuabile.

A causa della forte carenza di personale, non vi sono infatti nei Servizi Territoriali due impiegati amministrativi che possano essere adibiti agli acquisti per un periodo di otto mesi tal da poter effettuare il predetto affiancamento, né tal periodo sarebbe sufficiente a permettere di operare successivamente in modo efficiente ed autonomo. Lo stesso personale già addetto, infatti, è in corso di acquisizione delle competenze necessarie ad operare sul campo, pertanto, una sostituzione in questa fase sarebbe foriera di gravi problemi organizzativi e disfunzioni. Si evidenzia inoltre che detto personale si occupa della procedura di acquisto successivamente alla determinazione del fabbisogno e alla individuazione delle specifiche tecniche, non intervenendo pertanto in fasi in cui il rischio corruttivo è molto elevato. Alternativamente alla rotazione come prevista nel Piano 2018, anche per il 2020, si ritiene possano essere adottate diverse misure che implicano una modifica a livello di struttura organizzativa. Tale cambiamento si sta realizzando in maniera graduale e si concluderà al termine di successive fasi di sperimentazione, verifica dell'andamento e consolidamento del nuovo schema organizzativo.

La nuova organizzazione, in una prima fase, ha riguardato nel 2019 soltanto due Servizi Territoriali, che seppure nel limite dei 40.000 euro, hanno effettuato gli acquisti sotto il coordinamento della Direzione Generale.

Al termine del periodo di sperimentazione, gli acquisti di tutti i Servizi verranno gestiti unitariamente, rimanendo in capo al singolo Servizio territoriale soltanto l'acquisto dovuto a straordinarie e sopravvenute esigenze.

L'attuazione della modifica strutturale ed organizzativa qui proposta, quale misura anticorruttiva, sarà sotto la responsabilità della Direzione Generale e potrà aver luogo secondo il seguente schema:

Anno	Servizi Territoriali	Fasi attuative della misura
2019	n. 2 servizi pilota	Tali servizi potranno essere individuati in base alla candidatura presentata e/o con determinazione del Direttore Generale
2020	n. ulteriore 2 servizi	Tali servizi potranno essere individuati in base alla candidatura presentata e/o con determinazione del Direttore Generale
2021	Tutti i Servizi	A regime



Lavorando in rete tutti i funzionari e gli addetti non saranno più esclusivi gestori della procedura di acquisto, ma facendo capo all'Ufficio Appalti della Direzione, ruoteranno periodicamente sia in relazione alla categoria merceologica, sia in relazione alla fase del procedimento di propria competenza.

Il risultato atteso dall'applicazione nel triennio di questa misura darà luogo non solo alla rotazione sull'oggetto delle pratiche assegnate, ma anche alla segregazione dei ruoli, a maggiori controlli e alla condivisione delle conoscenze, utile a prevenire monopoli di competenze.

Ciò garantirà una più efficace ed efficiente gestione delle procedure e delle risorse umane e favorirà la specializzazione delle competenze anche attraverso il continuo confronto e l'aggiornamento con specifici focus organizzati periodicamente.

11.3. Verifiche sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità

La disciplina riferita alle cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico è contenuta nel d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39. L'inconferibilità, deve intendersi la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi previsti dalla predetta disciplina 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 attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico;

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

Questa disciplina è posta allo scopo di evitare il realizzarsi di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

gli atti di conferimento degli incarichi, adottati in violazione di tali norme sono nulli e, pertanto, è onere dell'amministrazione provvedere al periodico controllo sulle dichiarazioni di insussistenza delle predette cause di incompatibilità ed inconferibilità.

L'effettuazione del controllo rientra tra i compiti del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Considerata la carenza di personale a supporto del RPCT, il Responsabile procederà al controllo almeno del 50% delle dichiarazioni presentate nell'anno da parte dei titolari di incarico dirigenziale.



11.4. Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA)

Il Responsabile dell'anagrafe della stazione appaltante (RASA) ha il compito di compilare e aggiornare l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita per effetto dell'art. 33-ter del D.L. 179/2012, convertito nella L. 221/2012, e la sua nomina costituisce una misura obbligatoria di trasparenza preventiva del fenomeno corruttivo di cui deve darsi conto nell'ambito del PTPCT. Il RASA per l'Agenzia Forestas è attualmente indicato nella persona del precedente Direttore Generale dell'Agenzia. L'individuazione di tale figura è in fase di prossimo aggiornamento.

11.5. I patti di integrità

L'adozione dei Patti di integrità, individuati dall'articolo 1, comma 17, della legge n. 190/2012, da applicarsi da parte delle stazioni appaltanti alle procedure di acquisizione di lavori, beni e servizi, è da intendersi quale misura generale di prevenzione della corruzione. I patti di integrità stabiliscono l'obbligo reciproco che si instaura tra le Amministrazioni aggiudicatrici e gli operatori economici di improntare i propri comportamenti ai principi di trasparenza e integrità e costituiscono parte integrante della documentazione di gara e del successivo contratto. L'Agenzia Forestas che ai sensi della L.R. 24/2014, è parte del c.d. Sistema Regione e, pertanto, applica obbligatoriamente a tutte le procedure lo schema pattizio adottato dalla Regione Sardegna con la Delibera della Giunta Regionale n. 30/16 del 16 giugno 2015, n. 30/16.

11.6. Segnalazione illeciti (Whistleblowing)

Il Whistleblower (fischiatore) è il soggetto che segnala illeciti commessi all'interno di una organizzazione. La segnalazione di un soggetto interno di un fatto corruttivo in senso ampio, ossia di qualunque fatto che rappresenti ipotesi di c.d. *maladministration*, è considerata, a livello mondiale, come una delle più efficaci misure anticorruptive. Un sistema nel quale è socialmente riconosciuta e valorizzata la figura del whistleblower porta in sé già potenti anticorpi anticorruptivi per vari ordini di motivi. In primo luogo, perché è di fatto garantito un controllo diffuso sui processi da parte di chi ne conosce meglio i meccanismi di funzionamento. In secondo luogo, bisogna tener presente il valore deterrente che la figura esercita sul sistema rispetto al compimento di illeciti. Ancora, l'autenticità e la precisione delle informazioni provenienti da un soggetto interno godono sicuramente di un pregio maggiore rispetto a quelle provenienti da una indagine che parte dall'esterno.

Per questi motivi la figura del whistleblower va senz'altro valorizzata e protetta.

La valorizzazione deve entrare ancora maggiormente nella cultura del dipendente pubblico ed dunque anche presso l'Agenzia, attraverso sessioni di formazione interna sui valori dell'etica e della legalità.

La protezione del dipendente è oggetto della disciplina prevista all'art. 54-bis del D.lgs.165/2001. In base ad essa il pubblico dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o all'Autorità



nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

Al momento l'Amministrazione non si è dotata di un sistema di segnalazione che garantisca il perfetto anonimato del segnalante. Si auspica nel corso del prossimo triennio di riuscire ad introdurre una piattaforma per le segnalazioni che consenta il segnalante di comunicare ciò di cui è a conoscenza in maniera riservata benché non anonima.

Con la [Delibera di Giunta Regionale del 16 giugno 2015, n. 30/15](#) sono state adottate le linee guida per la tutela dei dipendenti e collaboratori della Regione Autonoma della Sardegna, degli Organismi del Sistema Regione e delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale, che segnalano illeciti (whistleblower) ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 54-bis). Tali linee guida vigono anche per l'Agenzia, in quanto parte del Sistema Regionale, come segnalato dal Responsabile Anticorruzione dell'Ente Foreste anche con circolare prot. 11338 del 30.7.2015.

L'importante novità introdotta nel corso del 2019 è stata la predisposizione sul sito web istituzionale di un canale telematico per le segnalazioni del Whistleblowing. Sul sito dipendenti e cittadini potranno avere accesso ad un sistema protetto per poter effettuare segnalazioni seguendo uno schema guidato e finalizzato a rendere il più possibile circostanziata e, dunque, efficace la segnalazione.

The screenshot shows the SardegnaForeste website interface. At the top, there is a navigation menu with links for HOME, F.G.R.E.S.T.A.S., MONTAGNE FORESTE E NATURA, SERVIZI ALLA SOCIETÀ, EDUCAZIONE AMBIENTALE, and NOTIZIE ED EVENTI. Below the menu is a large image of a forest with a green box in the bottom right corner that says "Felce aquilina".

The main content area is titled "WHISTLEBLOWING PA" and includes the following text:

SEGNALAZIONE DI ILLECITI

Ultimo aggiornamento: 30/01/2020

Whistleblow è un termine inglese che vuol dire "fischio". Whistleblower (letteralmente: colui che segnala con un fischio) è dunque un **informante** che, venuto a conoscenza di un episodio di **illecito reale o potenziale**, segnala quanto accaduto (o avvisa che sta per accadere).

In Italia, con l'entrata in vigore della Legge n. 190/2012, è stata disposta una disciplina per la **protezione del pubblico dipendente** che, nell'interesse dell'integrità dell'Amministrazione, segnala condotte illecite di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Tutela del dipendente che segnala illeciti

La legge tutela dunque il dipendente pubblico che segnala un illecito nel caso in cui, a motivo della segnalazione, risulti poi vittima di atti ritorsivi nei suoi confronti quali, ad esempio: l'essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa che possa avere su di lui effetti negativi, diretti o indiretti.

Tali tutele, tuttavia, non sono garantite nei casi in cui venga accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi mediante la denuncia ovvero venga accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

Il verificarsi di episodi simili potranno essere comunicate direttamente all'ANAC che, con la determinazione n. 6 del 28.04.2015, ha divulgato sul tema apposte **linee guida** reperibili on-line a questo link:

- **Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015: linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)** [pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015]

Anche la Regione Sardegna ha adottato delle proprie linee guida per la tutela dei dipendenti e collaboratori della Regione Autonoma della Sardegna, degli Organismi del Sistema Regione e delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale, che segnalano illeciti ai sensi del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 54-bis): Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, articolo introdotto dall'art. 1 della legge n. 179 del 2017, con la:

- **Delibera di Giunta Regionale del 16 giugno 2015, n. 30/15** [link al file .pdf]

Anonimato e riservatezza: qual'è la differenza?

Il timore di avere delle sgradevoli ripercussioni sul luogo di lavoro è la prima causa che blocca la volontà del dipendente di segnalare. Per questo motivo la legge impone che l'amministrazione assicuri, nel trattare la segnalazione, la **massima riservatezza dell'identità** di chi segnala in ogni fase del procedimento e sottrae la segnalazione dall'accesso agli atti di cui alla Legge n.241/1990.

La **garanzia di riservatezza** presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nell'ipotesi di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (rubricata «dipendente pubblico che segnala illeciti») quella del soggetto che **non si rende individuabile**.

Poiché, dunque, il presupposto per la garanzia della riservatezza è che il segnalante faccia conoscere la propria identità, questa disciplina sulla segnalazione degli illeciti non potrà trovare applicazione nei casi di **segnalazioni anonime**, che restano comunque possibili purché adeguatamente dettagliate e circoscritte quanto alla ricostruzione dei fatti, riconducendoli a contesti spaziali e temporali determinati.

Come fare per segnalare un illecito?

È possibile trasmettere segnalazioni di illeciti in via **telematica** oppure in forma **cartacea** in forma anche anonima.

Per l'invio di una segnalazione in forma **telematica** --> [cliccare qui](#) <<-- (nb: può essere anche in forma **anonima**)

(collegamento al WHISTLEBLOWING PA, il sistema digitale gratuito per la gestione delle segnalazioni di corruzione nella Pubblica Amministrazione, piattaforma per le segnalazioni del Whistleblowing; predisposta dall'organizzazione Transparency International Italia).



La sezione è visionabile cliccando al seguente link: <http://www.sardegnaforeste.it/article/segnalazione-di-illeciti>

11.7. Codice di Comportamento

Il codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia Forestas è stato approvato con la Delibera di Giunta Regionale n. 3/7 del 31.1.2014 ed è il medesimo applicato a tutto il personale dell'Amministrazione Regionale, degli Enti, delle Agenzie e delle società partecipate. Nell'ambito della formazione generale su etica e legalità rivolta a tutto il personale, programmata per il prossimo triennio, si darà spazio anche al codice di comportamento, puntando in special modo sui suoi risvolti applicativi.

11.8. Pantouflage

Nell'ambito delle misure generali di prevenzione del fenomeno corruttivo, si inserisce anche quello volto a prevenire e contrastare il fenomeno del c.d. pantouflage o revolving doors. A tal riguardo l'art 16-ter del D.lgs. 165/2001, così come introdotto dalla Legge 190/2012, dispone: *"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."*

L'ipotesi è quella in cui un dipendente pubblico che, successivamente alla cessazione dal servizio, presti attività lavorativa dipendente o libero-professionale a favore di una ditta che sia stata beneficiaria di rapporti contrattuali con l'amministrazione e per i quali il dipendente abbia assunto un ruolo decisionale o comunque determinante nelle varie fasi del procedimento. In particolare, il divieto si impone per i dipendenti che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale e dunque i dirigenti, i funzionari titolari di funzioni dirigenziali ed il responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del d.lgs. n. 163 del 2006). La norma mira ad evitare che si verifichino circostanze potenzialmente corruttive in cui il dipendente pubblico e la ditta possano accordarsi, prima della cessazione dal servizio, per la successiva costituzione di un rapporto di lavoro ovvero per un incarico libero-professionale presso l'azienda.

Al fine di evitare una simile evenienza nelle schede allegate al presente piano sono previste misure a prevenire detto fenomeno incidendo sui contratti di appalto e sui contratti di lavoro dei dipendenti, nonché prevenendo misure volte ad impegnare e responsabilizzare il dipendente all'atto della sua cessazione da servizio.



14. Comunicazioni

Per le comunicazioni di interesse per il Responsabile anticorruzione e trasparenza, oltre all'invio cartaceo, presso la sede della Direzione Generale la casella Pec da utilizzare è trasparenza.anticorruzione@pec.forestas.it.

15. Pubblicazione del piano

Il piano è pubblicato nel sito dell'Agenzia Forestas, nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Altri contenuti", Corruzione.

Il piano viene aggiornato per scorrimento con cadenza annuale e comunque in tutti i casi in cui emergano rilevanti mutamenti organizzativi dell'amministrazione o sopravvenute norme di legge. L'Agenzia assicura la massima diffusione del Piano, sia all'esterno che all'interno dell'amministrazione. L'avvenuta pubblicazione sarà portata all'attenzione del personale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

F.to. Dora Soru