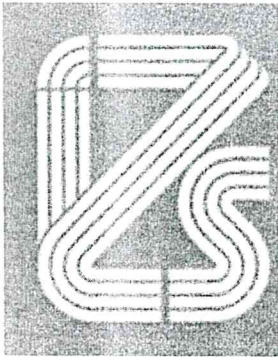




IZSLER  
PROT. N. 24701 DEL 12/12/2014  
1.13.2.0.0/27/2014 - AGD 904



**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE  
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA**  
"BRUNO BERTINI"

## RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA IN TEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- ANNO 2014 - ART. 1, COMMA 14, LEGGE 6.11.2012/190

**Premessa:** con nota in data 25.11.2014 l'ANAC ha comunicato che la relazione annuale predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione per rendicontare sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal piano triennale di prevenzione della corruzione:

- 1) sia pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente entro il 31.12.2014
- 2) sia elaborata utilizzando il modello standard che sarà reso disponibile dall'ANAC con successivo comunicato

Pertanto i contenuti della presente relazione saranno aggiornati sulla base della modulistica che sarà trasmessa dall'ANAC.

Con Legge 16.11. 2012, n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" la normativa del nostro Paese si è allineata alle migliori prassi internazionali, introducendo nuovi strumenti diretti a rafforzare le politiche di prevenzione e contrasto della corruzione nella direzione più volte sollecitata dagli organismi internazionali a cui l'Italia partecipa. L'ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione che si articola, a livello nazionale, nell'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione e, a livello di ciascuna amministrazione, nell'adozione di Piani di Prevenzione Triennali. Da un approccio finalizzato alla sola repressione dei fenomeni corruttivi, si è passati a una maggiore attenzione alla fase della prevenzione, promuovendo la cultura della trasparenza e dell'integrità come modello di riferimento.

Quattro sono gli assi portanti della normativa in materia di prevenzione della corruzione:

- a) l'adozione da parte di ogni pubblica amministrazione di un Piano di Prevenzione della Corruzione, nel quale individuare e implementare specifiche misure per ridurre il rischio di corruzione;
- b) l'adozione di misure per l'integrità dei pubblici funzionari;
- c) l'innalzamento dei livelli di trasparenza;
- d) la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale ogni Pubblica Amministrazione descrive il "processo" finalizzato ad implementare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo ovvero all'individuazione e all'attivazione di azioni ponderate e coerenti, tra loro capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corruttivi.

Al fine di ottemperare alla normativa in materia, con deliberazione del Collegio Commissariale n. 3 del 26.03.2013 il Direttore Generale è stato individuato quale Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna.

Successivamente con deliberazione del Direttore Generale n. 35 del 24.01.2014 è stato adottato il primo Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2014 – 2016 dell'IZSLER, pubblicato e reso disponibile per la consultazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Il documento è stato reso noto a tutti i dirigenti di Struttura mediante apposita comunicazione in data 24.04.2014 ed è stato inoltre trasmesso all'ANAC.

Nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione dell'IZSLER, coordinato con il Piano Triennale della Trasparenza, sono riportati i seguenti contenuti:

- l'individuazione delle aree a rischio di corruzione;
- l'individuazione delle misure di carattere generale per prevenire il rischio di corruzione;
- l'individuazione, per le aree di rischio, delle forme di informazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- il monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- il programma formativo sulla normativa destinato ai dipendenti che svolgono attività all'interno di strutture individuate nel Piano come a più elevato rischio di corruzione;
- l'individuazione di ciascun responsabile di settore referente per la Prevenzione della Corruzione.

Con deliberazione del Direttore Generale n. 41 del 04.02.2014 è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'IZSLER, ai sensi dell'art. 54 del D.lgs 30.03.2001, n.165, trasmesso a tutti i dipendenti dell'Ente con nota prot. n. 13234 del 11.06.2013.

Nel rispetto della normativa nazionale il Codice di Comportamento richiama i principi generali cui si deve attenere il pubblico dipendente, il primo dei quali prevede che "Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e **conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa**. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, **perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.**"

Inoltre, il dipendente pubblico:



- è tenuto a rispettare i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e ad agire in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi;
- non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, ed evita comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione;
- orienta l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia, in una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati;
- nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi da azioni arbitrarie che comportino discriminazioni di qualsiasi tipo.

Dopo aver elencato i principi generali, il Codice entra nel vivo di tutti gli aspetti collegati al rapporto di lavoro dei dipendenti dell'IZSLER, dalla gestione di regali o altre utilità alla comunicazione dei conflitti d'interesse, alla prevenzione della corruzione, al comportamento in servizio, ai rapporti con il pubblico. Disposizioni particolari sono previste per i dirigenti. Infine, la vigilanza e la responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice.

Le disposizioni contenute nel Codice si estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta previsti dal presente codice a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'IZSLER.

Al Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016 è coordinato il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 adottato con deliberazione del Direttore Generale n.364 del 12.09.2013 e successivamente aggiornato con decreto del Direttore Generale n. 286 del 30.09.2014.

Con il suddetto Programma l'Istituto ha inteso pianificare le attività da porre in essere per ottemperare agli obblighi previsti dal D.lgs. 14.03.2013, n.33, ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Intensa è stata l'attività di sensibilizzazione e di impulso, nei confronti delle strutture dell'Ente, in particolare quelle amministrative, per attivare ed alimentare sistematicamente il flusso delle informazioni e dei dati da rendere disponibili on line.

La trasparenza costituisce infatti uno strumento di conoscenza e di controllo diffuso sull'operato della pubblica amministrazione. Essa deve essere intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'IZSLER, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

I risultati dell'attività svolta nel periodo 2013-2014 sono pertanto da valutare come fase iniziale del processo di adeguamento alla nuova normativa in materia di anticorruzione e trasparenza che richiede un considerevole impegno organizzativo da parte delle amministrazioni.

L'art. 1, comma 14 della Legge 190 del 2012 prevede che entro il 15 dicembre di ogni anno il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione pubblici nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmetta all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione.

Ricordiamo che gli atti assunti in materia di prevenzione della corruzione fanno parte degli obiettivi definiti nel ciclo delle performance dell'IZSLER. In applicazione della normativa nazionale in materia. In particolare si segnala l'adozione dei seguenti provvedimenti:

- a) con deliberazione del Direttore Generale n. 291 del 11.07.2013 veniva approvato il Piano delle Performance per il triennio 2013-2015, successivamente modificato con deliberazione del Direttore Generale n. 520 del 19.12.2013;
- b) con deliberazione del Direttore Generale n. 87 del 06.03.2014 veniva approvato il Piano delle Performance per il triennio 2014-2016, modificato con successivi decreti del Direttore Generale n. 142 del 03.07.2014 e n. 230 del 01.09.2014 e n.300 del 14.10.2014.

Il Piano delle Performance è lo strumento che ha dato avvio in Istituto al ciclo di gestione della performance (articolo 4 del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150). È un documento programmatico triennale nel quale vengono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del Decreto, il Piano delle Performance è stato redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance".

Una delle finalità del Piano è quella di assicurare la comprensibilità della rappresentazione della *performance*. Nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la *performance* attesa, ossia il contributo che l'amministrazione (nel suo complesso nonché nelle unità organizzative e negli individui di cui si compone) intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività.

Al fine di individuare un sistema in grado di garantire la misurazione, valutazione e, quindi, la rappresentazione del livello di performance atteso e realizzato, con successiva evidenziazione di eventuali scostamenti, l'IZSLER ha provveduto alla costruzione del cruscotto degli indicatori necessario per la misurazione della strategia.

Definiti gli obiettivi strategici con valenza triennale, si è proceduto all'individuazione delle misure in grado di monitorare il loro grado di raggiungimento. In tal senso, la realizzazione di un cruscotto di BSC (Balanced



Scorecard) implica la definizione di un sistema di indicatori integrato e bilanciato, appositamente individuato in funzione della mappa strategica definita.

La Balanced Scorecard (BSC) rappresenta uno strumento in grado di integrare il processo di pianificazione strategica (a lungo termine) con il processo di programmazione e controllo (a medio termine).

Al fine di garantire un monitoraggio continuo della performance dell'Ente, anche ai fini dell'individuazione degli interventi correttivi da adottare in corso di esercizio, gli indicatori individuati devono essere in grado di rappresentare tutte le azioni messe in atto dall'IZSLER per il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati. Nella costruzione del cruscotto sono stati definiti i target e gli intervalli di variazione grazie ai quali l'Ente è in grado di rilevare lo scostamento tra i valori attesi e quelli effettivamente realizzati ed effettuare le opportune valutazioni.

L'integrazione tra i due processi avviene attraverso la costruzione di BSC «a cascata».

Il processo di «cascading» della BSC prevede che gli obiettivi triennali (definiti in sede di Pianificazione strategica) siano declinati a cascata in obiettivi annuali.

Il processo propone la formulazione, a partire dal cruscotto strategico, dell'intero albero della performance nell'ambito del quale si evidenziano le attività e gli obiettivi operativi su cui le diverse Strutture lavorano per perseguire gli obiettivi strategici dell'Ente.

Per ogni obiettivo operativo vengono illustrate le principali azioni da intraprendere ed individuati gli indicatori che ne esplicitano il risultato e il relativo target atteso.

Nell'area "Innovazione, crescita e sviluppo organizzativo", tra gli obiettivi strategici individuati dall'IZSLER è presente l'obiettivo definito "Amministrazione Trasparente", che si pone lo scopo di migliorare il percorso iniziato nel 2013 in materia di "Trasparenza", che prevede la pubblicazione in una apposita sezione del sito web istituzionale di tutta una serie di informazioni che riguardano l'assetto istituzionale, i regolamenti interni, il personale ed i consulenti, l'attività contrattuale, i dati contabili e quelli relativi alle opere pubbliche.

Per l'anno 2014, fra gli obiettivi individuati nel cruscotto dell'Istituto, è stato previsto l'obiettivo "Anticorruzione", declinato in una serie obiettivi operativi differenziati per le singole strutture, che sono ad esso correlati e che sinteticamente si possono riassumere come di seguito indicato:

- realizzazione corso di formazione in tema di Prevenzione della Corruzione destinato al personale interno, che si concretizza con la partecipazione ad un evento FAD su "Etica e legalità" obbligatorio per tutto il personale dipendente con rapporto a tempo indeterminato e determinato;
- mappatura dei processi afferenti l'amministrazione dell'IZSLER al fine di individuare i rischi della corruzione
- proposta di definizione delle misure per la riduzione del rischio nei processi formalmente individuati dal Direttore Amministrativo
- redazione del Codice di Comportamento;
- definizione della modulistica per comunicazioni standard previste dal Codice di Comportamento;

- assolvimento adempimenti in materia di incompatibilità.

Gli obiettivi fissati per il 2014 rappresentano un primo step di un percorso di implementazione delle misure finalizzate alla prevenzione del rischio di corruzione e che interesserà l'IZSLER nei prossimi anni per poter essere introdotto e utilizzato a regime.

Nel rispetto delle disposizioni contenute nel PNA di seguito sono riportati gli adempimenti conseguenti al percorso intrapreso per garantire l'attuazione delle norme finalizzate alla prevenzione della corruzione:

## **1) Gestione dei rischi**

### **1.1) Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione**

Le principali azioni intraprese nel 2014 per affrontare i rischi di corruzione sono:

- formazione di base per tutto il personale in materia di prevenzione della corruzione
- formazione specialistica per alcuni dipendenti in materia di prevenzione della corruzione
- mappatura dei processi per aree di rischio dell'amministrazione
- rispetto degli adempimenti previsti in materia di trasparenza
- lettera prot. n. 9168 del 24/04/2014 con cui veniva trasmesso a tutti i dirigenti dell'Ente il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione
- lettera prot. n. 17680 del 04.09.2014 con cui il Dirigente della U.O. Affari Generali e Legali trasmetteva al Direttore Generale ed al Direttore Amministrativo una relazione avente ad oggetto: "Prevenzione della Corruzione – inquadramento normativo, ricognizione ed analisi degli adempimenti, proposte di miglioramento"
- lettera prot. n. 18406 del 16.09.2014 con cui il Direttore Generale, in qualità di RPC, costituiva un Gruppo di lavoro, conferendo, ai dirigenti individuati, l'incarico di mappatura dei processi e, per ciascun processo, devono essere individuati: i potenziali rischi corruttivi, l'origine dei rischi, la probabilità del verificarsi dei rischi, l'impatto economico, organizzativo e di immagine che l'Istituto potrebbe subire nell'ipotesi del verificarsi dei rischi
- lettera prot. n. 22184 del 7.11.2014 il Dirigente della U.O. Affari Generali e Legali trasmetteva al Direttore Generale e al Direttore Amministrativo la proposta delle misure per la riduzione del rischio nei settori formalmente individuati dal Direttore Amministrativo e precisamente:
  - U.O. Affari Generali e Legali
  - U.O. Progetti di Ricerca
  - U.O. Economico Finanziaria

### **1.2) Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione**

Sono state proposte alcune misure per la prevenzione del rischio che diventeranno operative nel 2015.



### **1.3) Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione**

Le principali iniziative di automazione utilizzate nel 2014 per affrontare i rischi di corruzione sono:

- acquisto di beni e servizi con maggiore ricorso a Consip S.p.A. e al Mepa
- utilizzo del sistema "ISM – Gestione dei trattamenti" che costituisce una modalità per garantire la legalità dei processi aziendali nel rispetto della "Policy aziendale in materia di privacy"
- pubblicazione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, decreti del Direttore Generale e Determinazioni Dirigenziali nell'albo on line
- utilizzo del sistema informatizzato di gestione delle presenze del personale dipendente
- utilizzo del sistema informatizzato di gestione delle missioni e di rimborso delle spese di missione
- utilizzo della PEC per la trasmissione di documenti prodotti in originale informatico e firmato digitalmente

## **2) Formazione in tema di anticorruzione**

### **2.1) Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore**

La formazione erogata a favore del personale nel 2014 è la seguente:

- Corso FAD su "Etica e legalità" rivolto a tutto il personale dipendente della durata di 1 ora circa.
- "Anticorruzione: dalle previsioni normative alla prassi operativa attraverso l'uso di modelli organizzativi integrati", Format srl, Torino, 2 ottobre 2014, al quale ha partecipato un Collaboratore Amministrativo;
- "L'Anticorruzione nella Sanità: nuovo potere sanzionatorio dell'ANAC", SOI Formazione, Milano, 17 ottobre 2014, al quale hanno partecipato tre Collaboratori Amministrativi;
- "Anticorruzione e trasparenza: una piattaforma di dialogo", organizzato dall'A.O. Carlo Poma, Mantova, 22 ottobre 2014, al quale hanno partecipato il Direttore Amministrativo ed un Dirigente Amministrativo.
- "La responsabilità civile, penale, amministrativa e disciplinare", Brescia 9 e 12 giugno (3 ore ciascuna giornata) Relatori: Al Mureden, Bugatti, Masera, Evangelista – rivolto a tutto il personale dirigente

### **2.2) Tipologia dei contenuti offerti**

Il corso di base FAD su "Etica e legalità" rivolto al personale dipendente presenta le seguenti caratteristiche:

a) metodologia didattica: Il corso viene erogato in modalità a distanza e consiste in una videolezione supportata da materiale normativo di pertinenza e sottotitoli. Segue un iter didattico obbligatorio interrotto periodicamente da test di valutazione dell'apprendimento. In caso di risposta errata o non pervenuta entro il tempo stabilito il video riparte da inizio sessione.

## b) Programma del corso

### b.1 doveri nell'esecuzione delle prove di laboratorio:

- tenere sotto controllo i tempi

### b.2 doveri nel corso dello svolgimento delle operazioni proprie di Istituto

- attribuire correttamente il rapporto di prova
- riferire al sovraordinato gerarchico ogni ipotesi di conflitto di interesse
- curare il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'istituto

### b.3 doveri di salvaguardia delle informazioni

- astenersi dal divulgare informazioni
- cautela nel discutere di informazioni riservate in qualsiasi luogo estraneo al servizio
- non lasciare documenti contenenti informazioni riservate in ambienti non presidiati

### b.4 doveri del responsabile scientifico in occasione della gestione di finanziamenti

- curare con attenzione e imparzialità la fase di scelta del personale coinvolto nell'attività di ricerca
- evitare di procedere con forme di negoziazione privatistica

### b.5 dovere di non utilizzare, a fini privati, beni di cui si dispone in ragione dell'attività svolta

### b.6 individuazione dei comportamenti che possono concretizzare figure di reato contro la pubblica amministrazione, con responsabilità penale personalmente ascrivibile al singolo dipendente

## **2.3) Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione**

- formazione di base sulla prevenzione della corruzione: tutto il personale del Comparto e della Dirigenza
- formazione specialistica sulla prevenzione della corruzione: alcune figure del Comparto e della Dirigenza
- formazione di base sulle responsabilità dirigenziali: tutto il personale della Dirigenza

## **2.4) Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione**

La formazione di base e quella specialistica è stata erogata da soggetti esterni qualificati sulla materia.

## **3) Codice di comportamento**

### **3.1) Adozione delle integrazioni al codice di comportamento**

Con deliberazione del Direttore Generale n.41 del 4.02.2014 è stato approvato il codice di comportamento ai sensi dell'art.54 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n.165. Non sono stati effettuate a tutt'oggi integrazioni od aggiornamenti.

### **3.2) Denunce delle violazioni al codice di comportamento**

Non sono state rilevate segnalazioni per violazioni al codice di comportamento



### **3.3) Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione de codice di comportamento**

Non sono stati richiesti pareri all'Ufficio.

## **4) Altre iniziative**

### **4.1) Numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi**

Il regolamento che disciplina la rotazione degli incarichi del personale sarà adottato in previsione della prossima riorganizzazione dell'Istituto in attuazione delle LL.RR. n.9/2014 della Regione Emilia Romagna e n.22/2014 della Regione Lombardia in applicazione del D.Lvo 106/2012.

### **4.2) Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi**

a) cause di inconferibilità:

- non sono state ancora assunte iniziative

b) cause di incompatibilità:

- con nota prot.7091 del 25.03.2014 è stata trasmessa a tutto il personale la modulistica da compilare per la comunicazione di adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni ai sensi dell'art.5 del DPR n. 62/2013
- con nota prot.10641 del 16.05.2014 è stata trasmessa a tutto il personale dirigente la modulistica per la rilevazione annuale delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità ai sensi del D.Lvo 39/2013

L'U.O. Gestione del Personale provvederà a definire le modalità di controllo previste dall'art.15, comma1, della Legge 183/2011.

### **4.3) Forme di tutela offerte ai whistleblowers**

Con lettera prot. n. 21125 del 27.10.2014 il Dirigente della U.O. Affari Generali e Legali trasmetteva ai Direttori, al Responsabile dei Sistemi informativi ed alla Responsabile della U.O. Gestione del Personale una relazione ad oggetto: "Adempimenti in materia di Prevenzione della Corruzione – Whistleblowing Policy".

Con decreto del Direttore Generale n.378 del 5.12.2014 è stata approvata la procedura di segnalazione da parte dei dipendenti di illeciti ed irregolarità - whistleblowing policy.

Le misure di tutela del **whistleblowers**: sono comunque già presenti all'art. 8 del Codice di Comportamento dell'IZSLER.

### **4.4) Ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione**

Nel corso dell'anno 2014 non si è fatto ricorso all'arbitrato

#### **4.5) Rispetto dei termini dei procedimenti**

Nella sezione Amministrazione Trasparente sono pubblicate le informazioni relative al monitoraggio dei tempi procedurali

#### **4.6) Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici**

Nelle procedure di scelta del contraente:

- acquisizione dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà delle imprese interessate, in relazione al fatto di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti, che abbiano esercitato poteri autoritativi negoziali per conto dell'IZSLER nei loro confronti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, viene inserita la seguente clausola: "Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del Decreto Legislativo n. 165/2001, la ditta attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver conferito incarichi ad ex dipendenti, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche Amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Nelle commissioni si gara:

- acquisizione dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative da parte dei membri delle commissioni, per la scelta del contraente

Con lettera prot. n. 18598 del 18.09.2014 il Direttore Generale, in qualità di RPC ha trasmesso al Dirigente Responsabile della U.O. Provveditorato Economato e Vendite ed al Dirigente della U.O. Tecnico Patrimoniale una nota relativa agli adempimenti in materia di Prevenzione della Corruzione, contenente le indicazioni operative con particolare riferimento alla "scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi.

#### **4.7) Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari**

Sono state assunte le seguenti iniziative:

- pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente dei contratti attivi che prevedono l'applicazione di sconti nell'erogazione di prestazioni
- pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente dei contratti che prevedono l'erogazione di contributi nell'ambito di progetti di ricerca e collaborazioni scientifiche
- verifica regolarità della regolarità dei pagamenti dei soggetti che intendono rinnovare contratti attivi con l'IZSLER

#### **4.8) Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere**

Non sono stati assunti provvedimenti di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere al di fuori di quelli indicati al precedente punto 7)



#### **4.9) Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale**

Le iniziative assunte sono le seguenti:

- con lettera prot. n. 18596 del 18.09.2014 il Direttore Generale, in qualità di RPC, trasmetteva alla Dirigente Responsabile della U.O. Gestione del Personale una nota relativa agli adempimenti in materia di Prevenzione della Corruzione, contenente le indicazioni operative con particolare riferimento ai "concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera"
- con nota del prot. n.24078 del 3.12.2014 l'U.O. Gestione del Personale ha formalizzato la proposta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione delle modalità per la formazione delle Commissioni di Concorso nel rispetto delle norme in materia, nonché delle modalità di acquisizione della specifica dichiarazione da parte di ciascun componente e del segretario relativa all'applicazione degli art. 35, comma 1 lett.e), art. 35 bis, comma 1 lett.a) entrambi del D.Lvo 165/2001 es.m.i. e art. 11, comma 1, del DPR 487/1994.
- avvio sperimentale, del sistema di acquisizione in modalità informatizzata delle domande di partecipazione a bandi per selezioni per l'assegnazione di borse di studio nel rispetto dell'art.8 Decreto Legge 9.02.2012, n. 5, convertito in legge con modificazioni art.1, comma 1, in Legge 4.04.2012 n.35. Tale modalità garantisce parità di condizioni tra i candidati attraverso un percorso guidato della compilazione della domanda di concorso.
- nel sito web dell'IZSLER nella sezione Modulistica on line oltre alla presenza degli specifici facsimili da utilizzarsi per la presentazione delle domande di concorso/selezione è pubblicato anche uno specifico documento contenente le istruzioni per la corretta presentazione delle domande stesse, al fine di dare a tutti i candidati le stesse indicazioni evitando possibili disparità di informazione.

#### **4.10) Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive**

Non sono state previste altre iniziative.

### **5) Sanzioni**

#### **5.1) Numero e tipo di sanzioni irrogate**

Nel corso dell'anno 2014 non sono state irrogate sanzioni

II DIRETTORE GENERALE  
RESPONDABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
(Prof. Stefano Cinotti)

