Forestas

Agentzia 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

2018-2020

Sommario

1. ACRONIMI E DEFINIZIONI 4

2. NORMATIVA ED ATTI DI RIFERIMENTO 4

3. PREMESSA 6

4. IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E LA RETE DEI REFERENTI 6

5. OGGETTO E FINALITÀ 7

6. ANALISI DEL CONTESTO 8

6.1.Analisi del contesto interno 9
6.1.1. Dimensione culturale 9
6.1.2. Dimensione oggettiva 9
6.1.3. Dimensione organizzativa 11

6.2.Analisi del contesto esterno 13
6.2.1. Dimensione socio-ambientale 13
6.2.2. Dimensione relazionale 16
6.2.3. Dimensione culturale 16

7.COORDINAMENTO TRA PTPC E PIANO DELLA PERFORMANCE 16

8. COORDINAMENTO TRA PTPC E PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ 17

9.ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E MONITORAGGIO 17

10. LA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO 19

10.1. Definizione del contesto 19

10.2. Valutazione del rischio 20
10.2.1. Identificazione del rischio 20
10.2.2. Analisi del rischio 21

10.3. Ponderazione del rischio 22

10.4. Trattamento del Rischio 23
10.4.1. Individuazione delle misure 23
10.4.2. Progettazione delle misure 23

10.6. Comunicazione e consultazione 24

10.7. Monitoraggio e riesame 24

11. MISURE GENERALI DI PREVENZIONE 24

11.1. Formazione 25
11.1.1. Formazione in materia di etica e legalità 25
11.1.2. Formazione in materia di risk managment 26
11.1.3. Formazione dei dirigenti in materia di anticorruzione 26
11.1.4. Formazione specialistica nelle materie considerate a più alto rischio 26

11.2. Rotazione 27
11.2.1. La rotazione per il triennio 2018-2020 30

11.3. Verifiche sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità 31

11.4. Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) 32

11.5. I patti di integrità 32

11.6. Segnalazione illeciti (Whistleblowing) 32

11.7. Codice di Comportamento 33

14.COMUNICAZIONI 33

15.PUBBLICAZIONE DEL PIANO 34

1. Acronimi e definizioni

A.V.C.P. Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture;

A.N.A.C. Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza nelle amministrazioni pubbliche;

F.O.I.A. Freedom of Information Act

P.N.A. Piano Nazionale Anticorruzione

P.T.T.I. Piano Triennale per la Trasparenza e Integrità;

P.T.P.C.T. Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

PdP Piano della Performance;

RPCT Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Legge: la legge n. 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*"

TUPI Testo Unico per il pubblico impiego D.lgs. 165/2001

2. Normativa ed atti di riferimento

- Legge3 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 ottobre2013 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale";
- Legge28 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 FunzionePubblica-concernentelaleggen.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 Legislativo25 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.);
- Deliberan.72/2013 dell'11settembre 2013 della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, ora Autorità Nazionale Anticorruzione e perla valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Linee di indirizzo per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione del Comitato Interministeriale perla prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2013, formulato dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, comprensivo degli allegati;
- Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2015, Determinazione n.12 del 28 ottobre 2015 dell'ANAC;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2016, Determinazione n.831 del 3 agosto 2016 dell'ANAC;
- Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2017, Determinazione n.1208 del 22 novembre 2017dell'ANAC;
- Legge regionale n. 31 del 13 novembre 1998 e ss.mm. e ii;
- Legge regionale n. 8 del 27 aprile 2016;

3. Premessa

Con il presente Piano 2018-2020 si inaugura il secondo triennio di attività anticorruzione per l'Agenzia Forestas. L'Agenzia, istituita a seguito dell'entrata in vigore della LR 8/2016, ha continuato il percorso, già intrapreso dall'Ente Foreste della Sardegna, di acquisizione di una sempre maggiore consapevolezza interna di cosa sia il fenomeno corruttivo. Tale percorso ha visto in primo luogo partecipi i dipendenti che sono stati coinvolti in una riflessione collettiva sui temi dell'etica e della legalità. In particolare, nel corso dell'ultimo anno, grande importanza è stata data alla formazione dell'RPCT e del suo ufficio rispetto agli elementi di base del risk management, di cui poi si è dato conto in specifici incontri realizzati con la partecipazione dei referenti anticorruzione e dei dirigenti.

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

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

La Responsabile è supportata da una funzionaria, individuata tra i funzionari con profilo giuridico – amministrativo, presenti presso la Direzione Generale. La scelta e l'assegnazione del personale da adibire all'area di supporto del RPCT è intervenuta all'esito di apposita manifestazione d'interesse all'incarico, rivolta alla generalità dei funzionari in servizio. Tale assegnazione, benché formalmente a tempo pieno, deve considerarsi tuttavia parziale, in ragione della necessità di richiedere contemporaneamente alla funzionaria un supporto alle attività della Direzione Generale. La dott.ssa Anastasi nell'ultimo anno ha partecipato, insieme alla RPCT, a ulteriori iniziative formative in materia di prevenzione della corruzione, organizzate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) ed in particolare un percorso di accompagnamento per la redazione dei piani anticorruzione, nonché ha partecipato alla Winter School of Transparency, organizzata in collaborazione con A.N.A.C. e Transparency International – Italia, presso la Scuola Universitaria Superiore Sant'Anna di Pisa.

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

Nel dettaglio i referenti anticorruzione nominati sono:

- Patrizia Chirra — Servizio del Personale ed Affari Generali;
- Gianpiero Perseu — Servizio Tecnico;
- Alessandra Orrù — Servizio Antincendio Protezione civile ed Autoparco;
- Michela Deiana — Servizio Appalti e contratti;
- Monica Tartaglia — Servizio Contabilità e Bilancio;
- Gian Mario Inzaina — Servizio Territoriale di Tempio;
- Antonella Cuccus — Servizio Territoriale di Cagliari;
- Maurizio Mallocci — Servizio Territoriale di Oristano;
- Ruggero Sau — Servizio Territoriale di Nuoro;
- Sonia Busia — Servizio Territoriale di Lanusei;
- Rita Contini — Servizio Territoriale di Sassari.
- Ignazio Fais — Servizio Territoriale di Iglesias.

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

a) assicurare il raccordo tra RPCT ed il Servizio di appartenenza, facilitando i flussi informativi tra i soggetti coinvolti;

b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio corruttivo, coadiuvando il RPCT nel monitoraggio del rispetto delle previsioni del Piano;

c) monitorare l'attuazione delle misure anticorruttive previste dal Piano nell'ambito dei Servizi di appartenenza, nonché il corretto adempimento degli obblighi di trasparenza;

d) segnalare al RPCT ogni esigenza di modifica del Piano, in caso si verifichino violazioni di rilievo ovvero intervengano significativi mutamenti del contesto di riferimento.

5. Oggetto e finalità

Ai sensi dell'art.1, comma 9, della Legge n.190/2012 "Disposizioni perla prevenzione la repressione della corruzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione" l'Agenzia Forestas adotta il presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2018-2020 con la finalità di:

a) individuare le attività dove è più elevato il rischio di corruzione e le relative misure di contrasto;

b) prevedere, per le attività a maggior rischio meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

c) prevedere, con particolare riguardo alle attività a maggior rischio, obblighi di informazione nei confronti del RPCT sul funzionamento e sull'osservanza del piano;

d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

e) definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali ipotesi di conflitto di interesse tra i titolari, gli amministratori, i soci e i loro dipendenti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

6. Analisi del contesto

L'analisi del rischio corruttivo interno non può che, in via preliminare, prevedere una valutazione dei rischi correlata alle dinamiche socio-territoriali in cui l'amministrazione opera. In tale ottica per la valutazione dell'incidenza del rischio e la conseguente adozione di misure dirette a 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 interno, sono state approfondite tre dimensioni fondamentali:

- la dimensione culturale: il sistema etico di valori che caratterizza l'amministrazione, nonché le strategie poste in essere per la sua diffusione tra il personale interno ed il relativo regime di responsabilità;
- la dimensione oggettiva: identificazione degli obiettivi strategici, operativi e delle aree/settori suscettibili di essere oggetto di minaccia;
- la dimensione organizzativa: come i diversi soggetti sono coinvolti nell'attività di identificazione, valutazione e risposta al rischio.

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

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

6.1.Analisi del contesto interno

6.1.1. Dimensione culturale

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

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

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

6.1.2. Dimensione oggettiva

L'Agenzia Forestale REgionale per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente della Sardegna (Fo.Re.S.T.A.S.) è stata istituita dalla LR n. 8 del 2016 con decorrenza dal 28.04.2016. L'Agenzia è succeduta all'Ente Foreste della Sardegna, che è stato contestualmente soppresso, subentrando nella titolarità dei rapporti giuridici attivi e passivi che allo stesso facevano capo. Essa attua i programmi in campo forestale-ambientale e supporta la Regione Sardegna sui temi della gestione sostenibile, integrata e responsabile del patrimonio naturalistico-ambientale e della multifunzionalità dei boschi, tutelando il paesaggio forestale e rurale.

L'Agenzia Forestas è un ente strumentale della Regione Sardegna che amministra circa 220.000 ettari, di cui circa il

39% demaniali, il 42% di proprietà pubblica (in gran parte comunali), e il restante 19% di proprietà privata in occupazione temporanea.

Il personale dell'Agenzia è così composto:

Categoria	**Numero totale**
Dirigenti	8
Quadri	80
Impiegati	317
Operai a tempo indeterminato	3.892
Operai a tempo determinato -AIB	168
Operai a tempo determinato	637
Operai Trimestrali	63
Totale	**5.165**

Il dato comprende il personale a tempo indeterminato presente il 31/12/2017. Per il personale a tempo determinato si riporta il dato in ULA (unità lavorative annue). La tabella include il personale in assegnazione temporanea o comando presso altre amministrazioni. Il dato è variato in aumento rispetto al 2016 in quanto nel corso del 2017 l'Agenzia è stata interessata da un processo di stabilizzazione per n. 312 operai a tempo determinato passati al tempo indeterminato.

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

a) gestione forestale;

b) gestione di ambiti forestali insistenti su ecosistemi costieri terrestri;

c) gestione della rete ecologica regionale negli ambiti forestali, in accordo con gli enti di gestione e i comuni interessati, individuando le più opportune forme associative consentite dalla legge;

d) manutenzione del tessuto rurale;

e) protezione civile e salvaguardia del patrimonio forestale dalla minaccia degli incendi;

f) ricerca, innovazione, trasferimento tecnologico e formazione.

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

6.1.3. Dimensione organizzativa

Il Direttore Generale, a seguito dell'approvazione della nuova struttura, ha adottato un proprio atto, recante la definizione delle unità organizzative di livello sub dirigenziale, giuste determine n. 14 del 07.04.2016 e n. 14 del 06.07.2016, che ha in parte apportato modifiche alla precedente.

La modifica della struttura ha determinato un nuovo assetto organizzativo, con la costituzione di nuovi servizi, l'accorpamento ovvero la scissione di altri. La struttura dell'Agenzia 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; a cui sono assegnate 6 aree di supporto:

- Segreteria e direzionale;
- Pianificazione e controllo- Struttura Tecnica Permanente;
- Prevenzione della corruzione;
- Comunicazione istituzionale ed educazione ambientale;
- Progettazione europea e la ricerca;
- Ufficio Legale.

Cinque Servizi centrali:

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

- Servizio Appalti e Contratti.

Sette Servizi Territoriali:

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

Rileva segnalare che, in base a suddetta riorganizzazione, l'Amministrazione ha stabilito di incardinare l'ufficio del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'ambito di una apposita area di supporto alla Direzione Generale con lo scopo di fornire assistenza al responsabile nell'assolvere i compiti affidatigli dalla normativa vigente e dai piani.

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

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

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.

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

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

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

6.2.Analisi del contesto esterno

6.2.1. Dimensione socio-ambientale

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

Indicatore	Descrizione	Valore complessivo per la Sardegna
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	24.100,02

(2011):	2011.	
Densità demografica (2011)	Il numero di abitanti per chilometro quadrato. Rapportando la popolazione residente con la superficie territoriale si ottiene un dato confrontabile per territori e anni differenti.	68,02
Numero di comuni (2013)	Le entità amministrative governate localmente dal Sindaco e dalla Giunta comunale.	377
Numero di abitanti (2016)	Costituito dalle persone, di cittadinanza italiana e straniera, aventi dimora abituale nel territorio nazionale anche se temporaneamente assenti.	1.653.135 (di cui 841.728 femmine e 811.407 maschi)
Numero di abitanti stranieri (2016)	Costituito dalle persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.	50.346 (di cui 26.715 femmine e 23.631 maschi)
Indice di vecchiaia (2017)	Rapporto tra la popolazione di 65 anni ed oltre e la popolazione di età compresa tra 0 e 14 anni, moltiplicato per 100. Si tratta di uno dei possibili indicatori demografici (es. indice di dipendenza anziani, età media, indice di ricambio) adatto a misurare il livello di invecchiamento di una popolazione	195,5
Numero di imprese (2014)	Numero di imprese che hanno svolto un'attività produttiva per almeno sei mesi nell'anno di riferimento.	102.774
Tasso di disoccupazione totale (2016)	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). L'indicatore viene aggiornato attraverso una rilevazione continua, cioè in tutte le settimane dell'anno. Essere disoccupato deriva da una condizione, un comportamento, un atteggiamento. La condizione è quella di non avere un'occupazione. Il comportamento si riferisce al fatto di avere effettuato almeno un'azione di ricerca di lavoro nei trenta giorni precedenti l'intervista. L'atteggiamento riguarda la disponibilità ad iniziare a lavorare entro le due settimane successive all'intervista	17,3% (media tra la disoccupazione maschile pari al 16,8% e quella femminile pari al 17,8%)

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.sardegnastatistiche.it/documenti/12_103_20170727151245.pdf). I dati di seguito riportati sono a loro volta tratti da fonte Istat.

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

Delitti	Sassari	Nuoro	Cagliari	Oristano	Totale Sardegna	Italia
Omicidi Volontari	4	9	5	1	19	469
Omicidi volontari di tipo mafioso (di cui del precedente)	-	-	-	-	-	43
Tentati omicidi	21	10	11	3	45	1.203
Lesioni dolose	535	187	682	117	1.522	64.042
Violenze sessuali	26	7	67	9	109	4.000
Sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione	6	2	8	-	16	987
Furti in totale	7.261	2.050	10.253	1.255	20.832	1.463.527
Rapine	88	22	180	19	311	35.068
Estorsioni	75	46	100	23	245	9.839
Sequestri di persona	2	2	6	2	13	1.166
Truffe e frodi informatiche	1.050	619	1.717	222	3.622	145.010
Ricettazione	258	83	187	47	576	23.048
Usura	1	-	2	-	3	375
Normativa sugli stupefacenti	249	104	399	54	806	32.615
Altri delitti	7.611	3.568	11.110	1.472	23.793	905.900
Totale	**17.187**	**6.709**	**24.727**	**3.224**	**51.912**	**2.687.249**

Fonte: Sardegna Statistiche

I dati riferiti all'incidenza criminale in Sardegna costituiscono un elemento di riflessione importante in considerazione del fatto che l'Agenzia ha sedi diffuse su tutto il territorio regionale con un numero tanto elevato di dipendenti che sfiora annualmente quasi le 6000 unità, tra personale a tempo determinato ed indeterminato. Tale circostanza può comportare – e nel tempo ha comportato - un contagio tra alcune realtà criminali presenti sul territorio e i di-

pendenti dell'amministrazione. Tra i reati per i quali maggiormente è presente il rischio di contaminazione sono i reati di furto e i reati ambientali quali l'incendio boschivo.

6.2.2. Dimensione relazionale

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

Nel primo gruppo annoveriamo: La Presidenza della Regione Autonoma della Sardegna; l'Ass. difesa ambiente; Ass.regionale Lavoro e Formazione Professionale; Ass. Agricoltura; Ass. Programmazione; Comuni della Sardegna; U.R.P. del sistema Regione e di altre amministrazioni; Rete INFEA; Istituzioni Scolastiche nel territorio sardo; Università e centri di ricerca; CFVA e Protezione Civile; le Organizzazioni Sindacali e le Altre Amministrazioni.

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

6.2.3. Dimensione culturale

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

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

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

7. Coordinamento tra PTPC e Piano della performance

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

tato nelle annualità precedenti. In allegato al presente piano si riportano gli elementi di dettaglio del raccordo tra PdP e misure anticorruzione (v. Allegato 6).

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

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

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

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

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

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

9.Attuazione degli obblighi di trasparenza e monitoraggio

Come suggerito dalle Linee guida ANAC, in allegato al presente piano è presente l'organigramma della trasparenza, che definisce, in relazione a ciascun adempimento del novellato D.lgs. 33/2013, quale unità organizzativa produce il dato, lo trasmette per la pubblicazione e materialmente lo pubblica sul portale dell'Amministrazione. Ciò consente la massima responsabilizzazione degli attori coinvolti, anche in termini di incidenza del mancato rispetto degli obbli-

ghi 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 adempienti, precisando i tempi e le modalità di assolvimento.

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

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

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

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

10. La gestione del rischio corruttivo

Trattare il "rischio corruttivo" consiste nell'attività di previsione ed analisi di un evento futuro ed incerto, idoneo ad influenzare (negativamente) il perseguimento dell'interesse pubblico, insito nei fini istituzionali dell'Amministrazione. La "gestione del rischio" è l'insieme delle attività coordinate per guidare e controllare l'amministrazione con riferimento ampio al rischio di «corruzione».

Nel corso del 2017, in vista dell'approvazione del presente Piano, il gruppo di lavoro, composto dall'RPCT e dai referenti anticorruzione provenienti da tutti i servizi centrali e territoriali che compongono l'Agenzia, ha compiuto, a partire dal catalogo dei procedimenti a rischio già individuati e mappati nel corso degli anni precedenti, l'analisi del rischio corruttivo. Gli obiettivi strategici di fondo, alla base del lavoro svolto, sono quelli indicati dal PNA 2013 e ss. e sono:

Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione

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

In breve il processo seguito è stato il seguente.

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

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

10.1. Definizione del contesto

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

10.2. Valutazione del rischio

Sulla base dello schema di lavoro sopra descritto, il gruppo di lavoro, composto dall'RPCT e dai referenti ha lavorato a questa fase a partire dai processi già oggetto di mappatura nei precedenti piani anticorruzione. Gli stessi sono stati rivisti ed analizzati e ponderati non solo sulla scorta dell'indice numerico dato dal prodotto di probabilità per impatto, come suggerito dall'allegato 5 del PNA 2013, ma andando ad inserire nell'analisi un elemento qualitativo ulteriore. Pertanto, come richiesto dal PNA 2015, il gruppo di lavoro ha rivisto i processi anche alla luce di quelle che con maggior incidenza possono essere riportate tra le cause di natura organizzativa che, in certa misura, creano un terreno favorevole al verificarsi di un dato evento corruttivo. Tali cause sono state identificate quali c.d. fattori abilitanti.

10.2.1. Identificazione del rischio

Come detto, il gruppo di lavoro non ha preso in considerazione nuovi processi ma si è limitata a ripartire dal lavoro di mappatura degli anni precedenti. La mappatura dei processi è essa stessa una misura anticorruttiva che deve progressivamente investire ogni ambito di attività dell'amministrazione. I processi presi in considerazione per il presente piano sono venti e sono i seguenti:

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.

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

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

10.2.2. Analisi del rischio

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

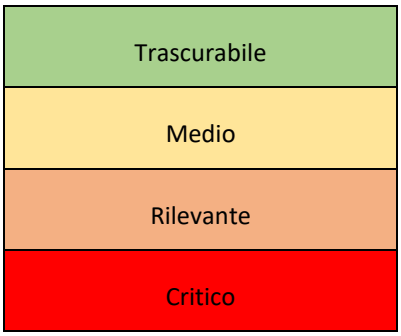
1. Eccessiva regolamentazione: complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
2. Eccessiva discrezionalità;
3. Inadeguata diffusione della cultura della legalità;
4. Mancanza di competenze;
5. Mancanza di controlli;
6. Mancanza di informatizzazione;
7. Mancanza di programmazione;
8. Mancanza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

L'incidenza (più o meno ampia) di queste cause o fattori abilitanti determina, nell'ambito di una determinata sotto-fase del processo a rischio, un vulnus organizzativo nel quale è più alta la probabilità che si realizzi l'evento corruttivo. Ad esempio, in un processo dove sia assente o carente la regolamentazione, sarà verosimilmente presente il fattore abilitante dell'eccessiva discrezionalità. Considerare l'aspetto qualitativo dei fattori abilitanti nell'ambito della valutazione del rischio apporta il duplice vantaggio di guidare l'amministrazione verso la scelta di misure anticorruttive idonee a ridurre l'incidenza di quel fattore e, in via riflessa, ad accrescere l'efficienza ed il buon andamento dell'organizzazione (ad esempio implementando l'informatizzazione e la procedimentalizzazione del processi).

10.3. Ponderazione del rischio

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

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



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

10.4. Trattamento del Rischio

Il trattamento del rischio comprende due macro fasi essenziali che sono l'individuazione delle misure e la progettazione delle stesse. In allegato al Piano il trattamento del rischio è esposto nel dettaglio negli allegati 2 e 3.

10.4.1. Individuazione delle misure

L'individuazione delle misure è una sotto-fase del trattamento del rischio corruttivo che vede come primo passaggio quello della valutazione delle misure esistenti sul medesimo processo. Ogni misura, già prevista nel 2017, è stata presa in considerazione e valutata circa la sua idoneità a incidere sul fattore abilitante individuato nella fase di analisi del rischio, indicandone le motivazioni. Questo lavoro è stato fatto al fine di valutare il rischio residuo, che al momento l'amministrazione si trova a dover trattare. Lo scopo di questo lavoro è quello di investire anno dopo anno, incidendo sulle cause del rischio corruttivo, e, così facendo, riducendo, consapevoli dell'impossibilità di totale eliminazione, il livello di criticità complessivo sul processo considerato.

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

- Misura 2017 idonea a contrastare il fattore abilitante: a) è stata soppressa perché già puntualmente attuata nel 2017 (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 2017 non idonea a contrastare il fattore abilitante: a) è stata soppressa e sostituita da altra misura.

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

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

10.4.2. Progettazione delle misure

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

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

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

10.6. Comunicazione e consultazione

La metodologia seguita per la formulazione del Piano è stata oggetto di descrizione nell'ambito di un incontro congiunto di tutto il corpo dirigente dell'Agenzia, alla presenza dell'Amministratore unico.

La fase dell'analisi del rischio è stata materialmente compiuta nell'ambito del gruppo di lavoro composto dal Responsabile e dai referenti. Su questa fase i Servizi hanno avuto altresì modo di intervenire mediante l'invio di formale di considerazioni. La fase di trattamento del rischio, per motivi di tempo, è stata portata avanti dall'Ufficio del Responsabile che in base al processo trattato ha, di volta in volta e *ratione materiae,* interloquito con i referenti ed i funzionari dei servizi centrali e territoriali interessati.

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

10.7. Monitoraggio e riesame

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

La L. 190/2012, così come modificata dalla l. 97/2016, che ha introdotto all'art. 1 il comma 8 –bis, ha rafforzato il ruolo di controllo dell'OIV rispetto all'attività di pianificazione e monitoraggio delle amministrazioni su anticorruzione e trasparenza. L'OIV, infatti, verifica, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazio-

ne 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. Per consentire ed agevolare tale controllo il RPCT, oltre alla relazione di cui al comma 14, art. 1 della L.190/12, predisposta annualmente secondo lo schema divulgato dall'ANAC, provvederà a trasmettere all'OIV un report sullo stato di attuazione del Piano, recante gli esiti delle relazioni dei servizi centrali e territoriali di metà anno, sopra indicate.

11. Misure generali di prevenzione

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

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

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

11.1. Formazione

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

I filoni di cui l'amministrazione dovrà tenere conto nel predisporre il piano formativo per l'anno 2018 sono quattro:

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

11.1.1. Formazione in materia di etica e legalità

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

- Elementi di etica pubblica;

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

I destinatari della formazione saranno:

per il 2018: almeno il 70% del personale operante negli uffici dei servizi centrali e territoriali e del personale con qualifica di capo squadra e capo cantiere (target: 15 sessioni formative);

per il 2019: almeno il 50% del personale operante nei cantieri con qualifica di operaio (target 25 sessioni formative);

per il 2020: almeno il 50% del personale operante nei cantieri con qualifica di operaio (target 25 sessioni formative).

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

11.1.2. Formazione in materia di risk management

Nel corso del triennio dovrà procedersi alla formazione in materia di risk management di almeno due funzionari con la qualifica di quadro e di un impiegato con mansioni di tecnico – informatico. Tale formazione è da intendersi preordinata all'adibizione di questo personale all'ufficio di supporto al RPCT. La scelta del personale avverrà previa richiesta di manifestare il proprio interesse all'incarico. In assenza di richieste ovvero laddove queste provengano da parte di personale con un curriculum professionale manifestamente non congruo rispetto al compito richiesto, il Direttore Generale, sentito l'RPCT, incaricherà d'ufficio tale personale.

Tale formazione che dovrà aver luogo entro il 2018 e comunque non oltre il primo semestre 2019, dovrà essere svolta, preferibilmente, presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

11.1.3. Formazione dei dirigenti in materia di anticorruzione

Si rende necessario prevedere una formazione specialistica rivolta ai Direttori di servizio in materia di anticorruzione che, premessi brevi cenni sugli elementi base del risk management, focalizzi l'attenzione sull'applicazione delle misure anticorruzione e sul relativo regime di responsabilità.

Tale formazione che dovrà aver luogo entro il 2018, dovrà essere svolta, preferibilmente, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

11.1.4. Formazione specialistica nelle materie considerate a più alto rischio

I piani di formazione per il triennio dovranno garantire con il livello massimo di attenzione la formazione e l'aggiornamento del personale addetto alle aree a maggior rischio, anche alla luce dell'analisi svolta nell'ambito del

presente Piano. Le due aree in parola sono: l'area del personale dedicata nello specifico al reclutamento e l'area dedicata all'acquisizione di beni servizi e forniture.

11.2. Rotazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per quanto attiene alla prima ipotesi, ossia di rilevata impossibilità alla rotazione in considerazione della elevata professionalità richiesta e non posseduta da altro personale, dovrà optarsi per un differimento della medesima. È ragionevole ritenere che la misura della rotazione non necessita di una attuazione indiscriminatamente immediata, forie-

ra di possibili danni al servizio finora reso. La rotazione, tuttavia, può essere preparata e condotta a termine in tempi meno rapidi ma indubbiamente più efficaci ed a garanzia dell'efficienza del servizio. Le misure ulteriori atte a preparare la rotazione potranno essere:

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

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

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

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

11.2.1. La rotazione per il triennio 2018-2020

Dall'analisi del rischio svolta nell'ambito del presente Piano è emerso che le aree a maggior rischio corruttivo sono l'area del personale, dedicata nello specifico al reclutamento, e l'area dedicata all'acquisizione di beni servizi e forniture. Si ritiene dunque opportuno concentrarsi su questi due ambiti specifici.

Area dedicata al reclutamento del personale: al momento tale area rientra nello spettro delle competenze dell'Ufficio reclutamento, selezione, organizzazione, piante organiche e formazione. Al momento a questo ufficio è addetto un unico funzionario con un profilo giuridico amministrativo. Nel caso specifico non appare necessario attuare nell'immediato la rotazione del personale addetto a tale area di rischio, in ragione delle seguenti motivazioni: solo a partire dal 2017 e successivamente a un prolungato periodo di blocco normativo delle assunzioni, sono state attivate nuove procedure di reclutamento; la responsabilità di tali procedimenti è stata ripartita fra personale addetto ad altri uffici e all'uopo individuato, in modo da non concentrare su un ufficio o un soggetto fisico le competenze relative ai procedimenti a rischio. Tali misure appaiono idonee a evitare il consolidamento di monopoli (di competenze/informazione/del potere) e più funzionali all'operatività del servizio rispetto alla rotazione.

Nel corso del triennio 2018-2020 si procederà a realizzare la rotazione del personale addetto all'acquisizione di beni, servizi e forniture.

Allo stato, il sistema degli acquisti è strutturato su due livelli. A livello centrale la struttura dell'Agenzia prevede la presenza di un Servizio appalti e contratti presso il quale le competenze sono suddivise in due uffici: Ufficio per gli appalti per lavori e l'ufficio per appalti per servizi e forniture. Il primo provvede all'espletamento delle gare d'appalto per lavori e all'affidamento degli incarichi professionali. In tale ambito di competenze predispone, anche avvalendosi dei funzionari di altri Servizi per la parte progettuale, come sopra precisato, i disciplinari di appalto e gli schemi di contratto, redige i relativi contratti, ove necessario con funzioni di ufficiale rogante. A seguito della stipula trasferisce l'esecuzione contrattuale ai Servizi rispettivamente competenti. Il secondo si occupa, invece, dell'espletamento delle gare d'appalto per servizi e forniture, fatte salve le acquisizioni di modesto importo come disciplinate da apposito regolamento per le spese in economia e le acquisizioni effettuati attraverso le piattaforme informatiche per gli acquisti della PA. In tale ambito di competenza predispone, anche avvalendosi dei funzionari di altri Servizi, come sopra precisato, i disciplinari di appalto e gli schemi di contratto, redige i relativi contratti, ove necessario con funzioni di ufficiale rogante. A seguito della stipula del contratto, l'ufficio assicura la gestione dei contratti di propria competenza, trasferendo l'esecuzione degli altri contratti ai Servizi rispettivamente competenti.

Il personale addetto al servizio appalti e contratti consta di due persone. Tale personale possiede una elevatissima professionalità nella materia, maturata nel tempo grazie all'esperienza sul campo e alla considerevole formazione specialistica ricevuta in ragione della complessità della materia. Non si ritiene, pertanto, al momento di dover provvedere alla rotazione di queste due figure in quanto entrambe negli ultimi cinque anni hanno effettuato un periodo di almeno un anno di raffreddamento rispetto alla materia degli affidamenti. Inoltre, poiché, progressivamente le

gare sopra la soglia comunitaria saranno demandate all'esclusiva competenza della Centrale di Committenza presso la Regione Autonoma della Sardegna, il livello di rischio sui processi seguiti da questo Servizio è da intendersi in corrispondente e progressiva diminuzione.

Per questi motivi, si ritiene utile prevedere uno schema di rotazione che investa il personale dei servizi centrali e territoriali che si occupa di gare e acquisti sul mercato elettronico.

La rotazione in questo ambito sarà suddivisa in tre fasi:

Anno 2018: previsione della mappatura del personale, nominalmente individuato, che è addetto al settore acquisti, con l'indicazione precisa del tempo (maggiore o inferiore ai 5 anni) di permanenza in quella mansione;

Anno 2019: previsione di un periodo di affiancamento di almeno otto mesi del personale addetto da un tempo uguale o superiore a cinque anni da parte del personale che, nell'anno successivo, verrà adibito. I Direttori di servizio avranno cura di disporre con appositi ordini di servizio i tempi e i modi di effettuazione dell'affiancamento in modo tale che lo stesso risulti congruo ed efficace rispetto alla futura rotazione. Il personale prescelto per la rotazione sarà sottoposto ad opportuni percorsi formativi.

Anno 2020: Il personale individuato ruota.

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

La disciplina riferita alle cause di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico è contenuta nel d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39.

L'inconferibilità, deve intendersi la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi previsti dalla predetta disciplina a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico;

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

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

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

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

Considerata la carenza di personale a supporto del RPCT, il Responsabile procederà per l'anno 2018 al controllo almeno del 50% delle dichiarazioni presentate nell'anno da parte dei titolari di incarico dirigenziale.

11.4. Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA)

Il Responsabile dell'anagrafe della stazione appaltante (RASA) ha il compito di compilare e aggiornare l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita per effetto dell'art. 33-ter del D.L. 179/2012, convertito nella L. 221/2012, e la sua nomina costituisce una misura obbligatoria di trasparenza preventiva del fenomeno corruttivo di cui deve darsi conto nell'ambito del PTPCT. Il Rasa nominato per l'Agenzia Forestas è l'Ing. Giuliano Patteri.

11.5. I patti di integrità

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

11.6. Segnalazione illeciti (Whistleblowing)

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

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

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

La protezione del dipendente è oggetto della disciplina prevista all'art. 54-bis del D.lgs.165/2001. In base ad essa il pubblico dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.

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

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

11.7. Codice di Comportamento

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

14. Comunicazioni

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

15. Pubblicazione del piano

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

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

F.to. Dora Soru