

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 2021-2023



Sommario

1. ACRONIMI E DEFINIZIONI.....	4
2. NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.....	4
3. PREMESSA.....	7
4. SOGGETTI E RUOLI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	8
4.1 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza e la rete dei referenti.....	8
4.2 I Dirigenti.....	10
5. OGGETTO E FINALITÀ.....	11
6. LA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO.....	11
6.1 Analisi del contesto.....	13
6.2 Analisi del contesto esterno.....	14
6.2.1. Dimensione socio-ambientale.....	14
6.2.2. Dimensione relazionale – I principali <i>stakeholders</i>	16
6.2.3. Dimensione culturale.....	18
6.3 Analisi del contesto interno.....	18
6.3.2. Dimensione oggettiva.....	19
6.3.3. Dimensione organizzativa.....	20
7. MAPPATURA DEI PROCESSI.....	25
8 VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	25
8.1. Identificazione del rischio.....	25
8.2. Analisi del rischio.....	26
8.3 Ponderazione del rischio.....	27
9. TRATTAMENTO DEL RISCHIO.....	28
9.1 Individuazione delle misure.....	28
9.2 Programmazione delle misure.....	30
10. MONITORAGGIO E RIESAME.....	30
11. CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE.....	31



12. MISURE GENERALI DI PREVENZIONE.....	31
12.1. Formazione.....	32
12.1.1. Formazione in materia di etica e legalità.....	32
12.1.2. Formazione in materia di risk management.....	32
12.1.3. Formazione specifica per i referenti anticorruzione.....	33
12.1.4. Formazione specialistica per figure di supporto all'RPCT.....	33
12.2. La Rotazione "ordinaria" del personale.....	33
12.3. La rotazione straordinaria.....	37
12.4. Verifiche sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità.....	38
12.5 Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).....	39
12.6 I patti di integrità.....	39
12.7. Segnalazione illeciti (Whistleblowing).....	39
12.8. Codice di Comportamento.....	40
12.9. Pantouflage.....	41
13. COORDINAMENTO TRA PTPC E PIANO DELLA PERFORMANCE.....	41
14. LA TRASPARENZA.....	42
14.1. Attuazione degli obblighi di trasparenza e monitoraggio.....	42
15. COMUNICAZIONI.....	43
16. PUBBLICAZIONE DEL PIANO.....	44



1. Acronimi e definizioni

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza nelle amministrazioni pubbliche;
AVCP	Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture;
FOIA	Freedom of Information Act
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione della performance
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTTI	Piano Triennale per la Trasparenza e Integrità;
PTPCT	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;
SNA	Scuola Nazionale dell'Amministrazione
Legge:	la legge n. 190/2012 <i>“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”</i>
TUPI	Testo Unico per il pubblico impiego D.lgs. 165/2001

2. Normativa ed atti di riferimento in tema di anticorruzione e trasparenza

- 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.);
- legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.
- Legge regionale n. 31 del 13 novembre 1998 e ss. mm. e ii;
- Legge regionale n. 8 del 27 aprile 2016;

Di seguito alcuni tra i principali provvedimenti dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC):

- regolamento 9 settembre 2014 in materia di esercizio del potere sanzionatorio per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e dei Codici di comportamento;
- delibera 18 novembre 2014, n. 146 in materia di esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal piano nazionale anticorruzione e dal piano triennale di prevenzione della corruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell’attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (articolo 1, comma 3, della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- determinazione 28 aprile 2015, n. 6 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;
- regolamento 20 luglio 2016 per l’esercizio della funzione consultiva svolta dall’ANAC ai sensi della Legge 190/2012, dei relativi decreti attuativi e del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, al di fuori dei casi di cui all’art. 211 del decreto stesso;



- delibera n. 833 del 3 agosto 2016 "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili";
- delibera 28 dicembre 2016, n. 1309 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 2 del d.lgs. 33/2013";
- delibera 28 dicembre 2016, n. 1310 "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";
- delibera 8 marzo 2017, n. 241 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016";
- delibera 29 marzo 2017, n. 328 "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari";
- delibera 29 marzo 2017, n. 329 "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- delibera 29 marzo 2017, n. 330 "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione", che "disciplina i procedimenti dell'Autorità concernenti l'esercizio dei poteri di vigilanza sulle misure di prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera f), della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- delibera n. 657 del 18 luglio 2018, regolamento ANAC sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;
- delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 in riscontro alle richieste di parere all'ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.);
- delibera n. 215 del 26 marzo 2019 recante "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";
- delibera n. 494 del 05 giugno 2019 - approvazione Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici».



- delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”
- Infine, i Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) che ai sensi dell’art. 2bis della l.190/2012, costituiscono “atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell’adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione”. Di seguito quelli finora adottati:
- 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, Delibera ANAC n.1208 del 22 novembre 2017;
- Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2018, Delibera ANAC n.1074 del 21 novembre 2018;
- Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2019, Delibera ANAC n.1064 del 13 novembre 2019;

3. Premessa

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2021-2023 costituisce il documento programmatico adottato dall’Agenzia Regionale Forestas in attuazione della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ed in coerenza con le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni.

Il presente PTPCT è redatto in continuità con i piani degli anni precedenti, con l’obiettivo di continuare il percorso già intrapreso verso l’acquisizione di una sempre maggiore consapevolezza dei valori di etica, legalità e trasparenza che devono caratterizzare l’operato di ogni pubblica amministrazione.

L’elaborazione del piano è stata condizionata, come tutte le attività che hanno riguardato l’Agenzia e più in generale le pubbliche amministrazioni nel corso del 2020, e lo sono tuttora, dagli effetti della pandemia dovuta al COVID-19.

Le misure di contrasto e contenimento adottate a livello nazionale, recepite anche dall’amministrazione regionale, hanno comportato un radicale cambiamento nell’organizzazione del lavoro degli uffici, con il massiccio ricorso alla modalità del cosiddetto smart working o lavoro “agile” svolto dai dipendenti che hanno alternato il lavoro a domicilio con quello in presenza presso la sede di lavoro. Questo passaggio è stato accompagnato dalla necessità di adeguare la dotazione informatica e delle reti alle nuove esigenze lavorative. Data la complessa struttura organizzativa dell’agenzia tale percorso è tuttora in fase di completamento.



4. Soggetti e ruoli coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione

La prevenzione della corruzione è il risultato di un'azione congiunta e coordinata che coinvolge tutti i soggetti che operano all'interno dell'amministrazione ai più diversi livelli. In primis l'organo di indirizzo politico cui compete la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e che adotta, ogni anno, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti su proposta del R.P.C.T.

In relazione agli incarichi ricoperti ed al proprio livello di responsabilità sono coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione e nell'attuazione delle misure di contrasto e di promozione della trasparenza tutti i Dirigenti e i dipendenti dell'Agenzia, che sono chiamati a collaborare ed assumersi le rispettive responsabilità.

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

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT) dell'Agenzia Forestas è il Dr. For. Gavino Palmas, individuato tra il personale in servizio con qualifica dirigenziale dal Commissario Straordinario dell'Agenzia con delibera n.22 del 20 febbraio 2020. E' subentrato alla precedente RPCT, Dr.ssa Dora Soru, in carica dal 2017 e sino al 31 gennaio 2020. Il Dr. Palmas, che ricopre l'incarico di Direttore del Servizio Territoriale di Cagliari, nel mese di maggio 2020 ha seguito in qualità di nuovo RPCT il corso di formazione specifico organizzato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA).

Compiti e poteri del RPCT

L'art. 1 della L. 190/2012 definisce compiti e poteri del Responsabile anticorruzione, in particolare stabilisce che il RPCT:

- predisporre – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il PTPCT e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.
- segnali all'organo di indirizzo e all'OIV le "disfunzioni" (così recita la norma) inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
- preveda «obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano», con particolare riguardo alle attività ivi individuate.
- verifichi l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e proponga modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione.



- verifichi, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

- individui il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

- rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC, assicurandone la pubblicazione sul sito web istituzionale e trasmettendola all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione.

Il d.lgs. 33/2013 assegna al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale soggetto "un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Attribuisce al RPCT il compito di occuparsi dei casi di riesame dell'accesso civico.

Il RPCT inoltre cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione ad ANAC dei risultati del monitoraggio.

L'RPCT dell'Agenzia non dispone di una struttura dedicata che operi a tempo pieno, ma è supportato da una funzionaria con profilo giuridico – amministrativo e con formazione specifica, che opera presso la Direzione Generale. Tale assegnazione è tuttavia parziale, dal momento che la funzionaria è a sua volta responsabile di un ufficio nell'ambito del servizio del Personale. Ulteriori figure scelte in base alle competenze precedentemente acquisite in materia di anticorruzione, appalti e per le specifiche competenze tecniche possedute in campo informatico, collaborano con l'RPCT compatibilmente con gli altri incarichi ed attività di competenza.

Il Responsabile è inoltre coadiuvato dai referenti, individuati per ciascuna delle strutture periferiche e centrali in cui è articolata l'Agenzia. Nel corso del 2020 si è avuto l'avvicendamento di un terzo dei referenti che ha richiesto l'organizzazione di un corso di formazione ad hoc, gestito internamente, svoltosi nel mese di settembre.

I referenti, sotto il coordinamento del RPCT, svolgono le seguenti funzioni:

- a) assicurare il raccordo tra RPCT ed il Servizio di appartenenza, facilitando i flussi informativi tra i soggetti coinvolti;
- b) partecipare al processo di analisi dei rischi (mappatura dei processi, individuazione dei rischi e delle relative misure di mitigazione) 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, segnalando tempestivamente all'R.P.C.T. even-



- tuali anomalie nella gestione delle proprie attività che hanno attinenza con fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione;
- 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.
 - e) assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza, prestando la massima collaborazione nell'individuazione, elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale, monitorando il termine di aggiornamento delle pubblicazioni di propria competenza;
 - f) segnalare eventuali criticità rispetto agli obblighi di pubblicazione, al fine di individuare, con il coordinamento del R.P.C.T., la soluzione più adeguata;

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può operare anche attraverso la costituzione di gruppi di lavoro. Nel corso del 2021 si auspica di poter costituire tali gruppi di lavoro per il perseguimento di obiettivi specifici e per l'analisi di particolari tematiche, integrando all'interno di essi i referenti con ulteriori figure sia amministrative che tecniche.

4.2 I Dirigenti

La normativa in materia di prevenzione della corruzione assegna all'RPCT il ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, questo non deve essere interpretato dagli altri responsabili di compiti organizzativi come un pretesto per deresponsabilizzarsi in merito allo svolgimento del processo di gestione del rischio. Al contrario, l'efficacia del sistema è vincolata al contributo attivo di tutti gli attori all'interno dell'organizzazione. L'Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce in particolare i compiti dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzative. Essi hanno precisi obblighi di contrasto e prevenzione dei fenomeni corruttivi e della trasparenza, nello specifico devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad



esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);

- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

- garantire, ai sensi dell'art. 43, co. 3, del d.lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso informativo dei dati, documenti e informazioni detenuti dall'ufficio cui sono preposti, da pubblicare a fini di trasparenza, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge;

5. Oggetto e finalità

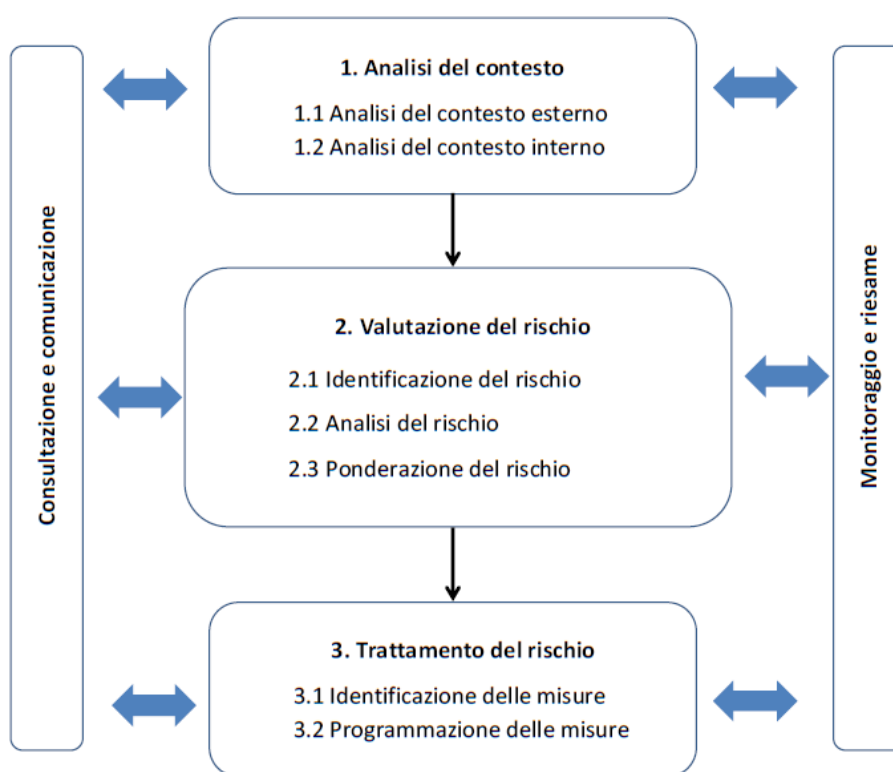
Ai sensi dell'art.1, comma 9, della Legge n.190/2012 "Disposizioni per la prevenzione la repressione della corruzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione" l'Agenzia Forestas adotta il presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023 con la finalità di:

- 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. La gestione del rischio corruttivo

Gestire il “rischio corruttivo” significa intraprendere una serie di iniziative coordinate finalizzate a monitorare l’attività dell’amministrazione rispetto al rischio corruzione, da intendersi in senso ampio, al fine di ridurre le probabilità che lo stesso si verifichi.

Lo schema di processo adottato è quello suggerito dai Piani nazionali Anticorruzione in conformità ai principi della UNI ISO 31000, a partire dal PNA del 2013, dell’Aggiornamento 2015 e, da ultimo, dall’allegato 1 del PNA 2019, dal quale è stato tratto il seguente schema che ne rappresenta le diverse fasi:



In breve il processo seguito è stato il seguente.

Previa effettuazione della **definizione del contesto**, esterno ed interno, 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 fasi di lavoro che sono: l’identificazione e la progettazione delle misure anticorruptive.



In parallelo sono presenti due elementi trasversali ad ogni fase e sotto-fase: **la comunicazione e la consultazione** (interna ed esterna alla struttura) ed il **monitoraggio e riesame**.

Ai fini del presente Piano si è fatto riferimento al catalogo dei procedimenti a rischio già individuati e mappati nel corso degli anni precedenti dal gruppo di lavoro composto dall'RPCT e dai referenti anticorruzione provenienti da tutti i servizi centrali e territoriali che compongono l'Agenzia. Gli obiettivi strategici di fondo, alla base del lavoro svolto, sono quelli indicati dal PNA 2013 e seguenti, 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
--	--	--

6.1 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 ridurne 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 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.

Quanto all'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.

6.2 Analisi del contesto esterno

6.2.1. Dimensione socio-ambientale

Rispetto agli aspetti di ordine socio-economico dell'Isola, si riportano alcuni dati di principale interesse tratti dal sito della Regione Autonoma della Sardegna www.sardegnaistatistiche.it. Relativamente agli aspetti demografici e del lavoro si è fatto riferimento al documento "Censimento permanente: popolazione, lavoro e istruzione" pubblicato il 15 marzo 2021

Indicatore	Descrizione	Valore complessivo per la Sardegna PTPCT 2020-2022	Valore complessivo per la Sardegna PTPCT 2021-2023
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.	67,31 (anno 2018)	66,87 (al 31.12 2019)
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.	1.622.257, di cui 824.905 femmine e 797.352 maschi (anno 2018)	1.611.621, di cui 819.925 femmine e 791.696 maschi (al 31.12 2019)
Numero di abitanti stranieri	Costituito dalle persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.	52.246, di cui 26.768 femmine e 25.478 maschi (anno 2018)	52.329, di cui 27.157 femmine e 25.172 maschi (al 31.12 2019)
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 degli indicatori demografici adatto a misurare il livello di invecchiamento di una popolazione	212,4 (anno 2018)	222,2 (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 somma fra le persone occupate e quelle in cerca di occupazione).	17,3%: media tra la disoccupazione maschile pari al 16,8% e quella femminile pari al 17,8% (anno 2016)	19,8%: media tra la disoccupazione maschile pari al 19,4% e quella femminile pari al 20,3% (anno 2019)

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 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 quasi 5.000 unità. 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 ed il bracconaggio.

Limitatamente ai casi di corruzione nella Pubblica amministrazione, il rapporto dell'ANAC *"La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare"* (ottobre 2019), rileva 152 provvedimenti dall'Autorità giudiziaria spiccati tra agosto 2016 e agosto 2019 in Italia. Di questi, 4 casi (il 2,6% del totale nazionale) hanno interessato la Sardegna.

6.2.2. Dimensione relazionale – I principali stakeholders

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 si relazionano con l'Agenzia in ragione del perseguimento di obiettivi di interesse pubblico, e dall'altro persone o entità appartenenti alla società civile che a vario titolo sono interessati a svolgere attività economiche, di svago, divulgative nell'ambito delle aree gestite dall'Agenzia.

Nel primo gruppo annoveriamo:

- La Presidenza della Regione Autonoma della Sardegna;
- l'Assessorato della Difesa dell'Ambiente;
- Assessorato regionale del Lavoro e Formazione Professionale;
- Assessorato degli Enti Locali, Finanze e Urbanistica;
- Altri Assessorati regionali;
- Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale della Regione Sardegna
- Protezione Civile regionale;
- U.R.P. del sistema Regione e di altre amministrazioni;
- Altri enti regionali con competenze in campo ambientale ed agricolo (LAORE, AGRIS)



- Amministrazioni Provinciali;
- Comuni della Sardegna ed Unioni dei Comuni;
- Parchi naturali Nazionali e Regionali;
- Rete INFEA;
- Istituzioni Scolastiche nel territorio sardo;
- Università e centri di ricerca;
- Organizzazioni Sindacali.

Nel secondo gruppo segnaliamo:

- Gli operatori del settore agro-forestale;
- Allevatori e loro categorie di rappresentanza;
- Escursionisti ed in generale i fruitori del bosco;
- Le associazioni del settore ambientale quali principalmente gruppi scout, CAI, ed altre associazioni e 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.

La rilevanza, capacità d'influenza, livello d'interesse, qualità e frequenza delle interazioni tra i diversi stakeholders e l'Agenzia è quanto più variabile e meritevole di più approfondita analisi, che si conta di sviluppare già dal prossimo piano. In considerazione dell'organizzazione strutturale dell'Agenzia, le relazioni con i portatori di interesse variano sia qualitativamente che come intensità a seconda del servizio coinvolto, direzione generale, servizio centrale o territoriale. Così i rapporti con Giunta regionale ed assessorati interessano quasi esclusivamente la direzione generale dell'Agenzia. Le interazioni con le amministrazioni comunali e locali possono coinvolgere, su diversi livelli sia la Dir. generale che i servizi territoriali, questi ultimi su un piano più strettamente operativo. I rapporti con i fruitori diretti riguardano invece quasi esclusivamente i servizi territoriali.



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 questo riguardo è tuttavia 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.

6.3 Analisi del contesto interno

6.3.1. 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.

Negli incontri promossi nel corso del precedente triennio è emerso tra i dipendenti un generale stato d'animo di sconforto rispetto al fatto che la corruzione sia un fenomeno diffuso nel contesto italiano, e 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 *whistleblower*, 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.



6.3.2. Dimensione oggettiva

L'Agencia Forestale Regionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna (Fo.Re.S.T.A.S.) è stata istituita con la L.R. n. 8 del 28.04.2016 *“per conseguire il miglioramento, l'ammmodernamento, l'incremento e la maggiore efficienza delle politiche forestali, con particolare riferimento alle esigenze di innovazione e di valorizzazione, anche economica e sociale, del patrimonio naturale e dei beni prodotti”*. L'Agencia 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 ha per missione l'attuazione dei programmi in campo forestale-ambientale e supporta la Regione sui temi della gestione forestale ambientale, della multifunzionalità e della tutela del paesaggio forestale e rurale, della ricerca e del trasferimento dell'innovazione tecnologica.

L'Agencia Forestas è un ente strumentale della Regione Sardegna che amministra circa 220.000 ettari di territorio, di cui circa il 39% appartenenti al demanio regionale, il 42% di proprietà pubblica (in gran parte aree comunali), e il restante 19% di proprietà privata in occupazione temporanea ai sensi del r.d.l. 3267/1923.

Le aree gestite sono distribuite capillarmente sull'intero territorio regionale, l'Agencia è infatti presente in ben 179 comuni della Sardegna con propri presidi (cantieri) forestali ed unità organizzative accessorie quali vivai produttivi e conservativi, 3 centri di recupero della fauna selvatica, autoparchi. Va evidenziato come la maggior parte dei perimetri gestiti dall'Agencia Forestas siano dislocati nelle aree interne, spesso marginali, dell'Isola.

In tanti piccoli comuni dell'interno ove negli ultimi anni si è avuto il ridimensionamento o addirittura la chiusura di molti servizi pubblici essenziali (scuole, sportelli postali, servizi sanitari, trasporti) i compendi di Forestas rappresentano una fondamentale presenza pubblica anche in termini occupazionali oltre che di presidio e tutela del territorio.

A questa presenza consolidata nel tempo si aggiunga che oggi in base alla Legge regionale forestale n. 8/2016 l'Agencia è titolata ad operare in tutto il territorio regionale per sviluppare attività, progetti, collaborazioni e fornire supporto ad altri enti pubblici e territoriali, in particolare le amministrazioni comunali.

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, ai sensi dell'art. 36 della sopracitata L.R. l'Agencia attua i propri compiti istituzionali su tutto il territorio regionale operando, con 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.
- g) Sviluppo e gestione della RES, Rete Escursionistica della Sardegna

6.3.3. Dimensione organizzativa

Organi di indirizzo

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. All'attualità, per quanto ufficialmente insediato l'11 maggio 2017, il comitato territoriale non è di fatto mai entrato in funzione.

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.

La Giunta regionale ha approvato con deliberazione n. 42/9 del 22.10.2019, un disegno di legge concernente "Norme di semplificazione, razionalizzazione e distinzione delle funzioni di direzione politica e direzione amministrativa nell'ordinamento degli enti, agenzie, istituti e aziende della Regione e di altri enti pubblici e di diritto pubblico operanti nell'ambito regionale", che prevede una sostanziale modifica del modello di governance dell'Agenzia attraverso il ripristino di un organo collegiale di governo (consiglio di Amministrazione) in luogo dell'organo monocratico rappresentato da un Amministratore unico.

Nelle more dell'esame e dell'approvazione da parte del Consiglio regionale del disegno di legge di cui sopra, la Giunta regionale ha deciso di ricorrere ad una gestione commissariale disponendo la nomina, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. s), della legge regionale 7 gennaio 1977, n. 1, di un Commissario straordinario.

All'attualità il rappresentante legale dell'Agenzia è il Dott. Giovanni Caria, nominato con il Decreto del Presidente della Regione Sardegna n. 157 del 31.12.2019 per l'espletamento delle funzioni di Commissario Straordinario per un semestre. Tale incarico è stato successivamente prorogato con Decreto del Presidente della Regione n.73 del 17.07.2020 e con Decreto del Presidente del 31.12.2020 per ulteriori sei mesi.



Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Agenzia FoReSTAS è stata oggetto di modifica nel corso del 2020 con l'approvazione della Delibera del Commissario Straordinario n. 59 del 24.07.20, 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 nuova definizione delle unità organizzative è stato approvato con la Determinazione del Direttore Generale n. 14 del 22.02.2021.

La modifica della struttura ha determinato un nuovo assetto organizzativo, mediante la creazione di un nuovo servizio centrale "Studi, Ricerche e Progetti Comunitari" e l'accorpamento dei Servizi del Personale e degli Affari generali e Contratti oltre alla rivisitazione delle competenze degli altri servizi centrali e la istituzione di nuovi uffici subdirigenziali. La struttura dell'Agenzia, aggiornata ai sensi della Delibera Commissariale n. 59 del 24.07.20, 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. Pur essendo stata espletata nel settembre 2019 una manifestazione di disponibilità per la nomina a Direttore Generale dell'Agenzia, dal mese di luglio del 2019 l'incarico è tuttora vacante. L'incarico di Direttore Generale facente funzioni viene attribuito di tre mesi in tre mesi ad uno dei dirigenti dell'Agenzia. Tale circostanza non può che incidere negativamente sulla continuità dell'azione amministrativa.

Presso la Direzione Generale sono istituiti **Cinque Servizi centrali** articolati come da seguente tabella

SERVIZI CENTRALI	ARTICOLAZIONE INTERNA DEGLI UFFICI							
	Trattamento giuridico e formazione	Trattamento economico	Reclutamento, selezione, organizzazione, piante organiche	Pianificazione e Controllo	Trattamento previdenziale e pensionistico	Affari Generali	Comunicazione istituzionale	Appalti
Personale, Affari Generali e Contratti								
Contabilità e Bilancio	Contabilità finanziaria	Area Fiscale	Contabilità economico-patrimoniale					
Studi, Ricerche e Progetti Comunitari	Ricerche & Studi	Progettazione Comunitaria	Ufficio amministrativo					
Tecnico	Infrastrutture, patrimonio e sicurezza	Biodiversità e Fauna	Programmazione, progettazione forestale ed Educazione Ambientale	Vivaistica e meccanizzazione forestale	Valorizzazione delle Filie forestali	Pianificazione e monitoraggio forestale	Informatico	Ufficio amministrativo
Antincendio, Prot. Civile ed Autoparco	Antincendio e protezione civile	Autoparco e logistica						



Sul territorio, in conformità e coerenza con i servizi ripartimentali del Corpo forestale e di vigilanza ambientale, sono istituiti **Sette Servizi Territoriali**, a loro volta articolati in Uffici Tecnici ed Amministrativi ed un numero variabile di Complessi Forestali (aree vaste di carattere territoriale-geografico unitario a presidio di significativi ambiti tecnico-operativo-gestionali), nei quali sono individuati i Presidi Forestali (ambiti di gestione diretta da parte dell'Agenzia, già denominati cantieri forestali) e le Unità di Competenza (ambiti di intervento non ricadenti all'interno dei Presidi, che assicurano la concreta realizzazione degli interventi programmati attraverso la dotazione umana e strumentale assegnata all'Agenzia). I complessi Forestali sono dislocati sul territorio in relazione alla superficie gestita. Agli uffici e ai complessi forestali è preposto un responsabile che assicura il coordinamento dell'attività.

SERVIZI TERRITORIALI	ARTICOLAZIONE DEGLI UFFICI						
			Complessi Forestali				
Sassari (33)	Tecnico	Amministrativo	Parchi - Anglona Mejlogu	Goceano	Monte Acuto		
Tempio (21)	Tecnico	Amministrativo	Bassa Gallura - Altopiano Bud- dusò	Alta Gallura			
Nuoro (29)	Tecnico	Amministrativo	Montalbo Baronie	Tepilora	Nuorese	Castagno	Supramonte Gennargentu
Oristano (35)	Tecnico	Amministrativo	Arci - Grighine	Sarcidano - Barigadu	Montiferru - Planargia		
Lanusei (16)	Tecnico	Amministrativo	Supramonte Oglastrino	Perdas	Montarbu	Tacchi	Gennargentu Oglastrino
Cagliari (35)	Tecnico	Amministrativo	Gutturu Mannu	Sarcidano	Monte Linas	Gerrei	Settefratelli
Iglesias (10)	Tecnico	Amministrativo	Marganai	Pantaleo			

Tra parentesi è indicato il numero di Comuni presso i quali sono presenti presidi dell'Agenzia nell'ambito dei diversi servizi territoriali.

Ulteriori dettagli relativi agli ambiti di competenza di servizi ed uffici in cui è articolata l'Agenzia sono reperibili sul sito istituzionale, <https://www.sardegnaforeste.it/organizzazione>.

L'Agenzia nel 2020 ha contato su un organico totale di n. **4.798** unità lavorative a tempo indeterminato. In gran parte costituita da personale operaio (4.397). Rispetto all'anno precedente, sino al quale un grosso contingente degli operai venivano assunti a tempo determinato, vi è stata una consistente variazione numerica, dovuta alla trasformazione del



rapporto di lavoro di tutti gli operai a tempo determinato (circa 1161), avvenuta a seguito della Deliberazione del Commissario straordinario n.19 del 07.02.2020 che ne ha disposto l'assunzione a tempo indeterminato.

Nel corso del 2020 per i dipendenti dell'agenzia si è avuta anche una significativa novità dal punto di vista contrattuale. Con la Legge regionale 24 giugno 2020, n. 18 il personale è stato inquadrato nel Contratto collettivo regionale di lavoro al pari degli altri dipendenti della Regione Sardegna.

DOTAZIONE SERVIZI AL 31.12.2020

		Dirigenti	Quadri	Impiegati	Operai	Totali
SERVIZI DELLA DIREZIONE GENERALE	<i>Personale, Affari Generali e Contratti</i>	1	11	18	3	33
	<i>Contabilità e Bilancio</i>	0	4	13	0	17
	<i>Studi, Ricerche e Progetti Comunitari</i>	1	0	0	0	1
	<i>Tecnico</i>	1	10	15	23	49
	<i>Antincendi Protezione Civile ed Autoparco</i>	1	2	7	1	11
	<i>Direzione Generale</i>	1	0	1	0	2
	TOTALE DIREZIONE GENERALE	5	27	54	27	113
SERVIZI TERRITORIALI	<i>S. T. Cagliari</i>	1	10	35	632	678
	<i>S. T. Sassari</i>	0	8	57	573	638
	<i>S. T. Nuoro</i>	1	11	53	960	1025
	<i>S. T. Oristano</i>	2	7	37	658	704
	<i>S. T. Tempio</i>	0	6	27	469	502
	<i>S. T. Lanusei</i>	1	7	30	863	901
	<i>S. T. Iglesias</i>	0	3	19	215	237
	TOTALE SERVIZI TERRITORIALI	5	52	258	4370	4685
TOTALE COMPLESSIVO	10	79	312	4397	4798	



La tabella include il personale in assegnazione temporanea o comando presso altre amministrazioni.

Ruoli e responsabilità

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 ed i 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.

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

- 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.
- 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 esamina 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.
- 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.



7. Mappatura dei processi

L'analisi del contesto interno non si esaurisce nella descrizione della struttura, dei suoi compiti e degli aspetti organizzativi. L'intero ambito delle funzioni svolte dell'Agenzia è opportuno che venga esaminato attraverso la "mappatura dei processi" che la riguardano a tutti i livelli, con l'obiettivo di identificare le aree che, in ragione della natura delle attività che le caratterizzano, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Nei precedenti Piani si è proceduto ad identificare e descrivere ventuno diversi processi. Non è stato possibile nel corso del 2020 proseguire nell'individuazione di nuovi, ci si è limitati a rivedere ed integrare alcune dei processi già individuati, in particolare quelli riguardanti il reclutamento del personale e l'attribuzione di incarichi. E' intendimento, nel corso dell'anno di riattivare il gruppo di lavoro, composto dall'RPCT e dai referenti, con la finalità di rivedere ed analizzare i processi già mappati seguendo le indicazioni metodologiche fornite dal PNA 2019.

Nel contempo si intende analizzare nuovi processi, nell'ottica di individuare quelli che fanno riferimento a tutta l'attività svolta dall'Agenzia, sia a livello centrale che territoriale, e non solo a quei processi che sono ritenuti a rischio. Tra i settori che verranno analizzati rientrano le attività svolte dall'Agenzia (sia come prestazione diretta di lavoro, sia come collaborazione) a beneficio di soggetti terzi, siano essi amministrazioni comunali od altri enti pubblici.

8. Valutazione del rischio

Sulla base dello schema di lavoro sopra descritto, si è proceduto ad approfondire la disamina dei processi già oggetto di mappatura nei precedenti piani anticorruzione. La valutazione del rischio è stata condotta nelle sue tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione. Il fine del lavoro è di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e/o preventive definite come *trattamento del rischio*.

8.1. Identificazione del rischio

Gli eventi rischiosi possono essere intesi come quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'Agenzia, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. La mappatura dei processi è essa stessa una misura anticorruptiva che deve progressivamente investire ogni ambito di attività dell'amministrazione.

I processi presi in considerazione 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 analizzate anche le sotto-fasi costituenti i processi medesimi ed, infine, è stato indicato l'evento corruttivo. Si è lavorato al fine di elaborare un catalogo dei rischi corruttivi che in modo più puntuale consentisse d'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.

Nei successivi approfondimenti si è acquisita la consapevolezza che quelli che in precedenti piani venivano interpretati quali eventi corruttivi in realtà erano spesso definibili come "modalità di comportamento" mediante le quali poteva emergere una situazione di rischio.

Ulteriori eventi rischiosi potranno eventualmente emergere dalle risultanze dell'analisi della mappatura dei processi, da incontri con i responsabili degli uffici o con il personale dell'agenzia che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità, ma anche da segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing .

8.2. 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. inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
5. Mancanza di controlli;
6. Mancanza di misure di trattamento del rischio;
7. Mancanza di informatizzazione;
8. Mancanza di programmazione;
9. Mancanza di trasparenza;
10. Mancanza procedimentalizzazione;
11. Mancata attuazione del principio di separazione tra politica e amministrazione;
12. Mancata definizione dei ruoli;
13. Mancata definizione delle responsabilità;
14. Monopolio (delle informazioni/delle competenze/del potere) da parte di pochi o di un unico soggetto;
15. Regole inadeguate (contraddittorie/controllo senza sanzione/ mancanza di regole);
16. 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 fattore abilitante dell'eccessiva discrezionalità. In linea con quanto raccomandato dal PNA 2019 l'approccio utilizzato per stimare l'esposizione al rischio è stato di tipo *qualitativo*, motivandone la valutazione e garantendo la massima trasparenza.

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 dei processi).

8.3 Ponderazione del rischio

Il processo della valutazione del rischio ha il suo esito con la ponderazione del rischio individuato. L'obiettivo è quello di agevolare i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione. 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.

Il grado di rischio è stato sintetizzato secondo la seguente scala di giudizio, associata ad una 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 sé 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 degli ultimi anni 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 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 rende tali processi maggiormente monitorabili.

9. Trattamento del Rischio

Il trattamento del rischio ha come finalità l'individuazione delle misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta, sulla base delle priorità emerse in corso di valutazione degli eventi rischiosi. Si sviluppa in due 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.

9.1 Individuazione delle misure

L'individuazione delle misure è la prima fondamentale fase del trattamento del rischio corruttivo. L'obiettivo è quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi. Ogni misu-



ra, già prevista nei piani precedenti 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.

La corretta individuazione delle misure è strettamente legata all'accuratezza nella conoscenza dei processi analizzati, che consente di tarare al meglio le misure di prevenzione in funzione dei rischi individuati e delle caratteristiche del lavoro all'interno dell'amministrazione. Questa attività consente anche di valutare il *rischio residuo*, vale a dire la quota di rischio che permane una volta che le misure di prevenzione generali e specifiche siano state correttamente attuate. È un processo che deve proseguire anno dopo anno, incidendo sulle cause del rischio corruttivo, e, così facendo, riducendo il livello di criticità complessivo, consapevoli dell'impossibilità di totale eliminazione. È infatti giusto ricordare che il rischio residuo non può essere del tutto azzerato, in quanto può sempre manifestarsi la possibilità che si verifichino fenomeni corruttivi, anche in presenza di misure di prevenzione ritenute adeguate.

Come nei precedenti piani si è proceduto attraverso il seguente approccio:

- Misura prevista nel piano del 2020 ritenuta 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 prevista nel piano del 2020 ritenuta non idonea a contrastare il fattore abilitante:
 - a) è stata soppressa e sostituita da altra misura.
 - b) è stata riproposta con le necessarie modifiche e/o integrazioni

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.

Le misure per la prevenzione della corruzione vengono definite *generali* quando, in relazione alla loro portata, hanno una valenza tale da poter incidere in maniera trasversale sull'intera amministrazione. Le misure *specifiche* riguardano invece settori limitati ed incidono appunto su problemi specifici. Nel successivo punto 12 sono indicate le misure generali previste dal presente piano. Nel presente piano è stata introdotta la misura generale della *Rotazione straordinaria*.



9.2 Programmazione delle misure

Una volta individuate le misure segue la fase di programmazione, che rappresenta una delle componenti fondamentali del Piano.

Per ogni misura si è cercato di approfondire le seguenti fasi:

- fase/i di attuazione della misura
- tempistica di attuazione
- indicazione del/dei responsabili dell'attuazione della misura
- indicatore del monitoraggio e risultati attesi

Gli 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. Questo risulta utile anche ai fini del coordinamento con il piano della performance, in quanto in tale forma la misura di anticorruzione può essere declinata come obiettivo.

10. Monitoraggio e riesame

Il monitoraggio ed il riesame periodico costituiscono una fase importante del processo di gestione del rischio, che consente di verificare l'adeguatezza e l'efficacia delle misure di prevenzione adottate nel piano ed il loro livello di attuazione.

Il monitoraggio periodico si sviluppa su due livelli, il primo a cura dei dirigenti responsabili di servizio ed il secondo a cura del'RPCT, col fine di valutare il funzionamento complessivo del processo e consentire di apportare le eventuali necessarie modifiche.

Il monitoraggio di primo livello viene effettuato in autovalutazione da parte dei responsabili degli uffici e dei servizi che hanno la responsabilità di attuare le misure. Il responsabile del monitoraggio di primo livello sarà chiamato a fornire al R.P.C.T. evidenze concrete dell'effettiva adozione della misura con un primo monitoraggio al 30/06/2021 ed un secondo al 30/11/2021.

A decorrere dal Piano del 2019 è stato predisposto un modello di relazione, da compilarsi con cadenza semestrale a cura dei direttori dei servizi, sullo stato di attuazione del PTPC con specifico riferimento agli adempimenti gravanti sugli uffici responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione del rischio, anche in relazione ai tempi prescritti.

Nel corso del 2021 si ritiene di dover rivedere il format sinora adottato col fine di renderne la redazione più semplice e maggiormente efficace, sia al fine di evidenziare le cause di eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi che per la formulazione, da parte dei dirigenti, di proposte migliorative al Piano.



Si intende inoltre predisporre ulteriori forme di monitoraggio interno dei processi, attraverso interlocuzioni ed incontri mirati con le figure interessate, con lo specifico intento di reperire un dato effettivo e più preciso sia riguardo all'attuazione delle misure di trattamento del rischio che in merito all'effettiva idoneità delle misure di trattamento adottate.

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. Consultazione e Comunicazione

Nel corso degli anni la fase dell'analisi del rischio è stata sempre compiuta nell'ambito della collaborazione tra Responsabile e referenti anticorruzione di tutti i servizi. Il coinvolgimento del personale dell'Agenzia che opera presso le sedi centrali e periferiche è spesso difficoltoso per ragioni logistiche e lo è stato particolarmente nel corso del 2020 a seguito degli effetti della pandemia da COVID -19. Nel corso del 2021 si stanno verificando le medesime criticità, ma si prevede in ogni caso di rilanciare le attività quantomeno del gruppo di lavoro RPCT e referenti, se possibile estendendo il coinvolgimento ad altre figure particolarmente interessate a procedimenti a rischio, secondo il principio guida della "responsabilità diffusa".

Le difficoltà citate non hanno consentito di concludere i lavori di aggiornamento al Piano in tempo utile per la consultazione dei portatori di interesse esterni dell'Agenzia, e così di acquisirne gli eventuali contributi prima della pubblicazione. Si auspica che tale risultato possa essere conseguito in vista del prossimo piano.

12. Misure generali di prevenzione

Già a partire dalle indicazioni del PNA 2015 e confermate anche nel PNA 2019, le misure di prevenzione vengono differenziate 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.



12.1. 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 di maggior trasparenza.

Nel prossimo triennio l'Agenzia intende portare avanti il percorso formativo già avviato negli anni trascorsi sui 4 seguenti filoni di attività:

- a) Formazione in materia di etica e legalità;
- b) Formazione in materia di risk management;
- c) Formazione specifica per i referenti anticorruzione;
- d) Formazione specialistica per figure di supporto all'RPCT.

12.1.1. Formazione in materia di etica e legalità

Un primo ciclo di formazione in materia di etica e legalità destinato a tutti dipendenti dell'Agenzia, sia impiegati che operai, è stato completato negli anni scorsi a cura di un gruppo di formatori interni.

Compatibilmente con il rientro ad una situazione di normalità si intende proseguire tale percorso formativo. Considerato che una parte dei componenti il gruppo di formatori interni non è più presente per pensionamento o trasferimento ad altre amministrazioni, si rende necessario integrare il gruppo attraverso una procedura d'interpello da portarsi avanti nel 2021/2022. Col supporto dell'RPCT avranno il compito di aggiornare il modulo formativo, già presentato ai dipendenti dell'Agenzia, approfondendo meglio i temi affrontati. In particolare con l'esame di casi concreti calati nel contesto delle realtà lavorativa. 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 *in house*.

12.1.2. Formazione in materia di risk management

Negli ultimi anni si è proceduto alla formazione in materia di risk management di tre funzionari. Tale formazione, svolta presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, è stata preordinata all'adibizione di questo personale all'ufficio di supporto al RPCT. Anche in questo caso si rende necessario prevedere tale formazione per ulteriori due/tre figure, tra cui l'RPCT.



12.1.3. Formazione specifica per i referenti anticorruzione

Nel 2019 è stata completata una formazione specialistica rivolta ai Direttori di servizio e referenti in materia di anticorruzione. L'avvicendamento di molti di essi, legato a trasferimenti o pensionamento rende necessario procedere alla formazione ex novo dei nuovi referenti che potrà avvenire attraverso formatori interni ovvero, ove possibile anche con moduli formativi di docenti esterni.

12.1.4. Formazione specialistica per figure di supporto all'RPCT

Negli anni trascorsi era stato individuato un gruppo di funzionari, operanti presso i servizi centrali dell'Agenzia, con compiti di supporto all'RPCT. Considerata la complessità della struttura organizzativa dell'Agenzia, che vede il maggior numero dei dipendenti dislocati presso le articolazioni territoriali, si ritiene necessario integrare il gruppo di supporto con funzionari impiegati presso i servizi territoriali, anche in virtù delle peculiarità delle attività che presso tali sedi si svolgono. A tal fine si prevede la loro partecipazione a corsi specifici tenuti dalla SNA.

12.2. La Rotazione "ordinaria" del personale

La rotazione cosiddetta "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una delle misure di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione. L'ANAC ha definito nell'allegato 2 del PNA 2019 le linee guida per una corretta applicazione e programmazione della misura.

Per rotazione ordinaria si intende una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare l'assegnazione temporale di un dipendente nel medesimo incarico o funzione per un periodo continuativo troppo lungo, generalmente individuato in 5 anni. Le motivazioni alla base della necessità della rotazione sono molteplici. 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 in primis 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 possedute, ma deve essere valutata anche in ragione di quanto egli in potenza può raggiungere. Il vantaggio per l'organizzazione avrà luogo 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 anda-



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

La corretta adozione della misura, accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione e qualificazione professionale, porta con sé anche una generale elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione, senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

La rotazione può essere funzionale o territoriale o 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 una diversa area di attività. La rotazione territoriale comporta invece il trasferimento del dipendente dall'originario contesto lavorativo verso un diverso Servizio o ufficio ed una nuova sede di lavoro. La rotazione mista comporta il combinato dei precedenti profili.

Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva.

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.

Non sempre la rotazione tra diversi soggetti può essere agevolmente attuata. Esistono dei vincoli di carattere oggettivo, come l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle aree che richiedono una spiccata specializzazione (c.d. casi di infungibilità).

Possono sussistere anche dei vincoli soggettivi alla rotazione, legati a diritti individuali dei dipendenti interessati, soprattutto laddove le misure comportano un trasferimento della sede di servizio (diritti sindacali, fruizione dei benefici della legge n. 104/1992, istituti a tutela di maternità e paternità come definiti nella legislazione vigente, le gravi patologie etc.).

Occorre in questi casi distinguere se ci si trova di fronte a casi in cui la rotazione possa essere differita nelle more della risoluzione delle problematiche emerse o da situazioni in cui la rotazione non possa del tutto porsi in essere. In entrambe le circostanze occorre prevedere misure ulteriori idonee a controbilanciare la differita o mancata attuazione della misura.

Per quanto attiene alla prima ipotesi, ossia di 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 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.

Nell'ambito dell'agenzia, una prima definizione dei criteri e programmazione della rotazione ordinaria del personale è stata prevista nel PTCP del 2019 ed ha riguardato il solo settore degli appalti. Sul dettaglio delle misure previste si rimanda al PTPC dello scorso anno.

Si rende necessario già a partire dal presente Piano, prevedere il ricorso alla rotazione anche in altri settori a potenziale rischio corruttivo e soprattutto per tutte le figure che ricoprono incarichi dirigenziali o di responsabilità di posizioni organizzative. Tale esigenza nasce anche dalla modifica alla struttura organizzativa dell'Agenzia FoReSTAS avvenuta con l'approvazione della Delibera del Commissario Straordinario n. 59 del 24.07.20 ed alla conseguente nuova definizione delle unità organizzative approvata con la Determinazione del Direttore Generale n. 14 del 22.02.2021. Vi è tra l'altro da considerare che il mutato quadro contrattuale attribuisce un riconoscimento economico ai funzionari incaricati di posizioni organizzative sub dirigenziali. In questo senso è indispensabile prevedere la modifica anche del vigen-



te “Regolamento per l’amministrazione del personale dell’Agenzia FoReSTAS” approvato nel 2017, a sua volta da aggiornare al nuovo contesto organizzativo e contrattuale. Va da sé che i due documenti debbano necessariamente essere tra loro coerenti.

Si intende a questo scopo predisporre entro il 2021 un piano operativo della rotazione del personale, da considerarsi un allegato al presente Piano.

Tra i criteri base su cui deve fondarsi la rotazione ordinaria nell’Agenzia, si individuano in particolare i seguenti, specifici per le caratteristiche dell’Agenzia:

- Sono sottoposti a rotazione gli incarichi dirigenziali e sub dirigenziali (posizioni organizzative) con decorrenza quinquennale (o minore qualora ritenuto necessario, in questo caso con le dovute motivazioni).
- Le procedure di rotazione e le attribuzioni di nuovi incarichi vanno precedute da un interpello/manifestazione d’interesse aperta a tutti i dipendenti dell’Agenzia in possesso dei requisiti richiesti.
- In considerazione della particolare articolazione territoriale dell’Agenzia, costituita da cinque servizi centrali e sette servizi territoriali, per facilitare uno scambio di conoscenze ed esperienze non solo all’interno del singolo servizio ma anche tra le diverse strutture, nonché per consentire l’accrescimento professionale di tutti i dipendenti, le rotazioni non devono essere limitate ai soli funzionari in servizio presso la sede interessata ma a tutti i dipendenti.
- Le rotazioni devono essere effettive e sostanziali. Il semplice cambio di denominazione o una minima variazione nella competenza di un servizio/ufficio/complesso forestale non giustificano la permanenza nello stesso incarico della medesima persona oltre il termine stabilito (generalmente 5 anni).
- I criteri di conferimento degli incarichi, sia dirigenziali che di ufficio, devono essere chiari e oggettivi onde evitare la artificiosa riduzione del numero dei potenziali candidati o, peggio procedure “ad personam”.
- Nell’ambito del programma di rotazione, sono soggetti alla misura, prioritariamente, i settori particolarmente esposti al rischio della corruzione, che sono quelli individuati all’art. 1 comma 16 della L. 190/2012, vale a dire quelli deputati allo svolgimento dei procedimenti che implicino, ovvero si occupino di:
 - a) acquisizione e progressione del personale;
 - b) affidamento di lavori, servizi e forniture;
 - c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
 - d) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario;

Come già in fase di attuazione per il settore degli appalti, la rotazione sarà programmata su base pluriennale, tenendo in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi già citati. La programmazione della rotazione richiederà non solo il coordinamento del RPCT, ma anche e soprattutto il forte coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei referenti del RPCT.



12.3. La rotazione straordinaria

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 avviato un procedimento penale o disciplinare.

Con la Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 l'Autorità Nazionale Anticorruzione (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" cui sono tenute a fare riferimento le amministrazioni pubbliche, chiarendone gli aspetti applicativi.

"La rotazione straordinaria è una misura non sanzionatoria di carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo, al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione". I dirigenti titolari di uffici dirigenziali generali *"provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".*

Nel caso della "rotazione straordinaria" il legislatore non individua specifici reati, presupposto per l'applicazione dell'istituto, ma genericamente rinvia a "condotte di tipo corruttivo". L'ANAC raccomanda l'adozione del provvedimento per i delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, individuabili come condotte di natura corruttiva che impongono la misura della rotazione straordinaria. Per tali reati è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

L'adozione del provvedimento è invece solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la pubblica amministrazione (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

Sono, comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL.

La disposizione riguarda tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato o con contratti a tempo determinato.

Nel caso degli incarichi amministrativi di vertice, quali il direttore generale o posizioni assimilate, tali incarichi sono conferiti sulla base di un rapporto fiduciario e, di norma, possono essere revocati nell'ipotesi di interruzione di quest'ultimo. In tal caso l'amministratore Unico/Commissario straordinario, in luogo della rotazione straordinaria, valuterà il persistere o meno del rapporto fiduciario alla luce dei fatti accaduti.

L'istituto è applicabile sia nel caso che i fatti siano stati compiuti nell'ambito dell'ufficio in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare prestava servizio al momento della condotta corruttiva, sia che siano accaduti in altri uffici o servizi della stessa Agenzia o presso una diversa amministrazione.



L'amministrazione è tenuta all'applicazione della misura non appena sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale. Ovviamente l'avvio del procedimento di rotazione richiederà l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente. Questa conoscenza, riguardando un momento del Procedimento che non ha evidenza pubblica, può avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione.

A tal fine è dovere in capo ai dipendenti interessati dall'avvio di procedimenti penali, di darne immediata segnalazione all'amministrazione

Il provvedimento dell'Amministrazione con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento deve sempre essere adottato tempestivamente ed adeguatamente motivato. L'amministrazione è chiamata ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

Nell'atto viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito ovvero l'attribuzione di diverso incarico permanendo nella stessa sede.

Pur non trattandosi di un procedimento di carattere disciplinare, è data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

Gli organi dell'agenzia che ricevono la comunicazione di reato sono tenuti all'immediata trasmissione della stessa all'RPCT, che è tenuto a vigilare sull'effettiva applicazione della disciplina.

12.4. 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. Per 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.

12.5 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 individuato nel dirigente dell'Agenzia Ing. Giuliano Patteri.

12.6 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, 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.

12.7. Segnalazione illeciti (Whistleblowing)

Il Whistleblower (fischiatore) è il soggetto che segnala illeciti commessi all'interno di una organizzazione. La segnalazione da parte 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 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 e 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.

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

Nel corso del 2020 sono pervenute attraverso il portale 3 segnalazioni di presunti comportamenti illeciti. Altrettante segnalazioni sono pervenute attraverso diversi canali: direttamente alla PEC dell'RPCT o via e-mail.

In tutti i casi si è trattato di segnalazioni riguardanti presunti favoritismi nell'attribuzione di incarichi (mancanza di procedura d'interpello o manifestazione d'interesse; criteri di scelta non conosciuti) o nella gestione di procedure concorsuali (durata di pubblicazione del bando eccessivamente ristretta; requisiti richiesti eccessivamente stringenti).

Pur non ravvisando effettivamente situazioni di illiceità si ritiene che quanto segnalato debba essere comunque tenuto in dovuto conto, nel senso di accrescere la trasparenza dell'operato dell'amministrazione nell'effettuazione delle proprie scelte. A questo proposito si ritiene necessario che l'Agenzia si doti di un proprio regolamento sulle procedure concorsuali e che venga aggiornato e migliorato il vigente "Regolamento per l'amministrazione del personale".

12.8. 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



già effettuata nello scorso triennio, si è dato ampio spazio anche al codice di comportamento, puntando in special modo sui suoi risvolti applicativi.

12.9. 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.

13. 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.



14. La trasparenza

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).

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 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.

14.1. Attuazione degli obblighi di trasparenza e monitoraggio

Conformemente alle Linee guida ANAC, al presente piano è allegato 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.

E' intendimento nel corso del triennio, aggiornare, integrare e migliorare la Carta dei servizi, adottata dall'Agenzia nel dicembre 2017 e consultabile nella specifica pagina dell'amministrazione trasparente: <https://www.sardegnaforeste.it/article/carta-dei-servizi-e-standard-di-qualità>. 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 gli eventuali costi. Le schede relative ai singoli procedimenti trovano o torveranno un immediato richiamo nella sezione "come fare per..." posto 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.

Per facilitare il rapporto con l'utenza, in particolare a seguito delle restrizioni legate alla pandemia, dal mese di aprile 2021 l'Ufficio Relazioni con il Pubblico dell'Agenzia Forestas sarà attivato, in via sperimentale, anche su WhatsApp e TELEGRAM.

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.

15. 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.



16. Pubblicazione del piano

Il piano è pubblicato nel sito dell'Agenzia Forestas, nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Altri contenuti", Corruzione, entro un mese dall'adozione. Tenuto conto dell'emergenza sanitaria da Covid-19, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione nella seduta del 2 dicembre 2020 ha ritenuto opportuno differire, al 31 marzo 2021, il termine ultimo per la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023.

Come già avvenuto per il Piano dell'anno precedente, il PTPCT 2021-2023 verrà inserito nella apposita piattaforma ANAC di acquisizione e monitoraggio dei PTPCT.

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

Gavino Palmas