



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

Piano triennale integrato per la performance, la prevenzione della corruzione e la trasparenza  
2022-2024 – Approvazione

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 25 febbraio 2021 ha adottato all'unanimità dei  
presenti la seguente deliberazione n. **4/2022**

### **IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

VISTO il Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 “Riordino degli Enti di Ricerca in  
attuazione dell’art. 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165”;

VISTO lo Statuto dell’Istituto Italiano di Studi Germanici (IISG), emanato con delibera del CdA  
n. 16 del 30/4/2021;

VISTO il regolamento di organizzazione e funzionamento vigente;

VISTO il Regolamento di amministrazione, finanza e contabilità, approvato con delibera del CdA  
29/2021 del 24/9/2021;

VISTO il Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati  
personali”;

VISTO il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016  
«relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali,  
nonché alla libera circolazione di tali dati»;

VISTO il Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante “Disposizioni per l’adeguamento  
della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento  
europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con  
riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che  
abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;

VISTO il Regolamento di funzionamento e organizzazione dell’IISG vigente;

VISTO il Regolamento del personale dell’IISG vigente;

---

#### **VILLA SCIARRA - WURTS SUL GIANICOLO**

Via Calandrelli, 25 - 00153 Roma. Viale delle Mura Gianicolensi, 11 - 00152 Roma  
Tel.: +39 06588811 - Fax: +39 065888139 - P.IVA: 11787331005 - C.F.: 80429910583  
[www.studigermanici.it](http://www.studigermanici.it) - PEC: [iisg@pec.studigermanici.it](mailto:iisg@pec.studigermanici.it) - CUU:UFS25E



VISTO il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218 “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”;

VISTA la Raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta Europea dei ricercatori e il Codice di condotta per l'assunzione dei Ricercatori (2005/251/CE);

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l'articolo 24;

VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e s.m.i. e in particolare l'art. 10, comma 1, lettera a) a norma del quale le Amministrazioni pubbliche redigono annualmente, entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale chiamato Piano della Performance;

VISTI anche l'art. 13, comma 6, lettera b) del Decreto Legislativo n. 150/2009 e le delibere in materia emanate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT), in particolare la n. 112/2010, la n. 1/2012 e la n. 6/2013;

VISTO altresì l'art. 15 comma 2 lettera b) del Decreto Legislativo n. 150/2009, il quale prevede che l'organo di indirizzo politico-amministrativo definisce con i vertici dell'Amministrazione il Piano della Performance;

VISTA la delibera n. 103 del 20 luglio 2015 dell'ANVUR di approvazione delle “Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli enti pubblici di ricerca italiani”;

VISTO il Decreto Legislativo n. 97/2016 che ha apportato modifiche alla legge n. 190/2012 e al d.lgs. n. 33/2013, per effetto delle quali l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sono più oggetto di un separato atto, ma sono diventate parte integrante del Piano della Prevenzione della Corruzione attraverso la predisposizione di una apposita sezione;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e s.m.i.;



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

VISTA la Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ed in particolare l’art. 1 comma 8 a norma del quale l’organo di indirizzo politico su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza adotta entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

VISTO il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, che è intervenuto con parziali innovazioni sulla disciplina di cui al succitato articolo 11 del d.lgs.150/2009 anche al fine di coordinare i contenuti del Programma Trasparenza e integrità con quelli del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e del Piano della performance;

VISTO il Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari” convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, che ha disposto il trasferimento all’A.N.AC. delle funzioni prima attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui all’art. 1, c. 4, 5, e 8 della L. 190/2012 nonché in materia di trasparenza di cui all’art. 48 del D. Lgs. 33/2013;

VISTO il “Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento”, approvato dall’A.N.AC. il 9 settembre 2014;

VISTA la delibera A.N.A.C. n. 1310 del 28 dicembre 2016 concernente “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”;

VISTO il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 (Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 287 del 07 dicembre 2019);

VISTA la delibera n. 4/2021 adottata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 marzo 2021 recante “Sistema di Misurazione e di Valutazione delle Performance dell’Istituto



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

Italiano di Studi Germanici - Approvazione” con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

CONSIDERATO che la succitata normativa sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità introduce importanti innovazioni nel trattamento della corruzione e prevede una serie articolata di azioni e di interventi operativi tali da rendere necessario definire un sistema organizzativo articolato su vari livelli e ruoli;

CONSIDERATO quanto suggerito dall’A.N.A.C. e previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione che esorta le amministrazioni ad armonizzare la programmazione di performance, trasparenza e anticorruzione, mediante l’integrazione del ciclo della performance, prevedendo quindi che vi sia un esplicito collegamento tra gli obiettivi indicati nel Piano della Performance e quelli del Piano Anticorruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità;

VISTO il CCNL relativo al personale dell’area dirigenziale Istruzione e Ricerca – del 8 luglio 2019, triennio 2016-2018;

VISTO il Piano Triennale di Attività dell’IISG per gli anni 2022-2024, approvato con Delibera n. 46/2021 del 20/12/2021;

VISTO il Bilancio preventivo per l’esercizio finanziario 2022 approvato con delibera 45/2020 del 20/12/2021;

VISTI gli obiettivi assegnati al Direttore amministrativo per l’anno 2022 con delibera 44/2020 del 20/12/2021;

VISTO la presa d’atto dal Collegio dei revisori dei conti nella riunione del 22/2/2022 con verbale n. 1/2022;

RITENUTA la necessità di provvedere;

### **DELIBERA**

1. Di approvare il Piano triennale integrato per la performance, la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2022 – 2024 di cui in allegato 1 che costituisce parte integrante della presente deliberazione;

---

**VILLA SCIARRA - WURTS SUL GIANICOLO**



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

2. Di porre in essere tutti gli atti necessari alla divulgazione, adozione e attuazione del documento di cui al punto 1.

IL PRESIDENTE  
*(Prof. Luca Crescenzi)*

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO  
nella funzione di Segretario  
Verbalizzatore  
*(Roberto Tatarelli)*



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

**Prot. n. 193/2022-U-17.02.2022**

**PIANO TRIENNALE INTEGRATO PER LA  
PERFORMANCE, LA PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE E LA TRASPARENZA  
2022 - 2024**

## Indice

1. Presentazione del Piano .....	3
2. Il Piano della Performance 2022-2024 .....	5
2.1 Gli obiettivi strategici di Ente di Breve Periodo .....	6
2.2 Gli obiettivi operativi .....	6
2.3 Procedimento di assegnazione degli obiettivi individuali 2022 .....	8
2.4 Performance individuale: Obiettivi assegnati per l'anno 2022 .....	8
3. Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.....	11
3.1 Premessa .....	11
3.2 Processo di adozione, adeguamento, aggiornamento e validità temporale.....	14
3.3 Ambito di applicazione e obblighi di conoscenza.....	14
3.4 Prevenzione della Corruzione .....	14
3.4.1 Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione .....	14
3.4.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza .....	17
3.4.3 Responsabilità dei soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione .....	20
3.4.4 Analisi del contesto esterno e stakeholder .....	22
3.4.5 Analisi del contesto interno: la mappatura dei processi a rischio corruzione e la valutazione del livello di rischio .....	25
3.4.6 Azioni adottate per la prevenzione della corruzione nei settori ad alto e medio rischio .....	30
3.4.7 Formazione, Controllo e prevenzione del rischio .....	32
3.4.8 Obblighi informativi e verifiche.....	33
3.4.9 Misure da adottare nel periodo di riferimento .....	34
3.5 Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità .....	35
3.5.1 La trasparenza.....	35
3.5.2 Adempimenti di pubblicazione: soggetti e ruolo .....	36
3.5.3 Misure da adottare nel periodo di riferimento .....	38

## 1. Presentazione del Piano

Il Piano della Performance è il documento operativo con cui le Pubbliche Amministrazioni presentano ai cittadini i propri obiettivi, definendo i relativi indicatori e target, per consentire la valutazione dei risultati, così come richiesto dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha introdotto la valutazione del ciclo della performance nel settore pubblico.

Il Piano della Performance è presentato dall'IISG integrato in un testo unico con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, così come previsto dalla normativa vigente nonché dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. La scelta di integrazione fatta ha trovato riscontro anche nelle Linee Guida dell'ANVUR per la "Gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca" approvate nel luglio 2015.

Il presente documento propone una struttura in sezioni così articolata:

- Parte Generale nella quale sono rappresentate le finalità istituzionali dell'Ente, l'organizzazione, le risorse (umane e strumentali);
- Piano della Performance nel quale sono presentate le finalità strategiche, le linee generali della sperimentazione del sistema di misurazione e valutazione nel triennio 2022-2024, l'albero della performance, gli obiettivi;
- Piano di Prevenzione della Corruzione, nel quale sono esaminate le singole misure di prevenzione. Una sezione del Piano è dedicata alla Trasparenza per la quale sono identificati, attraverso l'elenco di tutti i documenti, le informazioni e i dati per i quali ricorre l'obbligo di pubblicazione, i soggetti responsabili della loro trasmissione, raccolta, esame e pubblicazione.

Corre segnalare che in data 19.11.2021 è stata pubblicato un avviso di consultazione pubblica per ricevere contributi ai fini della redazione del piano triennale di prevenzione della



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

corruzione (P.T.P.C.T.) 2022/2024, in ossequio alla previsione dei PNA ad oggi approvati da Anac che prevedono che le amministrazioni, al fine di disegnare un'efficace strategia in materia di prevenzione della corruzione, realizzino forme di consultazione pubblica che coinvolgano i cittadini e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi, in occasione dell'elaborazione/aggiornamento del proprio piano.

Si segnala che il termine fissato per l'invio di contributi in merito alla redazione del nuovo piano, secondo il modulo appositamente predisposto e pubblicato in allegato all'avviso, era fissato per il 20.12.2021 e che allo stato non sono pervenute osservazioni.

L'Istituto Italiano di Studi Germanici è un Ente Pubblico Nazionale di Ricerca a carattere non strumentale, ai sensi dell'articolo 1-quinquies, comma 4, della Legge 3 febbraio 2006, n. 27 di conversione del D.L. 5 dicembre 2005, n. 250, che opera secondo le disposizioni previste dello Statuto sulla base degli indirizzi generali definiti dal Ministero dell'Università e della Ricerca nel rispetto dell'art. 33, sesto comma, della Costituzione e in coerenza con i principi della Carta Europea dei Ricercatori allegata alla raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 n. 251/CE.

L'IISG ha personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia scientifica e culturale, organizzativa, patrimoniale, finanziaria e contabile in conformità al Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 (di seguito D. Lgs. n. 213/2009), in attuazione dell'art. 1 della Legge 27 settembre 2007, n. 165, ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Università e della Ricerca.

L'IISG ha sede legale in Roma, in via Calandrelli 25, nell'immobile denominato "Villa Sciarra-Wurts", del quale ha la disponibilità in uso gratuito ai sensi della citata legge istitutiva.

L'Istituto Italiano di Studi Germanici si dedica all'Europa del Nord, promuovendo la conoscenza reciproca e la collaborazione scientifica fra l'Italia e la Germania, l'Austria, la Svizzera, la Danimarca, la Svezia, la Norvegia, l'Islanda e l'Olanda. Oggi l'IISG fornisce supporto e formazione ai ricercatori di area umanistica. I suoi ambiti di attività si sono estesi nel corso degli anni dalla letteratura alla linguistica, alla filosofia, alla storia, al



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

cinema, al diritto e all'economia. Grazie a un'ampia rete di collaborazioni con studiosi delle principali università italiane e straniere, l'IISG promuove progetti di ricerca in proprio, è host institution di progetti nazionali ed europei, ed è partner in progetti cooperativi. Dal 1935 l'IISG pubblica «Studi Germanici», la più importante rivista italiana del settore, oggi disponibile online in open access. Nel 2012 l'ente ha inaugurato il nuovo programma di pubblicazioni fondando le Edizioni Studi Germanici. Inoltre, l'IISG organizza convegni, seminari e incontri scientifici di varia natura. L'archivio possiede quattro fondi archivistici di grande interesse, mentre la Biblioteca ospita sui suoi scaffali oltre 80.000 volumi e circa 400 titoli periodici, tra cui preziose cinquecentine, altre rare edizioni e custodisce importanti donazioni e rari materiali, così come l'archivio. La biblioteca è la più ricca del Mediterraneo per gli studi germanistici e scandinavistici.

L'Ente è diretto dal Presidente, che si avvale di un Consiglio di Amministrazione (CdA) per le decisioni strategiche, e di un Consiglio Scientifico.

È organizzato in:

- Struttura di ricerca, diretta dal Responsabile della ricerca;
- Struttura amministrativa, diretta dal Direttore Amministrativo;
- Biblioteca e Archivi storici, diretta dal Responsabile della Biblioteca;
- Edizioni Studi Germanici, diretta dal Direttore Editoriale.

## **2. Il Piano della Performance 2022-2024**

Nel corso del 2021 l'Ente è stato interessato da un processo di crescita e riorganizzazione che ha incrementato il personale dipendente da 5 unità a 13 unità, quasi triplicando il personale in servizio.

A fronte di tale incremento è stata rivista l'organizzazione complessiva dell'Ente, adottata con delibere del CdA n. 8/2021 e 18/2021.

Parimenti l'Ente si è dotato di un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato con Delibera del CdA n. 4/2021.



Pertanto, il Piano della Performance 2022-2024 tiene conto delle profonde modifiche del sistema e dell'organizzazione intervenute nel corso del 2021.

## 2.1 Gli obiettivi strategici di Ente di Breve Periodo

Il PTA 2022-2024 disegna il nuovo corso dell'Istituto, indicando gli obiettivi strategici a breve termine, che possono riassumersi come segue:

- Potenziamento dell'attività di ricerca;
- Incremento delle collaborazioni con altre istituzioni pubbliche e private;
- Apertura della Biblioteca e dell'Archivio;
- Potenziamento delle attività redazionali;
- Potenziamento delle attività di terza missione;
- Rafforzamento della capacità di attrazione di risorse esterne;
- Adeguamento della governance dell'Ente alle disposizioni del D.Lgs. 218/2016 ed alla Carta Europea dei ricercatori.

## 2.2 Gli obiettivi operativi

Gli obiettivi strategici si traducono in obiettivi operativi annuali, che tengono conto, oltre al risultato atteso, anche degli indicatori di performance e dei pesi previsti per ciascun obiettivo.

Le valutazioni riguarderanno:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi individuali (max 75 punti) - misurato attraverso un processo di rendicontazione a consuntivo;
- il livello di competenze raggiunte e di comportamenti messi in atto (max 25 punti).

L'approccio alla performance è definito attraverso la costruzione del cosiddetto albero della performance nel quale gli obiettivi di miglioramento delle prestazioni si devono incastonare in un sistema logico strutturale in base ai documenti strategici che caratterizzano l'istituzione stessa attraverso:

1. *chiara definizione degli obiettivi;*



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

2. *presenza consistente di indicatori di outcome tra gli indicatori relativi ad obiettivi che hanno un impatto su stakeholder esterni;*
3. *specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target;*
4. *caratterizzazione degli indicatori;*
5. *rilevazione effettiva della performance, secondo la frequenza e le modalità definite nello schema degli indicatori.*

La performance individuale è misurata attraverso la definizione di obiettivi (annuali e individuali) che si caratterizzano per tre elementi:

- **Indicatore:** è l'entità che viene misurata;
- **Metrica:** è l'unità di misura con la quale viene misurato un obiettivo (es. tempo, % di realizzazione);
- **Target:** è il risultato sfidante da raggiungere associato a un'attività, ad un processo o ad un comportamento.

Caratteristiche comuni fra tutti gli obiettivi, così come definite dalla normativa vigente, sono:

- la rilevanza e la pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- la specificità e la misurabilità in termini concreti e chiari;
- la riferibilità a un arco temporale determinato corrispondente a un anno;
- la misurabilità rispetto ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con le amministrazioni analoghe;
- la confrontabilità con i risultati dell'amministrazione stessa, all'anno precedente;
- la correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

A seguito dell'approvazione del nuovo SMVP, nel presente piano performance, l'IISG ha previsto l'assegnazione di obiettivi individuali a tutte le figure apicali.

I valutati sono differenziati per il ruolo ricoperto e per il livello contrattuale così come segue:

- personale apicale Tecnico/Amministrativo valutato: Direttore Amministrativo, Responsabili di Area amministrativa, Responsabile della Biblioteca.
- personale apicale Scientifico valutato per la performance organizzativa: Responsabile

Scientifico. Il ruolo di Direttore Editoriale non viene sottoposto a valutazione in quanto l'incarico è attualmente svolto dal Presidente dell'Ente.

Per il personale non apicale (personale livello I-III e personale livello IV-VIII) è previsto un sistema di valutazione diverso composto di due fattori, uno direttamente ereditato dal proprio valutatore, uno sulla quantità e qualità del contributo apportato:

- a) Risultato finale raggiunto sul singolo obiettivo da parte del valutatore per un valore complessivo di 75 punti.
- b) Valutazione, da parte del valutatore sulla quantità e qualità del contributo apportato, per un valore complessivo di 25 punti.

### 2.3 Procedimento di assegnazione degli obiettivi individuali 2022

In una logica di cascata, a partire dagli obiettivi strategici di lungo e breve termine, gli obiettivi del Direttore Amministrativo sono stati individuati dal Presidente sulla base delle linee strategiche per l'Ente e sono stati approvati dal CdA con delibera n. 44/2021.

Nel presente piano si assegnano gli obiettivi delle ulteriori figure soggette a valutazione.

### 2.4 Performance individuale: Obiettivi assegnati per l'anno 2022

Obiettivi - Responsabile scientifico				
Descrizione obiettivo	Indicatore	Peso	Risultato atteso	
1	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza	Mappatura processi e procedimenti con aggiornamento analisi dei rischi e pubblicazione/aggiornamento dei dati sul sito amministrazione trasparente	10%	100% processi e procedimenti mappati con aggiornamento analisi dei rischi e 100% dati trasparenza pubblicati/aggiornati
2	Nuova organizzazione della struttura scientifica	Ripartizione delle competenze scientifiche in esito al nuovo reclutamento di personale	30%	Miglioramento del funzionamento dell'attività scientifica
3	Piano di assunzioni	Inserimento e formazione del nuovo personale assunto	30%	Potenziamento delle attività di ricerca dell'IISG
4	Ampliamento attività di ricerca	Presentazione di almeno due proposte di partnership con altre istituzioni pubbliche e private;	30%	Potenziamento delle attività di ricerca dell'IISG



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

Obiettivi - Responsabile biblioteca e archivi				
Descrizione obiettivo		Indicatore	Peso	Risultato atteso
1	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza	Mappatura processi e procedimenti con aggiornamento analisi dei rischi e pubblicazione/aggiornamento dei dati sul sito amministrazione trasparente	10%	100% processi e procedimenti mappati con aggiornamento analisi dei rischi e 100% dati trasparenza pubblicati/aggiornati
2	Sistemazione della Biblioteca	Fruibilità dei volumi anche mediante la creazione di data base	40%	Apertura al pubblico della Biblioteca entro l'anno 2022
3	Sistemazione degli Archivi	Fruibilità degli archivi anche mediante la creazione di data base	30%	Disponibilità degli archivi al pubblico entro l'anno 2022
4	Efficientamento e potenziamento biblioteca ed archivi	Individuazione di nuovi canali di fornitura per la biblioteca e di beni d'archivio	10%	Individuazione di nuovi fornitori
5	Potenziamento attività di terza missione	Gestione dei social media dell'Istituto relativamente alla biblioteca	10%	Almeno 100 post pubblicati sul profilo facebook, instagram, twitter, ecc.

Obiettivi - Responsabile dell'Area Bilancio, contabilità e controllo				
Descrizione obiettivo		Indicatore	Peso	Risultato atteso
1	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza	Mappatura processi e procedimenti con aggiornamento analisi dei rischi e pubblicazione/aggiornamento dei dati sul sito amministrazione trasparente	10%	100% processi e procedimenti mappati con aggiornamento analisi dei rischi e 100% dati trasparenza pubblicati/aggiornati
2	Adozione della contabilità IVA editoria	Impianto della contabilità IVA editoria	40%	Autonomia gestionale degli adempimenti
3	Nuova organizzazione dell'amministrazione IISG	Inserimento e formazione del nuovo personale assunto	20%	Potenziamento delle attività amministrative e contabili
4	Nuova organizzazione dell'amministrazione IISG	Collaborazione alla redazione del regolamento delle Missioni per la parte di competenza	30%	Approvazione del regolamento entro il 2022



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

Obiettivi - Responsabile dell'Area Personale, amministrazione e servizi generali				
Descrizione obiettivo		Indicatore	Peso	Risultato atteso
1	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza	Mappatura processi e procedimenti con aggiornamento analisi dei rischi e pubblicazione/aggiornamento dei dati sul sito amministrazione trasparente	10%	100% processi e procedimenti mappati con aggiornamento analisi dei rischi e 100% dati trasparenza pubblicati/aggiornati
2	Nuova organizzazione dell'amministrazione IISG	Inserimento e formazione del nuovo personale assunto	20%	Potenziamento delle attività amministrative e contabili
3	Nuova organizzazione dell'amministrazione IISG	Collaborazione alla redazione del regolamento delle Missioni per la parte di competenza	40%	Approvazione del regolamento entro il 2022
4	Adeguamento della governance dell'Ente alle disposizioni del D.Lgs. 218/2016 ed alla Carta Europea dei ricercatori	Collaborazione alla redazione del Regolamento per gli incentivi ai RUP	30%	Approvazione del Regolamento per gli incentivi ai RUP

Obiettivi - Responsabile dell'Area Legale				
Descrizione obiettivo		Indicatore	Peso	Risultato atteso
1	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza	Mappatura processi e procedimenti con aggiornamento analisi dei rischi e pubblicazione/aggiornamento dei dati sul sito amministrazione trasparente	10%	100% processi e procedimenti mappati con aggiornamento analisi dei rischi e 100% dati trasparenza pubblicati/aggiornati
2	Nuova organizzazione dell'amministrazione IISG	Collaborazione alla redazione del regolamento delle Missioni per la parte di competenza	15%	Approvazione del regolamento entro il 2022
3		Predisposizione istruttoria necessaria all'iscrizione all'Albo degli avvocati	10%	Esercizio del patrocinio diretto da parte dell'Ente
4	Adeguamento della governance dell'Ente alle disposizioni del D.Lgs. 218/2016 ed alla Carta Europea dei ricercatori	Collaborazione nella redazione del Regolamento per l'elezione del rappresentante del personale in seno al CDA	15%	Adozione del regolamento al fine di consentire l'elezione del membro elettivo del CDA
5		Collaborazione nella redazione del Codice Etico dell'IISG	20%	Approvazione del nuovo Codice etico
6		Collaborazione nella redazione del Codice di comportamento dei dipendenti IISG	20%	Approvazione del codice di comportamento
7		Collaborazione nella redazione del Regolamento per gli incentivi ai RUP	10%	Approvazione del Regolamento per gli incentivi ai RUP



### 3. Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

#### 3.1 Premessa

Il presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è redatto in attuazione delle disposizioni di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, così come modificata dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante “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”, e definisce le misure volte a prevenire i fenomeni corruttivi che potrebbero manifestarsi nell’ambito dell’attività amministrativa dell’Ente, tra cui la trasparenza stessa.

Il PTPCT 2022-2024, si basa su quanto stabilito dal PNA 2019, approvato con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, il quale ha inteso concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del Piano stesso, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo, superando quindi le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati.

La normativa sui temi della prevenzione, della corruzione, della trasparenza e integrità introduce importanti innovazioni nel trattamento della corruzione e prevede una serie articolata di azioni e di interventi operativi tali da rendere necessaria la definizione di un sistema organizzativo articolato su vari livelli e ruoli, con l’obiettivo di assicurare azioni strategiche adeguate al fine di privilegiare una prospettiva non tanto di semplice adempimento formale, quanto piuttosto capace di garantire una concreta e reale promozione della legalità e dell’etica pubblica.

L’integrazione tra il Piano della Performance e il PTPCT si fonda su una logica di completamento secondo cui la trasparenza è intesa come integrità e comunicazione



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

corretta agli stakeholder, nonché come una delle misure generali volte a prevenire il fenomeno corruttivo, mentre l'anticorruzione è intesa come identificazione e mitigazione dei rischi di illegalità e perdita della reputazione.

In conformità con quanto espressamente previsto dall'articolo 1, comma 8 della legge 190/2012 e, consequenzialmente, nel paragrafo 8 del PNA 2019, devono essere inserite negli strumenti del ciclo di gestione della prestazione e dei risultati, in qualità di obiettivi e di indicatori anticorruzione, le attività svolte dall'Amministrazione per la predisposizione e l'attuazione del presente PTPCT. Lo sforzo sinergico e di integrazione fra il PTPC e il Piano della Performance 2022 - 2024 è reso evidente dalla previsione del più volte richiamato obiettivo finalizzato alla realizzazione di una mappatura dei processi funzionale sia al miglioramento organizzativo e gestionale che al miglioramento dell'azione di prevenzione della corruzione. Si evidenzia che tutte le iniziative previste nel sopra richiamato Piano della Performance in relazione all'obiettivo strategico di perseguimento della trasparenza dei processi e dei procedimenti sono idonee a contribuire a creare un assetto organizzativo sfavorevole alla corruzione, consistendo, in alcuni casi, in vere e proprie misure anticorruzione (così, ad esempio l'implementazione di un sistema di adozione di modelli unificati per settori di attività e separazione dei processi gestiti, con conseguente segregazione delle funzioni).

L'azione programmatica del PTPCT e del Piano della Performance appare quindi integrata ed orientata verso un continuo miglioramento del complessivo sistema di gestione del rischio corruttivo.

Si segnala altresì l'approccio metodologico al piano di natura qualitativa nell'adozione di misure preventive in ragione dell'analisi del contesto interno, trattandosi di un Ente di ridotte dimensioni e con raffronto diretto tra le diverse unità organizzative sulle principali tematiche di azione amministrativa.

Occorre ricordare che, secondo quanto previsto dal PNA 2019, il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) adottato da ciascuna pubblica amministrazione costituisce il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione al proprio interno, volto a perseguire, in particolare, degli



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

obiettivi strategici la cui individuazione è sempre rimessa alla valutazione dell'organo di indirizzo, che deve elaborarli tenendo conto della peculiarità della propria amministrazione e degli esiti dell'attività di monitoraggio del PTPCT. In tale ottica, in coerenza con una strategia di contrasto diretta prioritariamente a prevenire e quindi anticipare la commissione di condotte corruttive, si configurano come obiettivi strategici del presente PTPCT:

- la riduzione delle possibilità che si realizzino casi di corruzione;
- la realizzazione di un contesto sfavorevole alla corruzione;
- l'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- la mappatura dei flussi documentali, ai fini della tracciabilità degli stessi.

La realizzazione di detti obiettivi deve passare attraverso una partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione da parte di tutte le strutture organizzative, secondo una logica di maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione di tutto il personale, dirigenziale, non dirigenziale e di ricerca, finalizzata all'accrescimento del livello di effettività del sistema stesso. Tali misure sono di carattere organizzativo, oggettivo e di carattere comportamentale, soggettivo. Le prime mirano a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento – si pensi in tal senso all'adozione di misure regolatorie o di semplificazione, alla trasparenza e alla formazione – preoccupandosi di precostituire condizioni, organizzative e di lavoro, che rendano difficili comportamenti corruttivi; le seconde si propongono di garantire l'adozione di comportamenti in ossequio al canone di imparzialità da parte del dipendente pubblico.

Il presente atto programmatico, che costituisce un aggiornamento del PTPCT 2021 - 2023, è quindi strutturato secondo le indicazioni del PNA 2019 partendo da un'analisi del contesto esterno e interno e, in particolare, sotto tale ultimo aspetto, dei processi in cui si declina l'attività amministrativa e gestionale dell'Ente, per pervenire all'individuazione delle misure tecniche e organizzative ritenute più idonee a prevenire non solo l'insorgenza di condotte corruttive propriamente intese che integrano gli estremi di taluni reati, ma anche altri



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

fenomeni sintomatici di imparzialità e non corretto *agere publicum*.

### 3.2 Processo di adozione, adeguamento, aggiornamento e validità temporale

Il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza è adottato, nei termini di legge, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico esecutivo, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT o Responsabile). Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale nell'apposita sezione dedicata alla prevenzione della corruzione. La validità temporale del Piano è di tre anni ed il suo contenuto viene aggiornato, entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe adottate da ANAC, con riferimento al triennio successivo a scorrimento, tenendo conto dei risultati conseguiti e delle proposte formulate dai soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

### 3.3 Ambito di applicazione e obblighi di conoscenza

Il presente Piano si applica, per quanto compatibile in relazione alla natura del rapporto con i processi dell'Ente, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture dell'Ente o in nome e per conto dello stesso.

La presa visione del Piano e la conoscenza dei suoi contenuti rappresentano un obbligo per tutti i soggetti destinatari. Nei contratti di assunzione di personale è precisamente inserita la clausola di presa conoscenza e di rispetto delle misure del vigente Piano adottato e pubblicato dall'Ente.

### 3.4 Prevenzione della Corruzione

#### 3.4.1 Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente hanno i



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

seguenti compiti.

- Gli organi di indirizzo politico vedono il loro coinvolgimento nella formazione e attuazione del Piano e dispongono di competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Nello specifico:
  - o individuano il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge 190/2012;
  - o adottano il PTPCT e i suoi aggiornamenti;
  - o adottano tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
- Il Direttore Amministrativo e i Responsabili per l'area di rispettiva competenza:
  - o svolgono funzioni di Referenti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
  - o svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, Legge n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
  - o partecipano al processo di gestione del rischio;
  - o propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001);
  - o assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
  - o adottano misure gestionali finalizzate alla prevenzione della corruzione (art. 16 e 55 bis D.lgs. n. 165 del 2001);
  - o osservano le misure contenute nel PTPCT;
  - o rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.
- L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e gli altri organismi di controllo interno sono chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei relativi dirigenti. L'OIV, infatti, ai sensi dell'art. 1 comma 8-bis della Legge 190/2012, così come introdotto dal D.lgs. 97/2016, «verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza». Inoltre, l'OIV:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
  - considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
  - svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.lgs. n. 33 del 2013);
  - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ente (art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165 del 2001);
  - definisce gli obiettivi legati al ruolo di RPCT.
- Il soggetto preposto all'iscrizione ed all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), ovvero il (RASA). Spettano a lui i compiti relativi all'inserimento e aggiornamento nella BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.
- L'area che ha la competenza dei procedimenti disciplinari:
- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.lgs. n. 165 del 2001);
  - provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3 Legge n. 20 del 1994; art.331 c.p.p.);
  - propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.
- Tutti i dipendenti dell'Amministrazione:



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

- partecipano al processo di gestione del rischio;
  - osservano le misure contenute nel PTPCT;
  - segnalano le situazioni di illecito all'area che ha la competenza dei Procedimenti disciplinari (art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165 del 2001);
  - segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis Legge n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento).
- I collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Amministrazione:
- osservano le misure contenute nel PTPCT;
  - segnalano le situazioni di illecito (art. 8 Codice di comportamento dei dipendenti pubblici)

### 3.4.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge 190/2012, così come aggiornato dal D.lgs. 97/2016, «L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività».

Al RPCT sono assegnati i seguenti obiettivi:

- a) assolvere agli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti per l'Istituto dalla specifica normativa vigente in materia nel rispetto delle relative tempistiche;
- b) realizzare la mappatura dei processi e dei procedimenti con aggiornamento dell'analisi dei rischi;
- c) condividere con il personale gli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione.

Il Responsabile ha il compito di proporre ogni anno l'aggiornamento del PTPCT prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento. Predisporre, quindi, il Piano e relativi aggiornamenti e lo sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno salvo proroghe da parte di ANAC; il Piano viene, quindi, pubblicato sul



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

sito web nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Ai sensi della normativa in materia e del PNA, il Responsabile assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:

- In materia di prevenzione della corruzione:
  - o vigila sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;
  - o segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
  - o indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).
- In materia di trasparenza:
  - o svolge stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione
  - o segnala gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013;
  - o riceve e tratta le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.
- In materia di codice di comportamento:
  - o cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'art. 54, comma 7 del D.lgs. n. 165 del 2001;
  - o cura la pubblicazione sul sito istituzionale;
  - o comunica, all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'art. 1, comma 2 della legge 6 novembre 2012, n. 190, i risultati del monitoraggio circa l'applicazione del codice di comportamento.
- In materia di whistleblowing:



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

- riceve e prende in carico le segnalazioni;
- pone in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute;

In caso di conflitto di interessi del RPCT le predette attività saranno in carico al Direttore Amministrativo.

- In materia di inconferibilità e incompatibilità:
  - interviene, anche con capacità sanzionatorie, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, applica le misure interdittive previste dalla vigente normativa;
  - segnala casi di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.
- In materia di Anagrafe Unica della Stazione Appaltante:
  - sollecita l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (RASA) e ne indica il nominativo all'interno del PTPCT.

A fronte dei compiti che la normativa in materia assegna al RPCT, al fine di poter adempiere ai propri compiti il Responsabile esercita i seguenti poteri di interlocuzione:

- chiede ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;
- chiede delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- fa effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte a rischio, per valutare la legittimità e la correttezza dei procedimenti amministrativi in corso o già definiti;
- provvede, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione, ad introdurre meccanismi di monitoraggio sistematici mediante adozione di un'apposita procedura;
- valuta le eventuali segnalazioni di situazioni potenzialmente a rischio di corruzione

provenienti da soggetti esterni o interni all'ente.

Ai sensi dell'art. 1 comma 7 della legge 190/2012, eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per motivi collegati direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all'Autorità nazionale anticorruzione

### 3.4.3 Responsabilità dei soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

#### - **Organi di Indirizzo politico**

Gli Organi di Indirizzo politico che adottano il PTPC, sono pienamente coinvolti dal punto di vista della responsabilità non solo per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma (31 gennaio di ogni anno) ma anche per l'assenza di elementi minimi del piano medesimo ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b) del D.L.90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014.

#### - **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previste consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare:

- ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, «la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale»;
- ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile «In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:
  - a) di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo;

b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano».

- ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, «In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano».

La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile stesso.

- **Responsabilità dei dipendenti dei Collaboratori a vario titolo dell'Ente**

Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.

Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai CI con riferimento a ciascuna categoria.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni, così come disciplinato dal D.lgs. 165/2001, garantisce il rispetto dei principi del contraddittorio e del diritto di difesa dell'incolpato. Provvedimenti nei confronti del personale convenzionato, dei collaboratori a qualsiasi titolo e dei dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi

Le violazioni delle regole di cui al presente Piano e del Codice di comportamento applicabili al personale dipendente, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture dell'Ente o in nome e per conto dello stesso sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei

relativi contratti.

È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale.

#### 3.4.4 Analisi del contesto esterno e stakeholder

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021, al pari dei Piani precedenti, sottolinea che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto esterno, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Ente per via delle specificità dell'ambiente in cui esso opera.

Indubbiamente, le caratteristiche del contesto esterno ed interno costituiscono fattori in grado di influire significativamente sul livello di esposizione al rischio corruttivo dell'Ente e rappresenta uno degli elementi in base al quale definire la strategia di prevenzione e calibrare le relative misure alle specifiche criticità.

L'esame del contesto esterno e di quello interno, come detto, costituisce presupposto necessario per l'individuazione del rischio corruttivo, per la sua analisi e valutazione sotto il profilo dei fattori abilitanti, per la sua ponderazione e, quindi per il suo trattamento attraverso misure che siano generali o specifiche ma, in ogni caso, calate nel concreto dell'Amministrazione e dei processi in cui si articolano le funzioni della stessa, al fine di ridurre l'esposizione di questi all'evento rischioso.

La finalità dell'analisi del contesto esterno è quella di valutare quanto l'ambiente possa favorire l'emergere di fenomeni corruttivi all'interno dell'Ente.

##### **Analisi del contesto esterno sotto il profilo territoriale.**

A livello generale corre mettere in evidenza che in base al rapporto sulla corruzione pubblicato in data 25.01.2022 dall'organizzazione non governativa Transparency International, che misura l'indice di misurazione percepita, sulla base di sondaggi e valutazioni di esperti della corruzione nel settore pubblico, con punteggio da 0 (altamente corrotto) a 100 (per niente corrotto) ad ogni singolo stato, l'Italia ha ottenuto un significativo aumento di punteggio con un incremento, nel 2021 pari a 14 punti. Infatti l'Italia è passata



dalla posizione dello scorso anno di 53/100 alla posizione di 56/100 per il 2021 . Si ricorda che nel 2021, prima della pubblicazione della L. 190/2012 l'Italia si attestava sulla 72esima posizione.

Per quanto concerne il territorio di riferimento la città di Roma, nella classifica edita dal Sole 24 ore, si trova in settima posizione (la prima è occupata da Milano) con un totale di 179.851,0 denunce e un elevato livello di denunce per truffe e frodi informatiche.

Con riferimento al Lazio ed in particolare alla città di Roma si segnala inoltre che dalla presentazione dell'anno giudiziario è emerso un aumento del 77% dei reati contro la pubblica amministrazione.

Nello specifico i settori più a rischio sono individuati negli appalti e nelle procedure relative all'assunzione di personale, quali concorsi ed altre procedure selettive.

Con riferimento al presente Piano, l'analisi del contesto esterno, si articolerà secondo due ambiti:

1. L'analisi degli stakeholder dell'Istituto Italiano di Studi Germanici;
2. L'analisi dei dati e delle informazioni utili ad inquadrare il fenomeno della corruzione all'interno di un Ente Pubblico.

Con il termine stakeholder, letteralmente "portatore di interessi", ci si riferisce ad un qualsiasi individuo o gruppo di individui che possono influenzare o essere influenzati dall'ottenimento degli obiettivi da parte dell'organizzazione stessa e, quindi, possono essere portatori di diritti e di interessi. Tali caratteristiche fanno sì che gli stakeholder siano interessati a ricevere delle informazioni sulle attività dell'organizzazione e sui risultati dell'Amministrazione stessa.

Queste definizioni, nate nell'ambito del mondo imprenditoriale, possono essere adattate, con le opportune attenzioni, al mondo pubblico nel quale l'IISG opera. Per far ciò, conviene innanzitutto utilizzare l'elaborazione sugli ambienti di riferimento delle organizzazioni, che opera una tripartizione tra detti ambienti:

1. Ambiente di riferimento operativo, nel quale più propriamente si esplica la gestione, ossia la realtà tecnico-operativa dell'organizzazione. Per semplificare, ci si riferisce al concetto di clienti, fornitori, concorrenti ed enti di controllo. Ai fini del posizionamento



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

degli stakeholder il concetto di ambiente operativo è stato adattato, soprattutto con l'inclusione nell'entità "enti di controllo" dei soggetti interni dell'organizzazione e con l'esportazione dei "concorrenti" (ad esempio altri Enti di ricerca o Università) negli altri ambienti. In tale ambito, relativamente ai confini di un'organizzazione, si può distinguere, quindi, tra stakeholder interni ed esterni.

2. Ambiente di primo riferimento, particolarmente rilevante per l'organizzazione formale in relazione alle sue specificità geografiche e socio-economiche; possiamo esemplificare che IISG ha come ambiente di primo riferimento tutta la nazione.
3. Ambiente di riferimento globale, particolarmente rilevante per l'organizzazione formale in relazione alle sue caratteristiche politico-istituzionali; possiamo individuare questo ambiente in prevalenza nelle dimensioni comunitarie, senza limitazioni anche rispetto a più ampie dimensioni.

Ovviamente, tale distinzione tra i vari ambienti non deve essere considerata come netta e vincolante, presupponendo anche la presenza dello stesso stakeholder in più di un ambiente di riferimento.

La tabella che segue, elenca, in maniera non esaustiva, i vari stakeholder dell'IISG in base all'ambiente di riferimento:

<b>AMBIENTE DI RIFERIMENTO OPERATIVO</b>	
<b>INTERNI</b>	<b>ESTERNI</b>
Dirigenti	MUR
Ricercatori e Tecnologi	Altri finanziatori determinanti
Dipendenti tecnici e amministrativi	Imprese
Altro personale non strutturato	Fondazioni/Associazioni
Organizzazioni sindacali	Consorzi
OIV	Fornitori



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

<b>AMBIENTE DI PRIMO RIFERIMENTO</b>
STATO (MUR – MAE)
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
ALTRI ENTI DI RICERCA
UNIVERSITA'
<b>AMBIENTE DI RIFERIMENTO GLOBALE</b>
UNIONE EUROPEA
PIATTAFORME TECNOLOGICHE

### 3.4.5 Analisi del contesto interno: la mappatura dei processi a rischio corruzione e la valutazione del livello di rischio

Nel corso del 2022, in esito all'avvenuta assunzione del nuovo personale, si provvederà ad implementare una nuova e diversa metodologia per la mappatura dei processi a rischio corruzione con lo scopo di far emergere le attività dell'Ente che devono essere presidiate più di altre mediante particolari misure di prevenzione. Per il presente Piano si replica quanto già realizzato per il Piano 2021-2023 integrando specificamente per l'analisi della valutazione dei rischi i due processi a più elevato rischio corruzione in esito alla sopra riportata analisi, e, specificamente, del contesto interno ed esterno di operatività delle azioni dell'Ente, peraltro già evidenziati nel precedente piano come processi a rischio alto (appalti) e a rischio medio (concorsi e procedure selettive).

La mappatura completa delle condotte possibili degli altri processi indicati a rischio corruzione verrà posta in essere in uno con la mappatura dei processi e dei procedimenti da parte di ogni singola unità amministrativa e di ricerca, al fine di coniugare l'obiettivo relativo alla prevenzione della corruzione e trasparenza con condotte amministrative di semplificazione, standardizzazione dei processi e unificazione della modulistica, in ossequio al generale principio per cui il buon andamento e l'efficienza amministrativa sono strumenti



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

di prevenzione della corruzione e di declinazione della trasparenza dell'agire pubblico.

Si segnala che si procederà secondo il seguente iter:

Principi metodologici:

- attuazione sostanziale del processo di gestione del rischio, inteso non come mero adempimento formale, ma calibrato secondo la specificità del contesto esterno e interno dell'Ente;
- gradualità nello sviluppo del processo, attraverso un progressivo approfondimento dell'analisi del contesto, anche considerato che trattasi di ente di piccole dimensioni;
- selettività nella individuazione degli interventi prioritari, specifici e puntuali, attraverso un'attenta analisi e stima dei rischi;
- integrazione del processo di gestione del rischio con il ciclo di gestione della *performance*: alle misure inserite nel PTPCT corrispondono obiettivi nel Piano della *performance*, in modo che il sistema di valutazione e misurazione delle *performance* organizzative e individuali tenga conto del livello di attuazione delle misure, della partecipazione alla gestione del rischio e alla collaborazione con il RPCT

Si ricorda che in ossequio al PNA 2019 – Parte II – PTPCT, i principi finalistici della gestione del rischio, fermo restando un approccio flessibile e contestualizzato per ogni singola amministrazione, sono:

- effettiva riduzione del livello di esposizione della struttura ai rischi corruttivi, nel rispetto dei principi di efficienza ed efficacia complessiva dell'amministrazione, evitando inutili o ingiustificati aggravii organizzativi;
- orizzonte di valore pubblico: consapevolezza che la gestione del rischio corruttivo contribuisce al miglioramento del livello di benessere della collettività interessata dall'attività dell'amministrazione.

In ordine alla metodologia di analisi si ricorda che nel PNA 2019, allegato 1, l'Autorità ha aggiornato le indicazioni metodologiche, fornite nei precedenti PNA, utili per la gestione del rischio corruttivo allo scopo di guidare le pubbliche amministrazioni, le società a controllo pubblico e gli altri enti tenuti ad applicare la l. 190/2012 nella predisposizione dei PTPCT.



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

Principale novità: E' stato superato l'approccio quantitativo illustrato nell'allegato 5 al PNA 2013, tenendo conto delle criticità applicative riscontrate nel metodo di valutazione del rischio basato sull'attribuzione di valori numerici in relazione a determinati indicatori.

Il PNA 2019 ha pertanto proposto un nuovo approccio qualitativo, nel rispetto dei principi guida per l'elaborazione dei PTPCT (cfr. PNA 2019, Parte II, § 1).

In esito a quanto previsto nell'all'1 PNA 2019 le fasi del processo di gestione del rischio di corruzione vengono declinate nei seguenti termini:

1. Analisi del contesto esterno e del contesto interno
2. Valutazione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione
3. Trattamento del rischio: individuazione e programmazione delle misure

Obiettivo principale: favorire il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni della pubblica amministrazione e prevenire il verificarsi di fatti corruttivi.

Fasi trasversali: consultazione e comunicazione, monitoraggio e riesame del sistema.

Pertanto, si è proceduto a dettagliare le principali attività a rischio corruzione e a identificare gli attori coinvolti e la rilevanza del rischio. In particolare, nella valutazione del livello di rischio sono stati considerati indici di valutazione probabilità e discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo e relativo valore economico.



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

ATTORI INTERESSATI	ATTIVITÀ DI RISCHIO	GRADO DI RISCHIO	Esemplificazione di comportamenti oggetto di rischio	Misure di prevenzione
Direttore Amministrativo, funzionari, soggetti esterni	Pagamenti a favore di società, imprese, altri soggetti	medio	Attività tesa ad arrecare vantaggio o uno svantaggio ad un determinato soggetto o categoria di soggetti	Adozione di modelli unificati - segregazione delle funzioni e separazione del responsabile dell'istruttoria dal responsabile dell'adozione dell'atto finale
	Accordi e collaborazioni ex art. 15 o 11 l. 241 del 1990		Da svilupparsi con mappatura di processi e procedimenti	
Direttore Amministrativo, funzionari, soggetti esterni	Pagamento emolumenti e rimborsi	medio	Da svilupparsi con mappatura di processi e procedimenti	Adozione di modelli unificati - segregazione delle funzioni e separazione del responsabile dell'istruttoria dal responsabile dell'adozione dell'atto finale
Direttore Amministrativo, funzionari, soggetti esterni	Gestione procedure di affidamento di beni, servizi, lavori	alto	Mancata programmazione degli acquisti	Adozione di modelli unificati e standardizzazione di flussi e processi - segregazione delle funzioni e separazione del responsabile dell'istruttoria e del rup dal responsabile dell'adozione dell'atto finale
			Mancata adozione delle procedure normativamente prescritte	
			Criteri non coerenti	
			Frazionamento ingiustificato delle attività oggetto di affidamento	
			condizioni di partecipazione stringenti	



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

ATTORI INTERESSATI	ATTIVITÀ DI RISCHIO	GRADO DI RISCHIO	Esemplificazione di comportamenti oggetto di rischio	Misure di prevenzione
Direttore Amministrativo e funzionari	Procedure selettive e concorsuali	medio	Requisiti di partecipazione stringenti – criteri di valutazione non oggettivi e misurabili	Adozione di modelli unificati – segregazione delle funzioni e separazione del responsabile dell'istruttoria dal responsabile dell'adozione dell'atto finale Commissioni con partecipazione di almeno un componente esterno
Direttore Amministrativo e funzionari	Gestione compensi accessori al personale	medio	Da svilupparsi con mappatura di processi e procedimenti	
Direttore Amministrativo e funzionari	Procedure di rilascio nulla osta incarichi esterni	medio	Da svilupparsi con mappatura di processi e procedimenti	
Direttore Amministrativo e funzionari	Conferimento ed autorizzazione incarichi al personale	medio	Da svilupparsi con mappatura di processi e procedimenti	
Direttore Amministrativo e funzionari	Gestione delle presenze del personale	basso	Da svilupparsi con mappatura di processi e procedimenti	
Direttore Amministrativo e funzionari	Gestione delle Missioni del personale	medio	Da svilupparsi con mappatura di processi e procedimenti	
Direttore Amministrativo	Valutazione del personale	basso	Da svilupparsi con mappatura di processi e procedimenti	
Direttore Amministrativo e funzionari	Predisposizione capitolati tecnici	basso	Da svilupparsi con mappatura di processi e procedimenti	
Direttore Amministrativo e funzionari	Progettazione, validazione, direzione e collaudo beni, servizi e lavori	medio	Da svilupparsi con mappatura di processi e procedimenti	

### 3.4.6 Azioni adottate per la prevenzione della corruzione nei settori ad alto e medio rischio

Va rilevato che, con particolare riferimento ai settori relativi all'affidamento lavori, servizi e forniture (incluse le acquisizioni in economia), nonché nel settore delle procedure concorsuali, l'Ente opera nell'ambito di una normativa specifica, che prevede a monte una serie di adempimenti in capo all'amministrazione per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure. Ad ogni modo, l'attuazione graduale delle disposizioni della presente sezione ha anche l'obiettivo di ridurre il grado di rischio rispetto a quanto risulta nella tabella di ricognizione sopra riportata.

#### **Obiettivi strategici in ossequio ai principi del PNA 2019**

- organizzazione di un processo per alimentare la pubblicazione dei dati in «amministrazione trasparente»;
- Incremento della formazione del personale nella materia della prevenzione della corruzione e trasparenza;
- Monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.
- Adozione di misure regolatorie al fine di rendere uniformi i principi di applicazione delle procedure (es. adozione di un Regolamento per l'attivazione di assegni e borse di ricerca, del Regolamento del personale e del Regolamento elettorale).

Va rilevato che, con particolare riferimento ai settori relativi all'affidamento lavori, servizi e forniture (incluse le acquisizioni in economia), nonché nel settore delle procedure concorsuali, l'Ente opera nell'ambito di una normativa specifica, che prevede a monte una serie di adempimenti in capo all'amministrazione per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure. Ad ogni modo, l'attuazione graduale delle disposizioni della presente sezione ha anche l'obiettivo di ridurre il grado di rischio rispetto a quanto risulta nella tabella di ricognizione sopra riportata.



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

### **Procedure concorsuali e di selezione**

Le commissioni sono sempre nominate in ossequio alle norme di legge che prescrivono le caratteristiche per la loro composizione, sanciscono l'incompatibilità e nel rispetto delle pari opportunità.

L'apposita sezione dedicata nel sito internet dell'Ente è aggiornata con le indicazioni normativamente previste per rendere pubblico e trasparente il procedimento. È inoltre garantito il diritto di accesso agli atti secondo la normativa vigente.

### **Inconferibilità e incompatibilità di incarichi**

In ottemperanza agli adempimenti previsti dal D.lgs. 8 aprile 2013 n. 39 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi si provvede a predisporre e trasmettere ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, che nell'IISG si identificano nei componenti del Consiglio di Amministrazione e nel Dirigente Amministrativo, i modelli di dichiarazioni sostitutive di certificazioni (ex art. 46 del DPR n. 445/2000) attestanti l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste dallo stesso decreto legislativo.

Le dichiarazioni sostitutive debitamente compilate e sottoscritte dai rispettivi interessati sono raccolte per la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

I titolari degli incarichi in corso, inoltre, ai sensi dell'art. 20, co. 2, dello stesso Decreto Legislativo, dovranno riprodurre annualmente la dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla norma.

### **Verifica insussistenza di situazioni di conflitto di interesse**

Ai sensi del secondo periodo, dell'art. 53, co. 14, del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., così come novellato dall'art. 1 co. 42, lett. h), della legge 190/2012 le Amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico.



### **Procedure per l'affidamento di servizi e forniture**

In ottemperanza a quanto disposto dalla normativa vigente in particolar modo per le procedure in economia, sono utilizzati gli strumenti di e-Procurement e le procedure messe a disposizione dal "Portale degli Acquisti per la Pubblica Amministrazione" di Consip S.p.A. L'adesione alle Convenzioni e l'utilizzo del Mercato Elettronico della P.A. (MEPA) consentono in particolare di aumentare la trasparenza e la tracciabilità dei processi negoziali utilizzati, la certificazione dell'attività amministrativa, nonché la semplificazione dei processi d'acquisto e la riduzione dei tempi e dei costi di approvvigionamento.

#### **3.4.7 Formazione, Controllo e prevenzione del rischio**

La legge n.190/2012 ha attribuito particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio.

Come indicato nel PNA i fabbisogni formativi vengono individuati dal RPCT, in raccordo con il Direttore Amministrativo in base alle risorse economiche disponibili, con l'intento di perseguire i seguenti obiettivi:

- a) riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- b) conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- c) creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la corretta operatività del personale;
- d) creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare;
- e) creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- f) diffusione di valori etici, mediante la trasmissione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

I dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono un'attività a rischio di corruzione



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

sono individuati dal RPCT il quale, tenuto conto delle risorse strumentali ed economiche a disposizione, individua con proprio atto i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione.

Si prevede di sensibilizzare maggiormente tutto il personale coinvolto nelle attività esposte al fenomeno corruttivo attraverso ulteriori aggiornamenti informativi.

### 3.4.8 Obblighi informativi e verifiche

L'IISG recepisce i principi riportati nell'allegato 6 del PNA 2019 relativamente alla gestione del rischio:

- La gestione del rischio crea e protegge il valore;
- la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione;
- la gestione del rischio è parte del processo decisionale;
- la gestione del rischio tratta esplicitamente l'incertezza;
- la gestione del rischio è sistematica, strutturata e tempestiva;
- la gestione del rischio si basa sulle migliori informazioni disponibili;
- la gestione del rischio è "su misura";
- la gestione del rischio tiene conto dei fattori umani e culturali;
- la gestione del rischio è trasparente e inclusiva;
- la gestione del rischio è dinamica.

Le principali misure adottate sono:

- Rispetto degli obblighi di pubblicazione
- Procedure di controllo interno;
- Definizione di standard di comportamento;
- Regolamentazione dei procedimenti amministrativi mediante aggiornamento dei regolamenti dell'Ente;
- Semplificazione dell'azione amministrativa;
- Formazione del personale;
- Rotazione;



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

- Segnalazione e protezione del segnalante (whistleblowing), creazione a tale fine di un percorso separato mediante attivazione e diffusione di apposite casella e-mail (anticorruzione@studigermanici.it) di esclusiva visione da parte del RPCT; in ipotesi di conflitto di interessi del RPCT lo stesso dovrà astenersi con sostituzione da parte del Direttore Amministrativo.

### 3.4.9 Misure da adottare nel periodo di riferimento

Le misure da adottare per la prevenzione del rischio nel periodo 2022-2024 saranno principalmente rivolte a:

- a) Mappatura dei processi** dell'Istituto con contestuale analisi dei rischi. Parimenti si procederà ad un aggiornamento e potenziamento delle procedure informatiche dell'ente tese ad una maggiore trasparenza ed analisi dei dati.  
I soggetti che effettueranno tali operazioni saranno principalmente i responsabili delle posizioni organizzative come risultanti dalla delibera del CdA 8/2021 e 18/2021. Tale attività verrà svolta mediante la redazione di specifiche schede standardizzate di analisi e di mappatura dei processi, tese all'analisi dei rischi di ogni processo.
- b) Formazione dei dipendenti** dell'istituto mediante iniziative formative in materia di appalti e contratti per i titolari di posizione organizzativa. Per tutti i dipendenti la formazione riguarderà etica e integrità, con particolare riferimento al codice di comportamento dei dipendenti pubblici.
- c) Pantouflage.** In tutti i contratti stipulati con Dirigenti e Collaboratori esterni verrà inserita una apposita clausola di divieto del pantouflage.
- d) Conflitto di interesse.** In tutti i contratti stipulati dall'IISG dovrà essere presente una clausola dichiarativa dell'assenza di conflitto di interesse. A tal fine verranno predisposti appositi modelli di dichiarazione da far sottoscrivere agli interessati.

### 3.5 Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità

#### 3.5.1 La trasparenza

La nozione di trasparenza è declinata dall'articolo 1, comma 1 del d.lgs. 33/2013 e successive modifiche, a termini del quale «la trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche».

Nella previsione del legislatore la trasparenza concorre, quindi, ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche, integrando il diritto a una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta e al servizio del Cittadino.

La presente Sezione del PTPCT è dedicata alla trasparenza amministrativa la quale assume rilievo non solo per la realizzazione di una buona amministrazione, ma anche come misura per prevenire fenomeni corruttivi o di maladministration, oltre a promuovere la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Oggi, dunque, la trasparenza è anche regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia. In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato, laddove ha ritenuto che «la trasparenza viene a configurarsi, ad un tempo, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa» (Cons. St., sez. consultiva per gli atti normativi, 24 febbraio 2016, n. 515, parere reso sullo schema di decreto n. 97/2016).

La Corte costituzionale nella sentenza n. 20/2019 ha riconosciuto il principio della trasparenza amministrativa quale corollario del principio democratico e del buon

funzionamento dell'amministrazione (art. 97 Cost.).

Come indicato dall'Autorità nazionale anticorruzione nel PNA 2019-2021 (Parte III, capitolo 4), l'ampliamento dei confini della trasparenza registrato nel nostro ordinamento comporta che i soggetti istituzionali tenuti all'attuazione del principio non devono limitarsi al mero adempimento degli obblighi di pubblicazione, ma, piuttosto, alla piena conoscibilità dell'azione amministrativa.

Tale obiettivo deve essere perseguito anche attraverso il rispetto dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del D.lgs. 33/2013, ossia: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

L'ANAC nel PNA 2019, ha ribadito infatti il ruolo di primo piano attribuito alla trasparenza non soltanto per realizzare una buona amministrazione, ma anche, soprattutto, come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito della vita pubblica, ai sensi dall'articolo 1, comma 36 L. 190/2012 dal quale si evince che i contenuti del d.lgs. 33/2013 «integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione».

La trasparenza è presidio fondamentale alla lotta alla corruzione e, quindi, l'Ente prosegue a conformarsi ai relativi adempimenti; la trasparenza è intesa dall'Ente oltre che come misura di prevenzione della corruzione anche come tutela dei dati personali.

### 3.5.2 Adempimenti di pubblicazione: soggetti e ruolo

Nel novellato articolo 10 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, viene chiarito che la sezione del PTPCT relativa alla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni Ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

Il RPCT cura la Trasparenza come sezione organica al PTPCT, avvalendosi anche della collaborazione del Direttore Amministrativo e dei responsabili di unità e di struttura, individuati pertanto come referenti della trasparenza e dei relativi obblighi di pubblicazione, secondo un modello a rete in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che a vario titolo partecipano alla adozione e attuazione delle misure di prevenzione. Il RPCT svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi, finalizzata ad assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, anche segnalando agli organi di governo, all'OIV e all'ANAC i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Al RPCT compete anche il controllo e l'attuazione dell'accesso civico.

Il RPCT ha un ruolo di regia, coordinamento e monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, e svolge, come disposto dall'art. 43 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio su base periodica che varia a seconda della tipologia di dati, mediante raffronto tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nell'elenco degli obblighi di pubblicazione.

L'Ente recepisce le linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 e s.m.i., come modificato dal D.lgs. 97/2016, e nella delibera ANAC n. 1310 e relativo allegato 1 - Elenco degli obblighi di pubblicazione, approvata nell'adunanza del 28.12.2016.

All'OIV è richiesto, invece, di attestare annualmente l'assolvimento di alcuni obblighi di pubblicazione, concentrando l'attività di monitoraggio su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo dell'uso delle risorse pubbliche. L'OIV verifica, inoltre, la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della Performance e utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance.

Va ricordato infatti che nel d.lgs. 33/2013 è evidenziata la necessità che vi sia un collegamento fra la programmazione strategica e operativa dell'Amministrazione, contenuta nel Piano della performance in analoghi strumenti di programmazione, e gli

obiettivi di trasparenza indicati nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Rilevando cioè la necessità che vi sia un coordinamento e una integrazione fra gli ambiti relativi alla performance e alla trasparenza, affinché le misure contenute nel PTPCT diventino obiettivi organizzativi e individuali da inserire nel piano della prestazione e dei risultati dell'Amministrazione (performance).

### 3.5.3 Misure da adottare nel periodo di riferimento

Le misure di trasparenza da adottare nel periodo 2022-2024 saranno principalmente rivolte:

- a) **Referenti della trasparenza:** i soggetti referenti della trasparenza vengono identificati nei responsabili delle diverse strutture amministrative che operano all'interno dell'amministrazione, oltre che nel responsabile della ricerca e nel responsabile Biblioteca e Archivi. L'unico referente per la pubblicazione finale degli atti è il Direttore Amministrativo.
- b) **Sito istituzionale - Amministrazione trasparente:** si provvederà al perfezionamento del nuovo sito dell'amministrazione trasparente con l'inserimento dei contenuti e indicatore di visite aggiornato semestralmente.
- c) **Archivio e Biblioteca:** adozione di misure di miglioramento dei rapporti con gli *stakeholder*: Verrà potenziata la sinergia tra il patrimonio bibliografico e archivistico dell'Ente e gli altri interlocutori culturali in città, tramite una programmazione integrata di iniziative di digitalizzazione e *dissemination* del patrimonio. Grande attenzione alla comunicazione social e online e al consolidamento del rapporto con biblioteche e archivi specializzati sul territorio, anche attraverso convenzioni e percorsi di valorizzazione reciproca dei patrimoni. Inoltre si rafforzerà la rete bibliotecaria metropolitana, con la promozione di iniziative e servizi in ambito metropolitano e la pianificazione di percorsi formativi, anche attraverso la collaborazione con l'Istituto Centrale per il Catalogo Unico (ICCU) e l'Associazione Italiana Biblioteche (AIB): redazione Carta Servizi con predisposizione di scheda anonima di gradimento delle attività e dei servizi resi.



Istituto Italiano di  
**STUDI GERMANICI**

Predisposizione e approvazione di un Regolamento di Funzionamento della Biblioteca e dell'Archivio.

- d) **Ricerca:** popolamento delle voci di pubblicazione relative distinte per Assegnisti, Borsisti e Tirocinanti con specifica della durata dell'attività, del compenso, della descrizione del progetto di ricerca e del curriculum dell'affidatario. Predisposizione di scheda di gradimento e valutazione dell'assegno, borsa, tirocinio per la misurazione della funzionalità della ricerca condotta, da compilarsi al termine dell'assegno.
- e) **Amministrazione:** efficientamento, informatizzazione e trasparenza dei processi e dei procedimenti, pubblicazione schede di analisi al fine di promuovere una sempre maggiore partecipazione diretta dei cittadini al processo legislativo attraverso il ricorso a strumenti di democrazia diretta e ad accrescere il livello di conoscenza delle attività istituzionali dell'Ente.
- f) **Formazione** a tutti i dipendenti in materia di trasparenza, accesso agli atti, codici di comportamento. Predisposizione di attività formative al fine di una maggior diffusione di iniziative per la sensibilizzazione alla cultura della legalità, favorendo la partecipazione alle Giornate della Trasparenza organizzate anche in raccordo con gli altri enti di ricerca.