

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Triennio 2024-2026

ALLEGATO 2

**STATO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE GENERALI 2023 –
2025 E PROGRAMMAZIONE 2024 – 2026**

MG1	La rotazione straordinaria	
Normativa di riferimento	Stato di attuazione in Area Science Park	Programmazione 2024-2026
<ul style="list-style-type: none"> ○ Art. 16, co. 1, lett. l-quater) del D. Lgs. n. 165/2001; ○ Art. 1, co. 5, lett. b) della L. n. 190/2012; ○ Delibera ANAC n. 215/2019, recante “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, co. 1, lettera l-quater, del D.Lgs. n. 165 del 2001”. 	<p>Le norme prevedono la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.</p> <p>Non essendosi verificati casi di condotte di natura corruttiva, la misura a oggi non ha trovato applicazione nell’Ente.</p>	<p>2024: a seguito dell’adozione della revisione del Codice di comportamento dell’Ente, introduzione dell’obbligo per i dipendenti di comunicare all’Ente la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.</p> <p>2024-2025: monitoraggio dei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.</p> <p>Nelle more della modifica del Codice di comportamento, nel caso in cui si debba dare avvio a procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva o si abbia formale notizia di procedimenti penali di natura corruttiva passati in giudicato a carico dei dipendenti dell’Ente, i quali verranno assegnati ad altro ufficio, verranno applicati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il trasferimento obbligatorio, ovvero la rotazione cd. ordinaria prevista dall’art. 3 co. 1 della L. n. 97/2001; - la rotazione straordinaria propria, di cui all’art. 16, co. 1, lett. l-quater) del D.Lgs. n. 165/2001.

MG2	Il Codice di comportamento	
Normativa di riferimento	Stato di attuazione in Area Science Park	Programmazione 2024-2026
<ul style="list-style-type: none"> ○ Art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001; ○ D.P.R. n. 62/2013 (Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001); ○ Delibera ANAC n. 75/2013; ○ Delibera ANAC n. 177/2020; ○ Art. 4 del D.L. cd. 'PNRR 2' (D.L. n. 36/2022); ○ D.P.R. n. 81/2023 (Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165); ○ Direttiva (UE) 2019/1937; ○ D.Lgs. n. 24/2023; ○ Delibera ANAC n. 311/2023. 	<p>In ottemperanza al D.P.R. n. 81/2023 (Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165), è stato avviato nel 2023 il processo di revisione del Codice di Comportamento adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 28 marzo 2022, n. 17.</p> <p>Il nuovo <u>Codice di comportamento</u> dell'Ente verrà adottato dal Consiglio di Amministrazione nei primi mesi del 2024, a conclusione della procedura aperta e partecipata operata nel periodo 28/12/2023-31/01/2024, con una consultazione pubblica pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, per consentire agli <i>stakeholder</i> dell'Ente di esprimere le proprie considerazioni e proposte, oltre a una consultazione interna, pubblicata sulla Intranet aziendale, per permettere ai dipendenti una partecipazione fattiva all'elaborazione del Codice.</p> <p>Le prescrizioni contenute, in particolare, nei nuovi artt. 11-bis (Utilizzo delle tecnologie informatiche) e 11-ter (Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media), introdotti dal citato D.P.R. n. 81/2022, hanno reso necessario integrare e modificare anche il "Disciplinare contenente le regole di comportamento per l'accesso e l'utilizzo dei sistemi e delle risorse informatiche, della navigazione in Internet e della posta elettronica e per la gestione dei documenti di Area Science Park"</p>	<p>2023: ulteriore modifica del Codice, con procedura partecipata in attuazione delle sopravvenute modifiche normative.</p> <p>2024: valutazione e misurazione della corretta applicazione del nuovo Codice nel contesto dell'Ente.</p> <p>2025: verifica del corretto recepimento del nuovo Codice di comportamento in tutta la modulistica dell'Ente, a cura dell'Ufficio Risorse Umane.</p>

(reperibile [qui](#)), adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 22 febbraio 2022, n. 10, onde evitare ridondanze: per questo motivo è stata posticipata l'attuazione della misura 9, che prevedeva l'adozione delle modifiche al Codice entro il 2023.

Più in dettaglio, tra le principali novità del D.P.R. compaiono: la responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori, e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo, nonché l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo; l'espressa previsione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione; la previsione che le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media non debbano in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o ledere l'immagine ed il decoro o il prestigio.

MG3	Il conflitto di interessi e l'astensione	
Normativa di riferimento	Stato di attuazione in Area Science Park	Programmazione 2024-2026
<ul style="list-style-type: none"> ○ Art. 6-bis della L. n. 241/1990 - introdotto dall'art. 1, co. 41, della L. n. 190/2012; ○ PNA (Allegato 1, par. B.6); ○ Artt. 6, 7 e 14, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D. Lgs. n. 165/2001). ○ Art. 42 del D.Lgs. n. 50/2016 	<p>Sulla disciplina in materia di conflitto di interessi si fonda la richiesta di rilascio di dichiarazioni <i>ad hoc</i> al personale interno e ai soggetti esterni che collaborano a qualunque titolo con Area Science Park, in forza delle previsioni attualmente contenute nel Regolamento di organizzazione, nel Codice di comportamento e nel Disciplinare per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo adottati dall'Ente, reperibili sul sito istituzionale di Amministrazione trasparente (qui). Nel corso del 2023 a seguito dell'assegnazione all'Ente dei due progetti a valere sul PNRR, è stato creato, come previsto nelle LLGG per l'attuazione dei progetti PNRR, un registro delle dichiarazioni di conflitto di interesse per le gare di appalto relative a questi progetti.</p>	<p>2024: verifica della possibilità di estendere e digitalizzare il Registro delle dichiarazioni in formato digitale.</p> <p>2025: verifica dell'operatività del Registro delle dichiarazioni in formato digitale ed eventuale revisione in caso di sopravvenienze normative.</p> <p>2026: verifica delle eventuali sopravvenienze normative.</p>

MG4	Incarichi esterni ai dipendenti di Area Science Park e ai dipendenti di altra P.A.	
Normativa di riferimento	Stato di attuazione in Area Science Park	Programmazione 2024-2026
<ul style="list-style-type: none"> ○ Art. 6-bis della L. n. 241/1990 - introdotto dall'art. 1, co. 41, della L. n. 190/2012; ○ L. n. 190/2012 intervenuta a modificare il regime dello svolgimento degli incarichi dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001. 	<p>Area Science Park non si è ancora dotata dei regolamenti da adottare su proposta del Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione per disciplinare gli incarichi vietati in relazione al ruolo e alla qualifica ricoperta.</p> <p>Tra le proposte di attività del precedente PTPCT vi era la redazione e approvazione di un disciplinare o di una procedura sugli incarichi vietati e sui criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali, che disciplinasse gli incarichi esterni ai dipendenti dell'Ente in attuazione delle disposizioni contenute nella L. n. 190/2012, con la relativa modulistica necessaria per le richieste di autorizzazione, già in uso nell'Ente, da sottoporre a revisione. A causa delle numerose attività legate all'attuazione dei progetti PNRR e delle modifiche di altri regolamenti interni dell'Ente, tale attività è stata posticipata al 2024.</p>	<p>2024: redazione e approvazione di una procedura sugli incarichi vietati e sui criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali e modifica dei relativi modelli.</p> <p>2025: redazione e approvazione di un disciplinare sugli incarichi vietati e sui criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali e modifica dei relativi modelli; monitoraggio e valutazione dello stato di applicazione della procedura</p> <p>2026: monitoraggio e valutazione dello stato di applicazione del disciplinare e della procedura ed eventuale revisione in caso di sopravvenienze normative.</p>

MG5	Cause di inconferibilità e incompatibilità	
Normativa di riferimento	Stato di attuazione in Area Science Park	Programmazione 2024-2026
<ul style="list-style-type: none"> ○ Art. 1, co. 49 e 50 della L. n. 190/2012; ○ art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013 ○ Delibera ANAC n. 833/2016, “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili” ○ Delibera ANAC n. 1201/2019 “Indicazioni per l’applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione - art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001”; ○ Pubblicazione ANAC “Guida all’applicazione della legge nei casi di incompatibilità e inconferibilità”. 	<p>Nel 2023 è stata pubblicata dall’ANAC la <u>Guida all’applicazione della legge nei casi di incompatibilità e inconferibilità</u>: per supportare le amministrazioni pubbliche nell’applicazione della legge nei casi di inconferibilità e incompatibilità, ANAC mette a disposizione un manuale pratico ricavato dalle disposizioni in materia esistenti, volto a guidare le stesse PA nell’applicazione della complessa disciplina prevista dal decreto legislativo 39/2013. Nel corso del 2024 verrà effettuata una ricognizione dell’applicazione normativa alla luce di questo nuovo documento.</p> <p>Nel 2023 era prevista l’istituzione di un gruppo di lavoro per la definizione di un processo di gestione dell’inconferibilità e incompatibilità, ma a causa della grande mole di lavoro la misura è stata posticipata al 2024.</p>	<p>2024: monitoraggio delle sopravvenienze normative ed eventuale verifica e revisione dei modelli; istituzione di un gruppo di lavoro per l’approntamento di un processo di gestione dell’inconferibilità e incompatibilità, a cui parteciperanno dipendenti provenienti da diverse strutture in ragione della propria preparazione specifica assieme al RPCT; ricognizione dell’applicazione normativa alla luce del nuovo <u>manuale ANAC</u>.</p> <p>2025: verifica e revisione del processo e della normativa.</p> <p>2026: monitoraggio routinario sul processo e della normativa.</p>

MG6	<i>Pantouflage - revolving doors. Incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto con Area Science Park</i>	
Normativa di riferimento	Stato di attuazione in Area Science Park	Programmazione 2024-2026
<ul style="list-style-type: none"> ○ Art. 53, co. 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001 	<p>La misura prevista nel PTPCT 2023-2025 che prevedeva l'istituzione di un Gruppo di lavoro per l'attuazione e il monitoraggio delle misure sul <i>Pantouflage</i> non è stata attuata a causa della grande mole di lavoro derivante dall'attuazione dei progetti PNRR. Dato il permanere di tali condizioni, l'attuazione della misura viene posticipata al 2025.</p>	<p>2024: aggiornamento sulla normativa da parte degli uffici preposti. 2025: attuazione della misura, anche alla luce delle precisazioni esplicitate dall'ANAC nel PNA 2019, attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro composto dal RPCT e da personale dell'Ufficio Risorse Umane e dell'Ufficio Appalti, affinché vengano verificate e attuate le seguenti misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - predisposizione di appositi moduli di autodichiarazione, da allegare ai bandi di gara o da utilizzare in sede di affidamenti di contratti pubblici, in cui l'operatore economico concorrente dichiara obbligatoriamente di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del divieto di <i>pantouflage</i>; - inserimento della clausola sul <i>pantouflage</i>, attraverso il richiamo al Codice di comportamento, anche negli schemi dei contratti; - inserimento, nella comunicazione di preavviso di cessazione del rapporto di lavoro, con riferimento al personale di ruolo, di un'apposita dichiarazione sul rispetto delle norme sul <i>pantouflage</i>; analogamente, per il personale a tempo determinato la previsione che la comunicazione con la dichiarazione venga inviata con adeguato anticipo sulla scadenza del contratto. <p>2026: verifica e monitoraggio dell'applicazione delle misure proposte dal gruppo di lavoro e monitoraggio dell'evoluzione normativa.</p>

MG7	Whistleblowing e tutela del dipendente che segnali illeciti	
Normativa di riferimento	Stato di attuazione in Area Science Park	Programmazione 2024-2026
<ul style="list-style-type: none"> ○ Art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/ 2001; ○ art. 1, co. 51, della L. 190/2012; ○ art. 31, co. 1, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014; ○ art. 1, co. 1, della L. 30 novembre 2017, n. 179; ○ Direttiva (UE) 2019/1937; ○ Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021 – modificata con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021; ○ Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione alla direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali; ○ con la Delibera ANAC n. 311/2023 “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”. 	<p>Whistleblowing Policy</p> <p>La disciplina è stata aggiornata in seguito dell’entrata in vigore della Direttiva (UE) 2019/1937 recepita con D.Lgs. n. 24/2023 e di cui alle LLGG della Delibera ANAC n. 311/2023 per la protezione delle persone che segnalano illeciti, mediante l’adozione della nuova Whistleblowing policy dell’Ente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell’Ente d.d. 17 dicembre 2023, n. 104 (reperibile qui).</p> <p>Si è provveduto, inoltre, al recepimento nel nuovo Codice di comportamento dell’Ente delle novità introdotte in materia di Whistleblowing dalle citate normative.</p>	<p>2024: Monitoraggio della Piattaforma per le segnalazioni di illeciti.</p> <p>Elaborazione dei modelli di segnalazione di illecito a seguito dell’adozione della nuova Whistleblowing Policy.</p> <p>Valutazione da parte dei Direttori dell’Ente sotto il coordinamento del RPCT in merito alla costituzione di una Struttura ricevente e alla sua composizione.</p> <p>2025: valutazione da parte dei Direttori dell’Ente, sotto il coordinamento del RPCT, eventualmente mediante l’istituzione di un gruppo di lavoro dedicato, della necessità di istituire la figura del “Custode dell’identità”, importante presidio della riservatezza del segnalante.</p> <p>2026: aggiornamento sulle sopravvenienze normative da parte degli uffici preposti, nonché del RPCT e della Struttura operativa a suo sostegno.</p>

MG8	Patti di integrità e protocolli di legalità	
Normativa di riferimento	Stato di attuazione in Area Science Park	Programmazione 2024-2026
<p>Art. 1, co. 17 della L. n. 190/2012;</p> <p>Delibera ANAC n. 72/2013;</p> <p>Delibera ANAC n. 1374/2016;</p> <p>Intese sottoscritte nel luglio 2014 e nel gennaio 2015 tra ANAC – Prefetture – UTG ed Enti Locali.</p>	<p>I patti di integrità e i protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato. In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste dalla normativa.</p> <p>Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 27 gennaio 2023, n.4, Area Science Park ha approvato i patti d'integrità dell'Ente che sono stati utilizzati in corso d'anno nelle gare d'appalto.</p> <p>Quanto ai patti di legalità, non essendosi verificato il caso di appalti di lavori particolarmente onerosi o complessi, non sono stati attualmente redatti né adottati.</p>	<p>2024: aggiornamento dei patti di integrità adottati a gennaio 2023.</p> <p>2025: relativamente ai protocolli di legalità, monitoraggio degli appalti di lavori di una certa rilevanza o complessità (nel caso in cui si verificassero si procederà alla loro redazione e validazione da parte della Prefettura).</p> <p>2026: aggiornamento sulle sopravvenienze normative da parte degli uffici preposti, nonché del RPCT e della Struttura operativa a suo sostegno.</p>