



Agenzia Umbria Ricerche

Piano della Prevenzione della Corruzione 2022-2024

Premessa

Il Decreto Legge n. 80/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto per le amministrazioni pubbliche una nuova modalità di programmazione da adottare a partire dal 2022, ovvero la produzione di un unico documento di programmazione e governance che assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

Precisamente l’art. 6 comma 1 del citato decreto stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.”*.

Secondo le direttive indicate al comma 2 del decreto 80/2021 il Piano, che ha durata triennale, da aggiornare annualmente, definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità gli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

In data 24 giugno 2022 il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministro dell'Economia hanno firmato il decreto interministeriale che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il presente documento viene pertanto redatto dall'Amministratore Unico dell'Agenzia, figura apicale dell'Ente privo di posizioni dirigenziali, tenendo conto delle indicazioni dettate dal suindicato decreto, nelle more della produzione completa del PIAO in tutte le sue parti.

Difatti, dopo oltre sei anni di commissariamento, a febbraio 2022 è stata emanata la legge di riforma dell'Agenzia Umbria Ricerche e a maggio 2022 è stato nominato l'Amministratore Unico.

Attualmente l'Ente ha in carica n. 14 dipendenti di cui n. 8 dipendenti – a seguito della riduzione del contributo regionale – in posizione di comando presso strutture regionali, il cui trasferimento definitivo dovrebbe concretizzarsi entro il 31 dicembre 2022.

Attualmente risulta ancora in vigore il seguente organigramma, con quattro Sezioni di cui una vacante ed assegnata ad interim al titolare di un'altra posizione organizzativa:



Il documento istruttorio a corredo della legge di riforma prevede l'eliminazione dall'organigramma di due Sezioni e la contestuale creazione di una nuova posizione dirigenziale con funzioni di coordinamento organizzativo.

In questa fase di radicale riorganizzazione che presumibilmente dovrebbe concludersi entro la fine dell'anno, nelle more della creazione della posizione dirigenziale e della definizione dei compiti dei sei dipendenti, l'Amministratore Unico assolve l'obbligo della produzione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2022-2024 e di tutte le attività che dovrebbero essere in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, figura che verrà individuata a completamento del processo di riorganizzazione dell'Ente.

Mappatura dei processi e misure di prevenzione

Come anticipato in premessa, il Decreto Interministeriale firmato il 24 giugno 2022 stabilisce, tra l'altro, le modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti per l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione. In particolare l'Articolo 6 prevede quanto segue:

Articolo 6

(Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti)

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:
 - a) autorizzazione/concessione;
 - b) contratti pubblici;
 - c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
 - d) concorsi e prove selettive;
 - e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.
2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.
3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.
4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

Per mappatura dei processi si intende l'attività tesa ad individuare i processi attuati all'interno dell'Agenzia Umbria Ricerche, le loro fasi e le responsabilità per ciascuna fase.

In estrema sintesi, questa attività è finalizzata a selezionare, nell'ambito dei processi posti in essere da ciascun Ufficio, quei processi (o fasi di processi) in cui è più probabile il rischio di corruzione.

Questa attività è stata effettuata nell'Ente attraverso il coinvolgimento dei titolari degli Uffici e sotto il coordinamento dell'Amministratore Unico, tenendo conto delle attività che l'Agenzia Umbria Ricerche svolge e definite dalla Legge Regionale n. 30/27 marzo 2000 e s. m. e nonché delle sue ridotte dimensioni.

Le c.d. aree di rischio sono indicate all'art. 1, co. 16 L. 190/2012), nelle seguenti:

1. le attività oggetto di autorizzazione o concessione;
2. le attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163;
3. le attività oggetto di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
4. i concorsi e le prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

È stata pertanto effettuata l'analisi del rischio nelle Aree di rischio sopra richiamate secondo i criteri previsti nell'Allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione, indicando per ogni area i procedimenti amministrativi e le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione.

Le aree di rischio relative ai punti 1. e 3. non vengono prese in considerazione in quanto l'Agenzia non svolge attività ad esse riconducibili.

TABELLA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

INDICE DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	
<u>Discrezionalità</u>	
Il processo è discrezionale?	
- No, è del tutto vincolato	1
- È parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2
- È parzialmente vincolato solo dalla legge	3
- È parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4
- È altamente discrezionale	5
<u>Rilevanza esterna</u>	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
- No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2
- Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5
<u>Complessità del processo</u>	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	
- No, il processo coinvolge una sola p.a.	1
- Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3
- Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5
<u>Valore economico</u>	
Qual è l'impatto economico del processo?	
- Ha rilevanza esclusivamente interna	1
- Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. concessione di borsa di studio per studenti)	3
- Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5
<u>Frazionabilità del processo</u>	
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	
- No	1
- Sì	5
<u>Controlli (3)</u>	
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	
- Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1
- Sì, è molto efficace	2
- Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3
- Sì, ma in minima parte	4
- No, il rischio rimane indifferente	5

INDICE DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	
<p style="text-align: center;"><u>Impatto organizzativo</u></p> <p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fino a circa il 20% - Fino a circa il 40% - Fino a circa il 60% - Fino a circa l' 80% - Fino a circa il 100% 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p style="text-align: center;"><u>Impatto economico</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <ul style="list-style-type: none"> - No - Sì 	<p>1</p> <p>5</p>
<p style="text-align: center;"><u>Impatto reputazionale</u></p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <ul style="list-style-type: none"> - No - Non ne abbiamo memoria - Sì, sulla stampa locale - Sì, sulla stampa nazionale - Sì, sulla stampa locale e nazionale - Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale 	<p>0</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p style="text-align: center;"><u>Impatto, organizzativo, economico e sull'immagine</u></p> <p>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio, o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - A livello di addetto - A livello di collaboratore o funzionario - A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa - A livello di dirigente di ufficio generale - A livello di capo dipartimento/segretario generale 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>

NOTE:

- (1) Gli **indici di probabilità** vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro.
- (2) Gli **indici di impatto** vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione.
- (3) Per **controllo** si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella p.a. che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati nella p.a., es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.). La valutazione sulla adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente nella p.a..

Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ					
0 nessuna probabilità	1 improbabile	2 poco probabile	3 probabile	4 molto probabile	5 altamente probabile

VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO					
0 nessun impatto	1 marginale	2 minore	3 soglia	4 serio	5 superiore

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO					
=					
Valore frequenza x valore impatto					

A seconda della probabilità e della rilevanza del medesimo, tenuto conto, tra l'altro, delle attività connotate da un maggior livello di discrezionalità amministrativa, il rischio è stato classificato in 4 categorie:

da 0 a 4 trascurabile	da 4,1 a 8,59 basso	da 8,60 a 15 medio	da 15,1 a 25 alto
--------------------------	------------------------	-----------------------	----------------------

Di seguito si dà conto dei risultati ottenuti.

AREA RISCHIO affidamento di lavori, servizi e forniture

Processo/Fase	Rischio	Stima Rischio	Misure di prevenzione e direttive
Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Alterazione della concorrenza tramite individuazione arbitraria dell'affidamento; mancata suddivisione dell'appalto in lotti funzionali senza adeguata motivazione	BASSO	Verifiche da parte del RPC Ricorso al MEPA Ricorso alle Centrale di Committenza Rispetto dei principi di trasparenza - pubblicazione sul sito web dell'Agenzia di tutte le informazioni relative alle singole procedure così come previsto dal D.lgs. 33/2013 ed adempimenti di cui alla L. 190/2012
Individuazione della modalità di scelta del contraente	Utilizzo improprio delle procedure di affidamento diretto e alterazioni della concorrenza	BASSO	Verifiche da parte del RPC Ricorso al MEPA Ricorso alla Centrale di Committenza Rispetto dei principi di trasparenza - pubblicazione sul sito web dell'Agenzia di tutte le informazioni relative alle singole procedure così come previsto dal D.lgs. 33/2013 ed adempimenti di cui alla L. 190/2012 Controllo da parte del RPC Rispetto della normativa prevista dal codice degli appalti e dalle linee guida ANAC
Predisposizione del bando e capitolato	Requisiti di partecipazione e requisiti di aggiudicazione eccessivamente discrezionali	BASSO	Verifiche da parte del RPC Ricorso al MEPA Ricorso alla Centrale di Committenza Rispetto dei principi di trasparenza - pubblicazione sul sito web dell'Agenzia di tutte le informazioni relative alle singole procedure così come previsto dal D.lgs. 33/2013 ed adempimenti di cui alla L. 190/2012
Gestione della gara	Discriminazione dei concorrenti, omissione verifiche e mancate esclusioni	BASSO	Verifiche da parte del RPC Rotazione degli operatori che effettuano attività istruttoria

Valutazione delle offerte	Valutazioni non imparziali	BASSO	Verifiche da parte del RPC Ricorso al MEPA Ricorso alla Centrale di Committenza Rispetto dei principi di trasparenza - pubblicazione sul sito web dell’Agenzia di tutte le informazioni relative alle singole procedure così come previsto dal D.lgs. 33/2013 ed adempimenti di cui alla L. 190/2012 Rotazione degli operatori che effettuano attività istruttoria
Gestione del contratto	Utilizzo “improprio” delle varianti; mancato rispetto delle normative in materia di subappalto	TRASCURABILE	Controllo da parte del RPC Rispetto della normativa prevista dal codice degli appalti in relazione alla “gestione del contratto”
Affidamento diretto	Mancanza di ragionevole motivazione e mancato rispetto del principio di rotazione	BASSO	Controllo da parte del RPC Rispetto della normativa prevista dal codice degli appalti e dalle linee guida ANAC Rispetto dei principi di trasparenza - pubblicazione sul sito web dell’Agenzia di tutte le informazioni relative alle singole procedure così come previsto dal D.lgs. 33/2013 ed adempimenti di cui alla L. 190/2012

AREA RISCHIO concorsi e prove selettive

Sotto Area	Processo/Procedimento	Rischio	Stima Rischio	Misure di prevenzione e direttive
Reclutamento personale tempo determinato/ indeterminato	Procedura concorsuale	Alterazione risultati procedure selettive	BASSO	Rispetto delle direttive della Regione Umbria per l’espletamento delle procedure concorsuali Ricorso ai principi di trasparenza e imparzialità Rispetto del codice comportamentale Rispetto dei principi di trasparenza - pubblicazione sul sito web dell’Agenzia di tutte le informazioni così come previsto dal D.lgs. 33/2013

Progressioni di carriera – progressioni orizzontali	Procedura selettiva	Alterazione dei risultati	TRASCURABILE	Rispetto delle procedure previste dalla normativa nazionale, dal CCNL, dal CID Rispetto dei principi di trasparenza - pubblicazione sul sito web dell’Agenzia di tutte le informazioni così come previsto dal D.lgs. 33/2013
Conferimento incarichi lavoro autonomo	Procedura selettiva con Avviso	Criteri personalizzati Mancanza imparzialità nella valutazione dei curricula	BASSO	Rispetto della Disciplina per il conferimento di incarichi e borse di studio (AUR) Commissione esterna Verifica situazioni di conflitto di interessi Rispetto dei principi di trasparenza - pubblicazione sul sito web dell’Agenzia di tutte le informazioni così come previsto dal D.lgs. 33/2013
Conferimento incarichi lavoro autonomo	Affidamento diretto	Eccessiva discrezionalità	BASSO	Rispetto della Disciplina per il conferimento di incarichi e borse di studio (AUR) Verifica situazioni di conflitto di interessi Rispetto dei principi di trasparenza - pubblicazione sul sito web dell’Agenzia di tutte le informazioni così come previsto dal D.lgs. 33/2013
Conferimento borse di studio	Procedura selettiva con Avviso	Criteri personalizzati Mancanza imparzialità nella valutazione dei curricula	BASSO	Rispetto della Disciplina per il conferimento di incarichi e borse di studio (AUR) Commissione esterna Verifica situazioni di conflitto di interessi Rispetto dei principi di trasparenza - pubblicazione sul sito web dell’Agenzia di tutte le informazioni così come previsto dal D.lgs. 33/2013

ALTRE AREE DI RISCHIO

Processo	Rischio	Stima Rischio	Misure di prevenzione e direttive
Gestione dei pagamenti	Pagamenti non dovuti o ritardi sui tempi di pagamento	TRASCURABILE	Verifiche da parte del RPC Rispetto dei principi di trasparenza - pubblicazione sul sito web dell'Agenzia di tutte le informazioni relative alle singole procedure così come previsto dal D.lgs. 33/2013 ed adempimenti di cui alla L. 190/2012 Implementazione dei sistemi informatici
Gestione del patrimonio	Alterazione di corretto svolgimento delle procedure di alienazione	BASSO	Verifiche da parte del RPC