PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

CONSORZIO FITOSANITARIO PROVINCIALE DI REGGIO EMILIA

SOMMARIO

Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Sezione 1. Valore pubblico, performance e anticorruzione

1.1 Il Consorzio
1.2 Pianificazione triennale
1.3 Programmazione annuale
1.4 Piano Performance 2025-2027
1.5 Prevenzione della corruzione
1.6 Mappatura dei processi e dei rischi corruttivi
1.7 Misure generali prevenzione della corruzione

Sezione 2. Organizzazione e capitale umano

2.1 Struttura organizzativa
2.2 Organizzazione del lavoro agile – POLA
2.3 Allegato A: Disciplina del lavoro a distanza nel Consorzio Fitosanitario di Reggio Emilia

Sezione 3. Piano triennale dei fabbisogni del personale

PREMESSE

Il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) è un atto di programmazione volto a migliorare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa delle pubbliche amministrazioni.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nell' ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare: il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia (Ente con meno di 50 dipendenti)

Ente pubblico non economico vigilato dalla Regione Emilia Romagna

Codice Fiscale : 80011830355

Sede: Via F.Gualerzi,32 – 42124 Reggio Emilia (RE)

Contatti: Tel.0522-271380 Fax 0522-277968

Mail: fitosanreggio@regione.emilia-romagna.it

PEC: fitosanreggio@postacert.regione.emilia-romagna.it

Sito: www.fitosanitario.re.it

1. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

1.1 Il Consorzio

Il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia è un Ente pubblico non economico dipendente dalla Regione EmiliaRomagna, al servizio dell'agricoltura e della collettività.
Istituito con D.M. 22/11/1962 il Consorzio persegue lo scopo di attuazione delle lotte fitosanitarie a carattere obbligatorio in atto nel territorio della Provincia di Reggio Emilia, così come previsto dalla Legge 19/6/1931 n. 987 art. 11 lettera b.
La Legge Regionale n. 16 del 22 maggio 1996 e ss.mm.ii ha ridefinito i compiti dell'Ente, inserendo tra le attività del Consorzio Fitosanitario anche la sperimentazione di campo e gli studi dimostrativi finalizzati alla diffusione di mezzi di difesa a basso impatto ambientale, attività che, peraltro, svolgeva già da tempo.

Cosa facciamo
Il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia è una struttura tecnica che opera in stretta collaborazione con il Settore Fitosanitario Regionale e con enti locali pubblici e privati per la pianificazione e la gestione delle misure di prevenzione nei confronti degli organismi nocivi delle colture agrarie e dei prodotti vegetali.
Provvede alla diffusione delle norme tecniche previste nei "Disciplinari di produzione integrata" attraverso bollettini informativi, divulgazione e gestione dei sistemi di previsione e avvertimento tramite modelli matematici.
Svolge, anche, attività di sperimentazione e supporto specialistici per la valutazione dell'efficacia dei mezzi di lotta contro gli organismi dannosi delle piante e di messa a punto di strategie di difesa a basso impatto ambientale (agricoltura biologica e produzione integrata).
In collaborazione con le principali strutture tecnico-scientifiche (Università, centri di consulenza tecnica, ecc.), il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia è da diversi decenni al servizio degli agricoltori e di un'agricoltura moderna e sostenibile.

In che modo

Grazie alle collaborazioni intercorse con enti pubblici e privati (cantine sociali, Regione, Comuni, università ed altri enti di ricerca) vengono svolte le seguenti attività: attività ispettiva, accordo di programma per i rifiuti agricoli, consulenza tecnica alle aziende agricole, sperimentazione, monitoraggio sulle principali avversità, ricerca, vigilanza e gestione di nuove avversità fitosanitarie, elaborazione e divulgazione di modelli previsionali delle principali avversità del territorio, agrometeorologia, bollettini di produzione integrata e biologica, divulgazione (convegni, pubblicazioni tecniche, visite guidate in campo) progettazione e gruppi di lavoro, diagnostica fitopatologica, controllo del verde pubblico, docenze e corsi di formazione professionali.
I servizi vengono espletati attraverso la realizzazione delle attività istituzionali e previste da specifiche convenzioni attraverso la quotidiana operatività dei tecnici sia in campo ma, anche offrendo, un costante servizio di front office dedicato ad agricoltori e cittadini.
I principali settori di attività sono: vite, frutticole, colture erbacee, orticole, industriali e essenze ornamentali.

1.2 Pianificazione triennale

La Commissione Amministratrice e il Presidente delineano le emergenze e le attività attinenti le priorità del mondo agricolo attraverso l'analisi dei fabbisogni definiti dalle Associazioni di categoria rappresentate dai componenti stessi della Commissione Amministratrice dell'Ente e dagli stakeholders esterni, ossia dagli agricoltori, dalle aziende agricole e dagli enti pubblici e/o privati.
L'aumento delle emergenze fitosanitarie unitamente alla necessità di salvaguardare l'ambiente attraverso l'utilizzo e lo smaltimento consapevole dei prodotti fitosanitari determinano l'importanza di alcune attività dell'Ente, quali: la divulgazione, la ricerca, la sperimentazione e lo smaltimento dei contenitori dei prodotti fitosanitari nella Provincia di Reggio Emilia.
Parallelamente il Presidente sottolinea l'importanza dell'adeguamento alle normative e alle procedure tecnico-amministrative per lo svolgimento dell'attività amministrativa stessa.

1.3 Programmazione annuale

Annualmente la Commissione Amministratrice nel perseguimento degli obiettivi strategici definisce l'insieme dei risultati attesi rappresentati in termini quantitativi con indicatori e target.
I risultati attesi sono programmati su base triennale e in ogni ciclo sono indicati i target da conseguire.
Per l'anno 2025 al Direttore del Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia, al fine di ottimizzare la produttività, come da seduta del 06/12/2024 sono stati assegnati i seguenti macro-obiettivi:

- Sorveglianza fitosanitaria del territorio provinciale relativamente alle avversità già insediate e di quelle di possibile introduzione. L'attività prevede verifiche territoriali normalmente contemplate nell'ambito della pianificazione operativa dell'Ente alle quali si aggiunge quanto sarà previsto dalla convenzione tra l'Ente e la Regione Emilia-Romagna programmando le attività e i target (avversità e colture) secondo quanto previsto dalla convenzione stessa.
- Sostenibilità ambientale connessa alla difesa fitosanitaria attraverso indicazioni fitoiatriche territoriali definite sulla base della situazione territoriale rilevata attraverso la rete di monitoraggio, la raccolta e analisi dei dati ambientali e di previsione meteo, l'applicazione di sistemi di previsione ed avvertimento delle principali avversità delle coltivazioni ed il mantenimento di un adeguato sistema di divulgazione e comunicazione su base territoriale. Le informazioni raccolte dovranno inoltre essere condivise e a supporto nella predisposizione dei Bollettini di Produzione Integrata, in applicazione delle disposizioni previste dalla revisione del Piano d'Azione Nazionale (PAN).
- L'evoluzione del quadro fitosanitario e delle soluzioni fitoiatriche disponibili richiede un costante aggiornamento delle tecniche e delle conoscenze pertanto sarà opportuna l'impostazione annuale di un piano di attività sperimentali e di approfondimento, previste nell'ambito dell'attività dell'Ente

ed in convenzione con Il Servizio Fitosanitario, funzionali all'acquisizione di nuove informazioni propedeutiche all'individuazione di strategie efficienti ed in linea con i moderni criteri di sostenibilità delle produzioni vegetali.

Gli obiettivi strategici sopra indicati sono convertiti poi in obiettivi operativi che verranno sviluppati unitamente al comparto come esposto nel Piano delle Performance sotto riportato.

STRUTTURA COINVOLTA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORI	TARGET 2025	NOTE
AREA TECNICA	**Sorveglianza** fitosanitaria del territorio provinciale relativamente alle avversità già insediate e di quelle di possibile introduzione. L'attività dovrà essere coordinata secondo quanto sarà previsto dalla convenzione tra l'ente e la Regione Emilia Romagna rivolgendo le attività alle avversità e colture previste dalla convenzione stessa.	**SORVEGLIANZA TERRITORIALE attraverso piano di monitoraggio ministeriale ed Europeo:** Rilievi mediante monitoraggi visivi, trappolaggio e raccolta campioni in funzione del protocollo annualmente aggiornato in merito a nuovi parassiti di potenziale introduzione; l'attività prevede anche la georeferenziazione e archiviazione dei dati su piattaforme WEB (Fitogis web).	***N° GIORNI* (4-5 attività di monitoraggio /cad) (CONVENZIONE RER)**		
			45	**50**	Analogamente agli anni precedenti l'indicatore è stimato ed indicativo in ragione delle esigenze prospettate dal Settore Fitosanitario RER. Solamente a seguito della formalizzazione della Convenzione annuale verrà definito il target definitivo.
		Rilascio certificati fitosanitari import-export e nullaosta sementi (Gennaio a Dicembre) L'importazione e/o esportazione da e verso Paesi non facenti parte della Comunità deve essere accompagnata da un certificato che attesti le condizioni fitosanitarie richieste dalla legislazione del Paese di arrivo della merce. Per numerose specie vegetali l'importazione e/o esportazione di un prodotto è subordinata al rilascio di un certificato fitosanitario.	***N° CERTIFICATI DA CONVENZIONE RER***		**NOTE**
			30	**40**	Il numero dei certificati non è predeterminabile in quanto legato alle richieste avanzate dagli operatori del territorio in ambito di import - export di produzioni e derivati vegetali.
		Controllo Produttori ed Autoproduttori Il Settore Fitosanitario Regionale affida al Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia , tramite specifica convenzione, la realizzazione dei controlli fitosanitari per sorvegliare la diffusione di organismi dannosi ai vegetali con l'obiettivo di salvaguardare le produzioni agricole e prevenire possibili danni ambientali. A tale fine si prevedono periodici controlli nelle aziende iscritte al RUOP (Registro Ufficiale degli Operatori Professionali) e nelle aziende autorizzate alla produzione vivaistica e alle coltivazioni da seme.	***N° ISPEZIONI IN AZIENDE ISCRITTE AL RUOP***		**NOTE**
			20	**25**	Il numero di controlli (RUOP) verrà individuato dalla convenzione con il Settore Fitosanitario RER, attualmente in fase di definizione, in funzione dei soggetti produttori effettivamente accreditati e indicati quindi dallo stesso SFR

STRUTTURA COINVOLTA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORI	TARGET 2025	NOTE
AREA TECNICA	**Sostenibilità** connessa all'utilizzo di mezzi chimici di difesa rappresentati da: sistemi di previsione ed avvertimento delle principali avversità delle coltivazioni, monitoraggio territoriale delle avversità, supporto alla predisposizione dei Bollettini di Produzione Integrata, invio di informazioni agli utenti, supporto nell'applicazione delle disposizioni previste dalla revisione del Piano d'Azione Nazionale (PAN)	**Supporto al Coordinamento di produzione Integrata e biologica per la redazione di bollettini fitosanitari con cadenza variabile in funzione del periodo dell'anno.** Il bollettino di produzione integrata e biologica riporta la situazione fitosanitaria ed agronomica delle colture e le relative indicazioni tecniche in linea con i disciplinari regionali di produzione integrata volontaria rivolte ad agricoltori e tecnici del settore.	***N° RIUNIONI TECNICHE DI COORDINAMENTO***		Le sedute di coordinamento per la predisposizione del bollettino di produzione integrata e biologica vengono indette dal Coordinatore del servizio per la provincia di Reggio Emilia con frequenza settimanale del corso nella stagione vegetativa e secondo esigenze in altri periodi. Pertanto il numero è stimato in funzione delle presunte esigenze territoriali.
			20	**25**	
		Attività di sperimentazione - realizzazione di prove volte all'individuazione e validazione di tecniche e soluzioni di difesa sostenibile o ancora con l'obbiettivo di approfondire e definire strategie di contenimento di specifiche problematiche fitosanitarie con ricadute trasversali sull'intero territorio regionale.	***N° SITI SPERIMENTALI***		**NOTE**
			25	**35**	Quanto indicato nel campo "indicatore" è costituito da alcuni siti in continuità con l'anno precedente (in ragione di autorizzazioni ministeriali e protocolli pluriennali di lavoro) a cui si sommano ulteriori ambiti funzionali a nuove esigenze del territorio o definite nella convenzione annuale con Settore Fitosanitario Regionale.
		Indagine relativa al materiale vivaistico viticolo - Verifica territoriale della qualità del materiale vivaistico viticolo: rilievo dello stato sanitario di impianti in allevamento, volto all'individuazione, stima della diffusione e incidenza di problematiche biotiche e abiotiche potenzialmente riguardanti la produzione di materiale di propagazione in vivaio.	**15**	**20**	In ragione del persitere dell'emergenza fitosanitaria relativa a Giallumi fitoplasmatici della vite e dell'assegnazione del Nucleo di conservazione del materiale viticolo RER permane la necessita di approfondire la situazione fitosanitaria del materiale di moltiplicazione pertanto viene confermata questa attività pluriennale con valenza extraregionale. Il numero degli appezzamenti controllati verrà definito nel corso della stagione in funzione dell'entità di nuovi impianti viticoli realizzati.

STRUTTURA COINVOLTA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORI	TARGET 2025	NOTE
AREA AMMINISTRATIVA	**Adempimenti amministrativi** strategici relativi alla contribuzione consortile, alla contabilità, alla stesura dei bilanci preventivo e consuntivo oltre all'espletamento di procedure previste da normative riguardanti il funzionamento degli Enti pubblici in materia di anticorruzione, trasparenza, acquisizione di beni e servizi e così via	**Adempimenti normativa Anticorruzione e trasparenza** - Programmazione delle misure, con durata triennale ,ma con aggiornamento annuale, per contrastare il fenomeno corruttivo , attraverso l'implementazione di un adeguato sistema di prevenzione,che veda, tra i suoi assi portanti,la trasparenza. L'Ente si prefigge di implementare le sezioni dell'amministrazione trasparente qualora subentrassero ulteriori adempimenti,ai sensi della normativa. Gli adempimenti obbligatori sono i seguenti: - PDP e relativa adozione - PIAO - griglia rilevazione assolvimento obblighi di pubblicazione - monitoraggio PDP (al 31.08) - monitoraggio al PDP (al 31.12) - relazione sul funzionamento complessivo sistema di valutazione,trasparenza e integrità dei controlli interni adeguamento alla Delibera ANAC N. 582 del 13 dicembre 2023 sull'avvio dei processi di digitalizzazione dei contratti pubblici	***N° ADEMPIMENTI ANNUALI***		Il settore amministrativo , ormai da anni, ha intrapreso un rigoroso controllo degli adempimenti relativi all'anticorruzione e la trasparenza. Nonostante le esigue dimensioni dell'ente l'amministrazione , grazie alla collaborazione con l'RPCT , aggiorna la sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" del sito istituzionale e da attuazione a quanto richiesto dalla normativa vigente.
			7	**8**	
			N. WEBINAIR/CORSI SEGUITI		**NOTE**
		Formazione e aggiornamento per il personale Amministrativo In ottemperanza a quanto disposto dalle delibere ANAC: - 582 del 13/12/2023 - 585 del 19/12/2023 - Da Delibera di Giunta RER n.2297 del 22/12/2023 e da Comunicato del Presidente ANAC in data 10/01/2024, l'Ente intende provvedere alla formazione ed all'aggiornamento del personale amministrativo (1 dipendente,1 somministrato) nei tempi e nei modi permessi dall'esiguo numero dei dipendenti in forza.	**4**	**4**	Il percorso di formazione attuato nel 2024 prosegue anche per il 2025. In accordo con la Direzione Il personale amministrativo parteciperà a corsi e/o webinar relativi alle nuoe normative in campo amministrativo.

STRUTTURA COINVOLTA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORI	TARGET 2025	NOTE
AREA AMMINISTRATIVA	Adempimenti amministrativi strategici relativi alla contribuzione consortile.	**Aggiornamento del database ruoli catastali per emissione avvisi di pagamento compilati in base alle risultanze catastali dei terreni oggetto di imposizione.** La singola procedura prevede la richiesta all'Agenzia Entrate Territorio del preventivo per estrazione dati catastali per il periodo intercorrente dalla data dell'ultima estrazione all'attualità; l'accettazione del preventivo; il pagamento. Vengono infine esaminate le richieste dei contribuenti presentate durante l'anno, ad es. cambio del primo intestatario. Terminato l'aggiornamento ogni singolo avviso di pagamento riporterà dati corretti di intestazione e di quote di proprietà di terreno. La data di uscita degli avvisi di pagamento è stabilita dal Consorzio di Bonifica dell'Emilia Centrale,con la quale il nostro Ente è in convenzone per la riscossione congiunta.	**N.AGGIORNAMENTI**		L'obiettivo dell'Ente è riuscire ad effettuare almeno 1 aggiornamento il più vicino possibile alla fine dell'anno ovvero, dicembre 2025. Operando in questo modo i dati per l'emissione del ruolo 2026 saranno in linea con l'effettiva proprietà dei terreni.
			1	**1**	
AREA AMMINISTRATIVA	Adempimenti amministrativi strategici relativi alla contribuzione consortile.	**Monitoraggio settimanale della percentuale di riscossione su avvisi di pagamento bonari 2025** RV informatica, azienda fornitrice di servizi relativi alla rendicontazione e supporto alla formazione del ruolo consortile, aggiorna settimanalmente l'Ente sullo stato della riscossione bonaria. L'Ente, puo' in questo modo, monitorare la l'andamento delle riscossioni provvedendo alle opportune valutazioni relative all'annata in corso, all'andamento e situazione rispetto alle annate pregresse. L'efficenza, l'attenzione ai dettagli e la correttezza applicati all'iter di riscossione, dalla costituzione dei ruoli, all'aggiornamento, l'invio e il monitoraggio sono fondamentali nel conseguimento di una elevata % di riscossione bonaria.	**PERCENTUALE DI RISCOSSIONE AL 31/12/2025**		Il monitoraggio settimanale degli incassi risulta fondamentale per decidere se attuare azioni di sollecito massive verso i contribuenti inadempienti
			≥ 70%	**≥ 70%**	
	Adempimenti amministrativi strategici relativi alla gestione e formalizzazione di Convenzioni con Enti Pubblici e/o Privati	**Convenzioni con Enti Pubblici e/o Privati** Il Consorzio grazie alle collaborazioni intercorse con enti pubblici e privati (cantine sociali, Regione, Comuni, università ed altri enti di ricerca) svolge attività di supporto,consulenza o speerimentazione sul territorio Provinciale di pertinenza. L'Amministrazione si occupa della formalizzazione delle convenzioni gestendo i pagamenti,le riscossioni,le scadenze, i rinnovi e/o le cessazioni inerenti ad essa.	**N.CONVEZIONI FORMALIZZATE**		
			3	**4**	

1.5 Prevenzione della corruzione - Analisi del contesto

Per far comprendere a quali tipi di eventi corruttivi il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia sia maggiormente esposto, è necessario riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio) e della sua organizzazione interna.
Nei paragrafi che seguono sono riportati alcuni dati informativi che si ritengono a tal fine significativi.

Contesto economico

L'economia mondiale

Secondo il Fondo monetario internazionale (World Economic Outlook, ottobre 2024), nonostante permangano pressioni sui prezzi in alcuni paesi, a livello globale, l'inflazione è stata messa sotto controllo e l'economia reale ha evitato una recessione globale, nonostante il passato brusco irrigidimento delle politiche monetarie. Il successivo allentamento delle politiche monetarie in corso dallo scorso giugno ridarà fiato all'economia globale. La crescita faciliterà un aggiustamento delle politiche fiscali necessario per stabilizzare la dinamica del debito pubblico.

Per il FMI la crescita globale si manterrà stabile al 3,2 nel 2024 e nel 2025 e la dinamica del commercio mondiale, dopo la ripresa di quest'anno (+3,1 per cento), dovrebbe accelerare ulteriormente (+3,4 per cento) nel 2025.

Una serie di fattori di rischio potrebbe incidere negativamente su questo scenario, tra questi l'acuirsi dei conflitti regionali in corso, un'eccessiva gradualità nell'allentamento delle politiche monetarie, un rallentamento ulteriore dell'economia cinese, un avvitamento di politiche protezionistiche e l'avvio di una fase di instabilità dei mercati finanziari a seguito di un'eccesiva crescita del debito sovrano.

Negli Stati Uniti la rapida crescita del prodotto interno lordo dello scorso anno proseguirà anche nel 2024 (+2,8 per cento), trainata ampiamente dalla domanda interna. Ci si aspetta che la dinamica della crescita rallenti nel 2025 (+2,2 per cento), con il raffreddamento delle condizioni del mercato del lavoro e una politica fiscale meno espansiva. Sulle prospettive dell'andamento economico del prossimo anno incide decisamente l'incertezza relativa alle politiche della prossima amministrazione. che potrebbero condurre a una politica fiscale più espansiva, a una maggiore dinamica dei prezzi e a tassi di interesse più elevati.

In Cina le prospettive economiche mostrano segnali di debolezza in quanto un ridotto livello di fiducia, una crescita salariale lenta e la perdurante crisi del settore delle costruzioni comprimono le possibilità di crescita. Il governo cinese ha adottato recentemente un importante pacchetto di misure di stimolo economico di politica monetaria e fiscale, che hanno avuto un riscontro positivo sui mercati, ma di cui resta da vedere il risultato sull'economia reale. Dopo l'ulteriore rallentamento della crescita stimato per il 2024 (+4,8 per cento), si prospetta un'ulteriore decelerazione anche per il 2025 (+4,5 per cento) a fronte della necessità di ribilanciare i fattori di crescita a favore dei consumi interni.

In Giappone ci si attende che l'attività economica risulti stagnante nel 2024 (+0,3 per cento), dopo l'exploit dello scorso anno, contenuta dalla domanda interna. Le previsioni sono però orientate verso una ripresa della crescita nel 2025 (+1,1 per cento), grazie al supporto all'aumento dei consumi dato da una sostenuta crescita dei salari. Ciò nonostante, l'inflazione dovrebbe rientrare al di sotto del 2 per cento. L'elevato deficit pubblico aumenterà ulteriormente quest'anno, anche per un netto aumento delle spese militari, e riprenderà a ridursi dal 2025.

L'Unione europea

Secondo le previsioni economiche di autunno della Commissione europea, la crescita del prodotto interno lordo dell'Unione europea dovrebbe riprendere nel 2024 (+0,9 per cento) e aumentare ancora nel 2025 (+1,5

per cento), grazie a un'accelerazione dei consumi e a una ripresa degli investimenti, dopo la contrazione che questi subiranno nel 2024.

Nonostante alcune oscillazioni il processo di rientro dell'inflazione ha progredito decisamente nel corso del 2024 (+2,6 per cento), quando si ridurrà a meno della metà rispetto al 6,4 dell'anno precedente, e proseguirà gradualmente nel 2025 (+2,4 per cento).

In ottobre la Banca centrale europea ha ridotto il tasso di intervento per la terza volta dopo l'avvio nello scorso maggio della fase di allentamento e le banche centrali dei paesi dell'Unione non facenti parte dell'area dell'euro stanno allentando la politica monetaria.

L'occupazione continua ad aumentare, anche se con una dinamica in rallentamento, e il tasso di disoccupazione si ridurrà ulteriormente nell'Unione fino al 5,9 per cento nel 2025 e più rapidamente nei paesi dell'area dell'euro, dove resterà però più elevato (6,3 per cento).

L'aumento del reddito disponibile reale renderà possibile alle famiglie di ridurre il tasso di risparmio e sosterrà una lieve accelerazione della crescita dei consumi fino all'1,2 per cento nel 2024 e all'1,4 per cento nel 2025. I buoni bilanci delle imprese, la ripresa dei profitti, il miglioramento delle condizioni creditizie e l'impulso del Recovery and Resilience Facility permetteranno il recupero degli investimenti nel 2025 (+2,1 per cento), dopo la contrazione che subiranno nel 2024 (-1,6 per cento).

Una moderata crescita globale e un'accelerazione del commercio mondiale sosterranno la domanda estera che porterà ad un aumento delle esportazioni dell'1,4 per cento quest'anno e del 2,2 per cento nel 2025, quando con la ripresa dell'attività anche la dinamica delle importazioni salirà al 2,6 per cento.

Ci si attende una diminuzione del disavanzo pubblico generale al 3,1 per cento del prodotto interno lordo quest'anno, ma nel 2025 l'ulteriore diminuzione risulterà marginale, facendo scende il rapporto solo al 3,0 per cento. Nelle proiezioni il rapporto tra debito lordo delle pubbliche amministrazioni e pil tenderà ad aumentare leggermente passando dall'82,1 per cento del 2023 all'83,0 per cento nel 2025 per effetto del permanere di deficit elevati che non sono controbilanciati da una rapida crescita dell'attività e aggravati dall'impatto sulla spesa per interessi di tassi ancora elevati.

Il prodotto interno lordo in Germania dovrebbe ridursi anche nel 2024 (-0,1 per cento), dopo la flessione dello scorso anno, ma dovrebbe riprendere a crescere nel 2025 (+0,7 per cento), pur senza uscire dalle difficoltà del suo modello di sviluppo. Al contrario l'attività dovrebbe avere accelerato leggermente in Francia nel 2024 (+1,1 per cento), sostenuta dalla spesa pubblica (con un deficit pari al 6,2 per cento del Pil) e dal commercio estero, ma le esigenze dell'aggiustamento fiscale ne rallenteranno la dinamica nel 2025 (+0,8 per cento). Il prodotto interno lordo spagnolo dovrebbe crescere decisamente nel 2024 (+3,0 per cento), sostenuto dai consumi e dagli investimenti, ma la sua dinamica dovrebbe rallentare nel 2025 (+2,3 per cento), frenata dal riequilibrio del bilancio pubblico.

L'Italia

Il rallentamento dell'attività economica nella seconda metà dell'anno, secondo Prometeia, limiterà la crescita del prodotto interno lordo nel 2024 allo 0,5 per cento, frenata dalla stasi dei consumi, dalla flessione degli investimenti industriali a seguito dell'incertezza e della caduta della produzione, dal contenimento degli incentivi pubblici al settore delle costruzioni e dalle esigenze di riequilibrio del bilancio pubblico. Una lieve ripresa dei consumi e una ripartenza più sostenuta degli investimenti industriali e delle esportazioni, oltre all'apporto degli investimenti pubblici in infrastrutture, controbilanceranno il peso della caduta degli investimenti in abitazioni dovuto alla riduzione dei "superbonus" e permetteranno una lieve accelerazione della crescita del Pil nel 2025 (+0,7 per cento).

I consumi delle famiglie dovrebbero restare invariati nel 2024, mentre le famiglie stanno ricostituendo il livello dei risparmi eroso dall'inflazione, poi la ripresa del reddito disponibile reale ne permetterà un lieve aumento nel 2025.

Nel 2024 gli investimenti dovrebbero aumentare ancora, ma solo lievemente (+0,7 per cento), compensando la flessione degli investimenti industriali dovuta al ciclo negativo con la coda della tendenza positiva di quelli in costruzioni. Al contrario, nel 2025 si avrà una flessione degli investimenti in costruzioni, guidata da quelli abitativi, che si contrapporrà a una ripresa degli investimenti industriali, sostenuta dalla ripresa dell'attività e da sostegni fiscali. Nel complesso gli investimenti rimarranno stazionari, gravati anche dalla crescente incertezza sulle politiche commerciali a livello globale.

Nonostante la ripresa del commercio mondiale, la debolezza del ciclo economico in Europa, in particolare in Germania, condurrà a una stagnazione delle esportazioni di beni e servizi nel 2024, anche con l'apporto derivante dal buon andamento del turismo. La crescita del commercio mondiale e il miglioramento del ciclo economico in Europa dovrebbero favorire una ripresa delle esportazioni nel 2025 (+1,7 per cento). Una previsione che resta assai esposta al rischio dell'applicazione di dazi doganali da parte della nuova amministrazione statunitense.

A fronte dell'inflazione passata, in Italia il recupero salariale è stato modesto e non ci si attende che acceleri. In precedenza, i margini di profitto hanno tratto vantaggio dall'inflazione, ma ora risultano in diminuzione con la discesa dell'inflazione, che in particolare per i prezzi alla produzione è divenuta deflazione. Quindi nel 2024 la dinamica dei prezzi al consumo dovrebbe ridursi decisamente (+1,1 per cento), tanto da prospettare un lieve rimbalzo nel 2025 (+1,7 per cento). Ma dopo quattro anni il livello dei prezzi al consumo dovrebbe risultare superiore del 20 per cento rispetto a quello del gennaio 2021.

Il mercato del lavoro rimane solido. Nel 2024 il tasso di disoccupazione scenderà al 6,9 per cento e l'occupazione continuerà ad aumentare (+1,3 per cento), grazie alla riduzione dei disoccupati e degli inattivi. Tenuto conto della diminuzione della popolazione in età da lavoro, non è detto che queste tendenze possano proseguire, tanto che per il 2025 ci si attende una stagnazione dell'occupazione (+0,1 per cento) e un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione (7,0 per cento).

Dopo il pesante disavanzo 2023, pari al 7,2 per cento del Pil, il rapporto dovrebbe ridursi al 4,0 per cento nel 2024, grazie all'uscita dalle misure di emergenza, ma poi non dovrebbe scendere di molto nel 2025 (3,7 per cento), tenuto conto della maggiore e crescente spesa per interessi passivi che imporrà un notevole miglioramento del saldo primario, considerato che si intende puntare a un ritorno al di sotto del 3 per cento nel 2026. Dopo una fase di riduzione del debito pubblico tra il 2020 e il 2023, si prevede torni nuovamente a crescere, anche per la contabilizzazione ai fini del calcolo del debito dei crediti fiscali edilizi secondo il criterio di cassa, passando dal 134,8 dello scorso anno al 137,5 nel 2024, per poi salire ulteriormente al 139,6 nel 2025.

L'economia regionale

Nelle stime più recenti la crescita del prodotto interno lordo dovrebbe mantenersi stabile nel 2024 (+0,9 per cento), sostenuta dall'aumento dell'occupazione e dagli investimenti. La crescita economica dovrebbe proseguire allo stesso ritmo anche nel 2025, quando il Pil dovrebbe continuare a salire trainato dai consumi e dalla domanda estera, nonostante il calo degli investimenti. Nel lungo periodo, il Pil regionale in termini reali nel 2024 dovrebbe risultare superiore di solo il 5,7 per cento rispetto al massimo toccato prima della crisi finanziaria nel 2007 e superiore del 16,6 per cento rispetto a quello del 2000. Nel lungo periodo l'andamento dell'economia regionale appare migliore rispetto a quello nazionale, ma non sostanzialmente. Il Pil italiano in termini reali nel 2024 risulterà superiore di solo lo 0,4 per cento rispetto a quello del 2007 e dell'8,5 per cento rispetto al livello del 2000.

Nel 2024, la crescita italiana sarà "trainata" dalle regioni del nord est (+0,9 per cento) e nella classifica della crescita delle regioni italiane l'Emilia-Romagna dovrebbe risultare prima a pari merito con l'Umbria e la Sicilia, davanti a Lombardia e Veneto (+0,8 per cento per entrambe). Nel 2025 la classifica per livello di crescita economica delle regioni italiane sarà guidata dalla Lombardia (+1,0 per cento), subito seguita da Emilia-Romagna, Veneto e Sicilia (+0,9 per cento).

Nel 2024 la crescita dei consumi delle famiglie (+0,6 per cento) scenderà al disotto della dinamica del Pil, per la contenuta dinamica dei redditi reali, l'aumento della disuguaglianza e anche per il tentativo delle famiglie di ricostituire il livello dei risparmi eroso dall'inflazione. Nelle stime si prospetta un riallineamento della dinamica delle due variabili nel 2025 (+0,9 per cento).

Gli effetti sul tenore di vita della riduzione del reddito disponibile determinato dall'inflazione passata e dell'aumento delle disuguaglianze sono evidenti. Nel 2024 i consumi privati aggregati risulteranno solo lievemente superiori (+1,2 per cento) rispetto a quelli del 2019, ovvero a quelli antecedenti la pandemia, e superiori di solo 9,4 punti percentuali rispetto al livello del 2000. Inoltre, rispetto a quell'anno la crescita dei consumi in regione risulterà inferiore di oltre sette punti percentuali rispetto a quella del Pil. È importante ricordare che rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un notevole aumento della diseguaglianza tra specifiche categorie professionali e settori sociali, per alcune delle quali non vi è stata crescita dei consumi.

Nonostante un lieve allentamento della politica monetaria, in un quadro di notevole incertezza sia economica che geopolitica, con il contenimento dei massicci sostegni pubblici, in particolare, a favore delle costruzioni, la dinamica degli investimenti fissi lordi nel 2024 risulterà più contenuta (+2,9 per cento), ma ancora trainerà la crescita. Nonostante l'attesa discesa dei tassi di interesse, la riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus" a favore delle costruzioni, condurrà a un vero e proprio arretramento del processo di accumulazione nel 2025 (-1,6 per cento).

Anche l'evoluzione del processo di accumulazione appare debole su un periodo di tempo più lungo. Nonostante la crescita recente, nel 2024 gli investimenti in termini reali risulteranno superiori di solo l'1,3 per cento rispetto a quelli del 2008, ovvero a quelli precedenti al declino del settore delle costruzioni, e supereranno solo del 21,4 per cento quelli del 2000. Però, nel lungo periodo, dal 2000, la crescita degli investimenti è risultata superiore a quella del Pil di quasi 5 punti percentuali e di 12 punti percentuali più elevata di quella dei consumi.

Nonostante la ripresa del commercio mondiale nel 2024 le esportazioni regionali dovrebbero registrare un arretramento (-0,9 per cento), connesso alla stasi dell'economica della Germania, ma nel 2025, grazie a una più solida ripresa del commercio mondiale, la crescita delle vendite all'estero riprenderà a un ritmo consistente (+2,5 per cento). Al termine del 2024 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore addirittura del 90,4 per cento rispetto al livello del 2000 e del 37,8 per cento rispetto a quello del 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri per l'economia regionale, ma anche della maggiore dipendenza dell'economia regionale dai mercati esteri per sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produrre valore aggiunto dall'attività svolta per l'esportazione.

Nonostante il depotenziamento dei bonus e l'elevato costo dei finanziamenti, nel 2024 saranno di nuovo le costruzioni a trainare l'aumento del valore aggiunto reale regionale, che sarà sostenuto anche dai servizi e dall'agricoltura, mentre si accentua la fase di arretramento per l'industria. Nel 2025, invece, si avrà una moderata ripresa dell'attività industriale e accelererà la crescita dei servizi, mentre sarà il settore delle costruzioni a entrare in una fase di decisa recessione.

In dettaglio, con la lenta ripresa della domanda estera e quindi delle esportazioni e la debolezza della domanda interna nazionale nel 2024 il valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale subirà un nuovo arretramento che sarà più ampio di quello dello scorso anno (-1,0 per cento). Nel 2025, nonostante lo stop alla crescita della domanda interna nazionale, sarà la ripresa del commercio mondiale a sostenere l'attività industriale e una contenuta crescita del suo valore aggiunto (+0,9 per cento).

Sul lungo periodo, al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo l'8,8 per cento rispetto a quello del 2007, ovvero al livello massimo precedente la crisi finanziaria del 2009, a testimonianza del relativo indebolimento della capacità del settore di produrre reddito dalla sua attività.

Nonostante la decisa revisione dei "bonus" a favore del settore e l'elevato costo dei finanziamenti, anche dopo l'avvio dell'allentamento della politica monetaria, la crescita del valore aggiunto delle costruzioni dovrebbe ancora accentuare decisamente la tendenza positiva nel corso del 2024 (+7,6 per cento). I fattori precedentemente elencati dovrebbero però condurre a un'inversione della tendenza per il valore aggiunto del settore che diverrà nettamente negativa nel 2025 portando le costruzioni in forte recessione (-7,4 per cento).

Il settore delle costruzioni ha avuto nel lungo periodo un eccezionale andamento ciclico, non riesce a trovare un equilibrio proprio e vive in un alternarsi di bolle espansive, spesso determinate da decisioni politiche, e di successive crisi, alle quali la politica non è estranea.

A testimonianza di questo carattere, al termine dell'anno corrente il valore aggiunto delle costruzioni risulterà inferiore del 17,0 per cento rispetto ai livelli, chiaramente eccessivi, del precedente massimo toccato nel 2007 e superiore del 13,9 per cento rispetto al livello del 2000.

Il modello non ci permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che mostrano andamenti fortemente differenziati.

Nel 2024 il ritmo di crescita del valore aggiunto del complesso dei servizi dovrebbe ridursi lievemente (+1,2 per cento), per la debolezza dell'attività nell'industria, e il rallentamento della crescita dei consumi. Nel 2025 la ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi, nonostante la debolezza delle

costruzioni, permetteranno al valore aggiunto dei servizi di riprendere a crescere al ritmo dello scorso anno (+1,6 per cento), ciò che farà dei servizi la componente più dinamica dell'economia regionale.

Ma nel lungo periodo anche l'andamento del settore dei servizi mostra una crescita insoddisfacente. Il valore aggiunto del settore al termine di quest'anno supererà il livello del 2008, ovvero quello antecedente la crisi finanziaria dei sub-prime, di solo l'8,6 per cento e risulterà superiore del 18,8 per cento rispetto al livello del 2000.

Nel 2024 la crescita dell'occupazione supererà decisamente la stabilità delle forze lavoro e ciò permetterà una nuova diminuzione del tasso di disoccupazione. Lo stesso non dovrebbe accadere nel 2025 quando un nuovo aumento delle forze lavoro risulterà lievemente superiore a una più contenuta crescita dell'occupazione. Si avrà, quindi, un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione.

Le più recenti previsioni indicano una fase di stasi nell'andamento delle forze di lavoro nel 2024 tanto che al termine di quest'anno le forze di lavoro risulteranno ancora marginalmente inferiori a quelle del 2019 (-0,7 per cento). Nel 2025 la crescita delle forze di lavoro riprenderà (+0,7 per cento). Il tasso di attività calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro nel 2024 dovrebbe quindi ridursi lievemente al 74,2 per cento, poi la sua crescita riprenderà nel 2025 giungendo al 74,7 per cento.

L'occupazione nel 2024 avrà un andamento positivo (+1,1 per cento), in linea con quello scorso anno. Ma il suo ritmo di crescita dovrebbe ridursi sostanzialmente nel 2025 (+0,4 per cento). Alla fine del 2024 l'occupazione risulterà leggermente superiore a quella riferita al 2019 (+0,9 per cento) e farà registrare un incremento del 12,4 per cento rispetto al livello del 2000. Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) salirà nel 2024 tanto da giungere al 71,3 per cento, per poi aumentare nuovamente, ma solo lievemente, nel 2025 al 71,5 per cento, dato che costituisce il livello più elevato di sempre.

Il tasso di disoccupazione che era pari al 2,8 per cento nel 2002 ed è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 è poi gradualmente ridisceso al 5,5 per cento nel 2019. Con la pandemia, le misure introdotte a sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno contenuto l'aumento al 5,9 per cento nel 2020. Da allora è iniziata una fase di rientro. Una crescita dell'occupazione superiore a quella delle forze di lavoro dovrebbe condurre a un ulteriore decisa diminuzione del tasso di disoccupazione nel 2024 (3,9 per cento). Ma la tendenza dovrebbe subire un temporaneo arresto nel 2025, a causa di un deciso rallentamento della crescita dell'occupazione che avrà un ritmo inferiore a quello della forza lavoro e determinerà un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione fino al 4,2 per cento.

Analisi del contesto interno

Il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia è un Ente pubblico non economico, dipendente dalla Regione Emilia-Romagna, istituito con D.M. 22.11.1962 ai sensi della Legge n° 987 del 1931 e riorganizzato con le Leggi Regionali: n° 16 del 22.5.1996 e n° 13 del 24.6.2002. La suddetta Legge n° 987 del 1931 è stata abrogata dal Decreto Legislativo del 19 agosto 2005 n° 214 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n° 248 del 24/10/2005), che è quindi il nuovo riferimento legislativo in materia.
La Legge Regionale n. 16 del 22 maggio 1996 ha poi riorganizzato i Consorzi, inserendoli sotto al controllo della Regione Emilia-Romagna e ne ha ridefinito i compiti.
Il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia svolge le seguenti attività:
- divulgazione delle norme tecniche per la difesa dalle malattie delle piante, organizzazione e vigilanza sulle operazioni di difesa adottate dai consorziati, comprese le iniziative intese a ridurre l'impatto ambientale ad esse connesso, conformemente alle direttive del Responsabile della struttura regionale competente in materia fitosanitaria;
- esecuzione diretta delle operazioni di lotta obbligatoria in sostituzione di eventuali soggetti inadempienti e ritardatari ed a loro spese;
- sperimentazione di campo e attività dimostrative finalizzate alla diffusione della difesa fitosanitaria, nonché divulgazione dei mezzi e dei metodi di difesa in conformità con i programmi regionali.
Il Consorzio Fitosanitario Provinciale collabora con la struttura organizzativa regionale competente in materia fitosanitaria e possono svolgere specifiche attività nell'ambito del settore fitosanitario commissionate da enti ed organismi pubblici o privati.

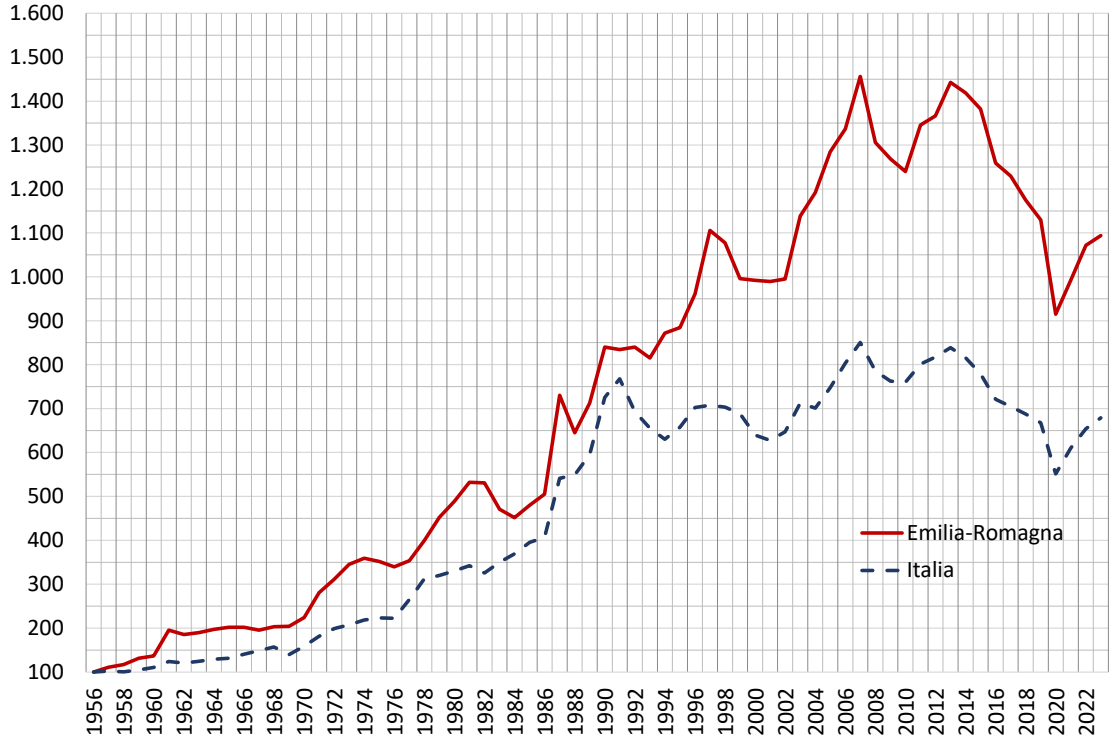
Il Consorzio fitosanitario ha facoltà, richiamandosi alla legge del 18 giugno 1931, n.987 e relative modifiche, di imporre una contribuzione annua commisurata al reddito dominicale come determinato ai fini delle imposte sui redditi.
Ogni anno la Commissione Amministratrice dell'Ente delibera la misura della contribuzione (aliquota, importo minimo a ruolo, numero delle rate previste per il pagamento, esenzioni territoriali o per reddito dominicale minimo ecc..).
La gestione contabile amministrative del Consorzio è sottoposta al controllo del Revisore contabile, il quale esamina il bilancio preventivo ed il conto consuntivo predisponendo un'apposita relazione per ciascuno di essi e verifica la regolare tenuta della contabilità e la corrispondenza tra bilancio e scritture contabili.
Il Revisore contabile verifica, inoltre, la regolarità dei contratti e l'applicazione del Regolamento per l'acquisizione di beni e servizi.

I DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: UN QUADRO STATISTICO[1]

1. Premessa

Dalla seconda metà degli anni Cinquanta del secolo scorso l'Italia e le sue regioni hanno conosciuto una forte crescita dei reati, in modo particolare dei furti e delle rapine. I tratti di tale fenomeno in Emilia-Romagna hanno assunto una particolare rilevanza già dall'inizio in cui ha iniziato a manifestarsi, ma solo dagli anni Novanta in poi si sono accentuati in misura considerevole rispetto al resto dell'Italia e di molte regioni simili anche dal punto di vista socioeconomico (v. grafico 1).

GRAFICO 1:
REATI DENUNCIATI ALLE FORZE DI POLIZIA IN EMILIA-ROMAGNA E IN ITALIA TRA IL 1956 E IL 2023 (NUMERI INDICE, BASE = 1956)



Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

[1] A cura di Eugenio Arcidiacono – Gabinetto della Presidenza della Giunta, Area Politiche per la Sicurezza urbana e integrata, Cultura della Legalità e Polizia locale.

Il numero dei reati denunciati alle forze di polizia in questi quasi settant'anni offre una prima, benché approssimativa indicazione in proposito[2]: le 18.000 denunce registrate in regione alla metà degli anni Cinquanta sono raddoppiate in soli cinque anni, mentre nel resto dell'Italia ciò avverrà agli inizi degli anni Settanta, quando l'Emilia-Romagna aveva già raggiunto il triplo dei reati rispetto a quelli denunciati nel 1956; alla metà degli anni Settanta il numero dei reati della nostra regione era pari a 66.000 e all'inizio degli Ottanta a 100.000, a 133.000 nel 1987, a 153.000 nel 1990, a 200.000 nel 1997 e a 266.000 nel 2007. Dopo una lunga e ininterrotta fase ascendente, con il 2013 ne è iniziata una di segno opposto, con picchi e cadute, ma, in generale, caratterizzata da una tendenza deflattiva delle denunce fino a raggiungere quota 167.000 nell'anno della pandemia. Nell'ultimo triennio vi è stata una ripresa della curva, ciò nonostante, la soglia attuale dei reati denunciati nella nostra regione è ancora ai livelli di inizio millennio (poco meno di 200 mila nel 2023).
La massa dei delitti considerati nel loro insieme offre naturalmente un'indicazione di massima dello stato della criminalità di un territorio o di un periodo storico, le cui specificità possono essere colte soltanto osservando i singoli reati, le loro caratteristiche e gli andamenti nel tempo.
Ai fini della redazione del presente documento, si è scelto di focalizzare l'attenzione sui delitti contro la Pubblica amministrazione e di tralasciare altre forme di criminalità non attinenti - quantomeno non direttamente - ai temi del documento medesimo, come, ad esempio, la criminalità violenta o predatoria. Considerato lo stretto legame che diversi osservatori hanno riscontrato tra il reato di corruzione - tra i più esecrabili tra tutti quelli commessi ai danni della Pubblica amministrazione - e il riciclaggio, un focus sarà dedicato appunto anche al riciclaggio di capitali illeciti. A partire dai risultati emersi da una recente indagine campionaria realizzata dall'Istituto nazionale di statistica dedicata al tema della vittimizzazione, una sezione del documento, infine, si focalizzerà sugli atteggiamenti e la percezione dei cittadini e delle famiglie riguardo al fenomeno della corruzione seguendone anche laddove possibile i cambiamenti nel tempo.
Come è noto, appartengono alla categoria dei delitti contro la Pubblica amministrazione una serie di comportamenti particolarmente gravi lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa. Tali reati sono disciplinati nel Titolo II del Libro II del Codice penale (artt. 314 - 360 c.p.) e si suddividono in due categorie sulla base del soggetto attivo che li commette: da un lato, infatti, vi sono i delitti commessi dai pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio o esercenti di servizio di pubblica utilità nell'ambito delle loro funzioni per un abuso o uso non conforme alla legge del potere riconosciutogli dalla legge medesima; dall'altro lato, invece, vi sono i delitti dei privati (cosiddetti reati ordinari), i cui comportamenti tendono ad ostacolare il regolare funzionamento della Pubblica amministrazione o ne offende il prestigio (per esempio attraverso la violenza o la resistenza all'autorità pubblica, l'oltraggio al pubblico ufficiale, ecc.).
Di questi delitti ne sono stati selezionati alcuni anche in ragione della disponibilità dei dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali di cui le forze di polizia sono venute a conoscenza. Tali dati, come è possibile immaginare, restituiscono un'immagine parziale del fenomeno della delittuosità ai danni della Pubblica amministrazione, e ciò dipende non solo dal fatto che, come appena detto, si riferiscono a una selezione dei possibili delitti contro l'amministrazione pubblica, ma perché una quota di essi, così come accade per qualsiasi tipo di reato - e nel caso specifico probabilmente più di altre forme di delittuosità - sfugge al controllo delle istituzioni penali perché non viene denunciata o scoperta dagli organi investigativi. All'origine di molti di questi reati - si pensi ad esempio alla corruzione - risiede infatti un'intesa tra una cerchia ristretta di beneficiari, i quali hanno tutto l'interesse a non farsi scoprire dall'autorità pubblica per evitare le ricadute avverse che potrebbero derivare dalla loro condotta illegale sia in termini di riprovazione sociale che di condanna penale. È inutile dire, inoltre, che la misura di tali fenomeni è data anche dalla dotazione di risorse - sia materiali che normative – di cui dispongono gli organi giudiziari e di polizia, dalla capacità investigativa e dalle motivazioni degli inquirenti, oltre che dall'attenzione pubblica riposta su di essi in un determinato momento storico. Per tutte queste ragioni, i dati che si esamineranno qui non rispecchiano tanto l'effettiva diffusione dei delitti commessi

[2] Trattandosi delle denunce, il dato infatti non può che essere parziale, in quanto, come è noto, non tutti i reati o gli illeciti commessi sono denunciati dai cittadini o scoperti dalle forze di polizia. A seconda del tipo di reato, esiste pertanto una quota sommersa di reati più o meno rilevante che non viene computata nelle statistiche ufficiali, ma la si può conoscere e stimare mediante apposite indagini di popolazione che prendono il nome di indagini di vittimizzazione.

contro la Pubblica amministrazione, bensì ne mostrano la misura rispetto a quanto è perseguito e scoperto sotto il profilo penale-investigativo limitatamente ai pubblici ufficiali.
I reati oggetto di analisi sono i seguenti: peculato (Art. 314 c.p.); peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316 c.p.); malversazione di erogazioni pubbliche (Art. 316-bis c.p.); indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.); concussione (Art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater c.p.); corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.); pene per il corruttore (Art. 321 c.p.); istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis c.p.); abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.)[3]; utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (Art. 325 c.p.); rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (Art. 326 c.p.); rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (Art. 328 c.p.); rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (Art. 329 c.p.); interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (Art. 331); sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa. (Art. 334 c.p.); violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (Art. 335 c.p.).
Di questi reati si esamineranno gli sviluppi e l'incidenza che hanno avuto in Emilia-Romagna e nelle sue province in un arco temporale relativamente lungo, vale a dire dal 2008 al 2022 (che è l'ultimo anno per il quale i dati sono stati resi pubblici dal Ministero dell'Interno e dall'Istat).

2. I numeri dei delitti contro la Pubblica amministrazione

Benché una quota particolarmente difficile da stimare sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione e denunciati costituiscono comunque una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno[4].
Come infatti si può osservare nella tabella sottostante, negli ultimi quindici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati quasi seimila - in media circa quattrocento ogni anno -, corrispondenti a poco più del 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati in tutto il Nord-Est.
Osservandone la composizione nei dettagli, si deduce che più quasi il 60% si riferiscono a violazioni agli articoli 334 e 335 del Codice penale, due delitti, questi, che si concretizzano con la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che, per negligenza, ne provoca la distruzione o ne agevola la sottrazione. Ancora, l'11,8% dei reati in esame riguardano quello che è stato fino a poco tempo fa l'abuso d'ufficio, il 7,2% l'interruzione di un servizio pubblico o pubblica necessità, il 7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,3% l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il 4,1% il peculato, il 2,4% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, circa l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,7% (157 casi in numero assoluto, di cui 49 riguardano la rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio e 43 il reato previsto all'art. 321 del c.p., ovvero le pene per il corruttore).

[3] Come è noto, l'abuso d'ufficio è un delitto abrogato di recente dall'art. 1, comma 1, lettera b) della L. 9 agosto 2024, n. 114 (c.d. Legge Nordio). Tuttavia, pur non avendo più alcuna rilevanza nel nostro ordinamento, è forse il caso di ricordare che fino alla sua abrogazione ha costituito uno dei reati più frequenti - e neppure tra i meno gravi - tra quelli commessi ai danni della Pubblica amministrazione, di cui ne disponiamo una lunga serie storica e che riteniamo possa essere utile per avere un quadro complessivo della fenomenologia oggetto di questo documento.
[4] In media i reati contro la pubblica amministrazione costituiscono meno dello 0,2% delle denunce, mentre ad esempio i furti e le rapine sono quasi il 60%, i danneggiamenti superano il 10% e i reati violenti il 5%. Trattandosi di eventi con bassa numerosità, quando è necessario la grandezza di questi fenomeni sarà espressa con i valori assoluti, evitando pertanto di utilizzare le percentuali per non incorrere in interpretazioni fallaci.

La tabella 2 riporta i tassi e la tendenza storica di questi reati dell'Emilia-Romagna, dell'Italia e del Nord-Est. I tassi esprimono il peso o l'incidenza dei reati in questione sulla popolazione di riferimento, mentre la tendenza ne mostra gli sviluppi nel tempo in termini di crescita, diminuzione o stabilità[5].

TABELLA 1:
DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	41.053	31,1	3.613	29,6	2.047	35,1
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	32.308	24,5	2.351	19,3	1.364	23,4
Abuso d'ufficio	17.335	13,1	1.707	14,0	689	11,8
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	9.445	7,2	891	7,3	422	7,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	12.062	9,1	1.011	8,3	406	7,0
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	5.190	3,9	961	7,9	249	4,3
Peculato	5.355	4,1	640	5,2	236	4,1
Istigazione alla corruzione	2.468	1,9	326	2,7	139	2,4
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.468	1,1	152	1,2	63	1,1
Concussione	1.410	1,1	134	1,1	52	0,9
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	783	0,6	118	1,0	49	0,8
Pene per il corruttore	1.053	0,8	105	0,9	43	0,7
Malversazione di erogazioni pubbliche	610	0,5	80	0,7	20	0,3
Induzione indebita a dare o promettere utilità	366	0,3	32	0,3	16	0,3
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	235	0,2	19	0,2	9	0,2
Corruzione in atti giudiziari	147	0,1	10	0,1	8	0,1
Corruzione per l'esercizio della funzione	376	0,3	23	0,2	7	0,1
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	316	0,2	8	0,1	2	0,0
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	29	0,0	5	0,0	2	0,0
Utilizzazione invenzioni, ecc.	6	0,0	2	0,0	1	0,0
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	22	0,0	3	0,0	0	0,0
TOTALE	**132.037**	**100,0**	**12.191**	**100,0**	**5.824**	**100,0**

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Riguardo ai tassi, quelli dell'Emilia-Romagna risultano nettamente sotto la media italiana, ma superano, seppure in misura contenuta, quelli del Nord-Est. Volendo dare una misura complessiva dell'incidenza di questi reati nei tre contesti territoriali, si dirà che l'Emilia-Romagna esprime un tasso generale di delittuosità contro la Pubblica amministrazione di 6,4 reati ogni 100 mila abitanti, l'Italia di 10,6 e il Nord Est di 5,1 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza, si osserva un generale aumento dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est, in particolare l'abuso d'ufficio, l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il peculato, la concussione i reati corruttivi.
Una sintesi utile di quanto illustrato finora è riportata nella tavola 3. Nella tavola, in particolare, sono riportati quattro indici di criminalità ottenuti accorpando le fattispecie esaminate fin qui nel dettaglio, ciascuno dei quali denota una specifica attività criminale contro la Pubblica amministrazione diversa da tutte le altre sia sotto il profilo della gravità che gli viene attribuita dal Codice penale che degli attori coinvolti.
Il primo di questi indici designa l'**abuso di funzione,** il quale è stato ottenuto dall'accorpamento dei reati di abuso d'ufficio, rifiuto e omissione di atti d'ufficio, rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica, rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio, utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio; il secondo indice designa l'**appropriazione indebita** ed è costituito dai reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione di erogazioni pubbliche; il terzo indice connota l'**ambito della corruzione -** intesa sia nella forma passiva che attiva - ed è costituito dai reati di concussione, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, concussione, corruzione di membri e funzionari di organi di Comunità europee o internazionali, pene per il corruttore; l'ultimo indice, infine, è stato ottenuto accorpando i reati di interruzione di servizio pubblico o di

[5] Si tratta di tassi e di una tendenza media poiché sono stati calcolati sull'intero periodo considerato. Va da sé, pertanto, che tali valori possono risultare diversi da un anno all'altro della serie storica. Della tendenza, contrariamente ai tassi, si è preferito riportarne la simbologia in termini di diminuzione (-), crescita (+), stazionarietà (=) perché i valori numerici, a causa della bassa numerosità dei reati, avrebbero indotto a conclusioni fuorvianti.

pubblica necessità, dalla sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro e dalla violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro e si riferisce perciò a una categoria generica di reati contro la Pubblica amministrazione denominata appunto **altri reati contro la P.A**..

TABELLA 2:
TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI E TREND DEI DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022.

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza	Tasso	Tendenza
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	3,3	-	1,5	-	2,3	-
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	2,6	-	1,0	-	1,5	-
Abuso d'ufficio	1,4	-	0,7	+	0,8	+
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	0,8	-	0,4	-	0,5	-
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	1,0	-	0,4	-	0,4	-
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	0,4	+	0,3	+	0,3	+
Peculato	0,4	+	0,4	+	0,3	+
Istigazione alla corruzione	0,2	-	0,1	-	0,2	+
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	0,1	=	0,1	+	0,1	+
Concussione	0,1	-	0,1	-	0,1	+
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	0,1	-	0,0	-	0,1	-
Pene per il corruttore	0,1	+	0,0	+	0,0	+
Malversazione di erogazioni pubbliche	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Induzione indebita a dare o promettere utilità	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione in atti giudiziari	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Corruzione per l'esercizio della funzione	0,0	+	0,0	+	0,0	-
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	0,0	+	0,0	-	0,0	-
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	0,0	-	0,0	-	0,0	-
Utilizzazione invenzioni, ecc.	0,0	-	0,0	-	0,0	///
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	0,0	=	0,0	-	0,0	///
TOTALE	**10,6**	**+**	**5,1**	**+**	**6,4**	**+**

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

I rilievi più interessanti che emergono dalla tabella si possono così sinterizzare:

- **L'abuso di funzione**[6] in Emilia-Romagna è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni, benché nei quasi quindici anni considerati sia aumentato rispecchiando una tendenza riscontrabile a livello nazionale. In genere i reati che lo connotano sono più diffusi nelle regioni del Centro-Sud, meno in quelle del Nord Italia (v. figura 1 in appendice). Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è infatti pari a 1,3 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 2,4 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove questo valore risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Parma (2,7 ogni 100 mila abitanti), Forlì-Cesena (2,4 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (2,1 ogni 100 mila abitanti
- **L'appropriazione indebita**[7] nella nostra regione incide meno che nel resto della Penisola. Solo la Sardegna, infatti, presenta valori dell'indice inferiori a quelli dell'Emilia-Romagna. In termini generali, il valore di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,6 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 0,9 ogni 100 mila abitanti. La provincia dove si registra un valore decisamente superiore alla media regionale di questo fenomeno è Ravenna, il cui tasso è pari a 2 ogni 100 mila abitanti, benché la tendenza, diversamente da quanto accade nelle altre province – fatta eccezione di Forlì-Cesena – è in netta diminuzione.
- **La corruzione**[8] in Emilia-Romagna incide meno che in gran parte del resto della Penisola. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,4 ogni 100 mila abitanti

[6] Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di abuso di ufficio, il cui peso in termini numerici assorbe più dei due terzi delle denunce.
[7] Tale fenomeno è connotato principalmente dal reato di peculato e di indebita percezione di erogazioni pubbliche, il cui peso assorbe, nel primo caso la metà delle denunce e nel secondo poco meno della metà.
[8] Tale fenomeno è connotato prevalentemente dal reato di istigazione alla corruzione, il cui peso assorbe circa il 40% delle denunce. Tale fenomeno, pertanto, configura in larga parte l'aspetto passivo della corruzione, benché non manchino i casi di corruzione attiva.

- un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,6 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove il valore dell'indice risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Ferrara (0,9 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (0,9 ogni 100 mila abitanti). Diversamente da quanto accade nel resto dell'Italia, la tendenza di questo fenomeno nella nostra regione è in crescita, fatta eccezione della provincia di Piacenza dove, al contrario, è in calo.

- **Gli altri reati contro la P.A.** in Emilia-Romagna incidono meno che nel resto dell'Italia, ma in misura più elevata rispetto alle atre regioni del Nord-Est. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale, infatti, per l'Emilia-Romagna è pari a 4,2 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 6,7 e del Nord-Est di 2,9 ogni 100 mila abitanti. La tendenza di questi reati è in diminuzione in tutti i contesti territoriali presi in esame.

TABELLA 3:
INCIDENZA E TENDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN ITALIA, NEL NORD-EST, IN EMILIA-ROMAGNA E NELLE SUE PROVINCE. PERIODO 2008-2022. TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	ABUSO DI FUNZIONE			APPROPRIAZIONE INDEBITA			CORRUZIONE			ALTRI REATI CONTRO LA P.A.		
	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	30.215	2,4	+	11.471	0,9	+	7.545	0,6	-	82.806	6,7	-
Nord-est	2.843	1,2	+	1.689	0,7	+	804	0,3	+	6.855	2,9	-
Emilia-Romagna	1.147	1,3	+	507	0,6	+	337	0,4	+	3.833	4,2	-
Piacenza	53	1,2	+	29	0,7	+	31	0,7	-	162	3,8	-
Parma	179	2,7	+	42	0,6	+	42	0,6	+	293	4,4	-
Reggio Emilia	78	1,0	+	29	0,4	+	33	0,4	+	669	8,5	-
Modena	123	1,2	+	56	0,5	+	39	0,4	+	619	5,9	-
Bologna	290	1,9	+	89	0,6	+	44	0,3	+	1.042	7,0	-
Ferrara	88	1,7	+	50	1,0	+	46	0,9	+	232	4,4	-
Ravenna	86	1,5	+	116	2,0	-	28	0,5	+	360	6,2	-
Forlì-Cesena	144	2,4	+	58	1,0	-	25	0,4	+	230	3,9	-
Rimini	103	2,1	+	33	0,7	+	47	0,9	+	226	4,6	-

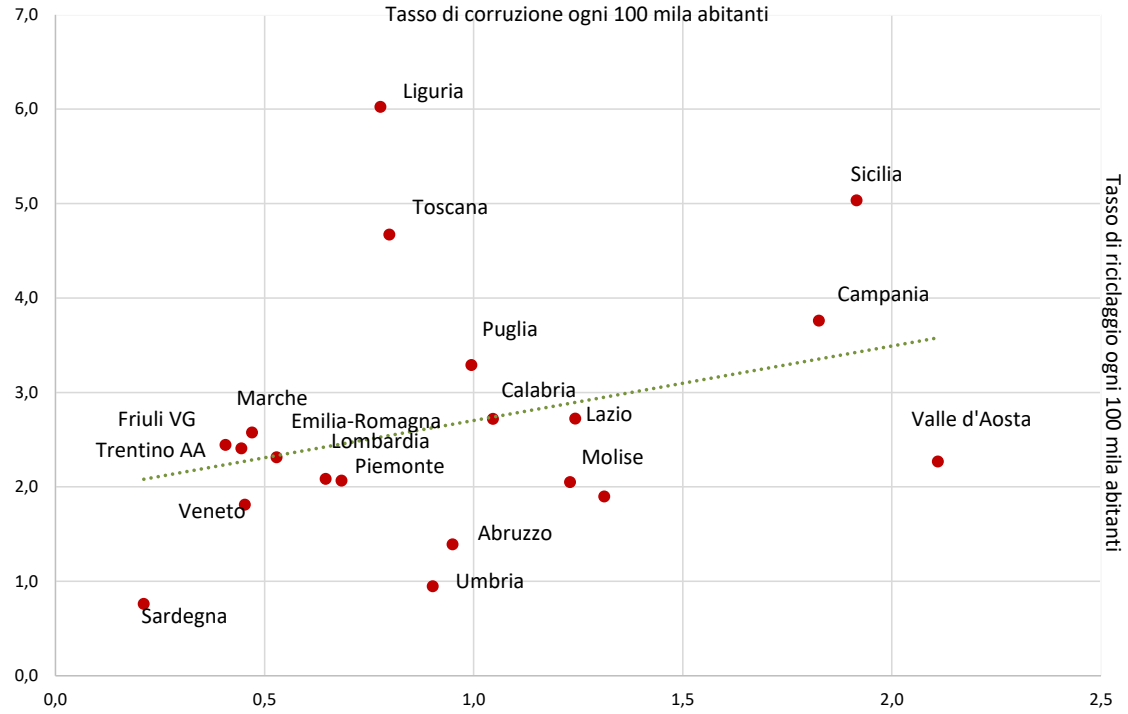
Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

3. I numeri del riciclaggio

Riciclaggio e corruzione sono due fenomeni che si intrecciano e spesso fanno parte dello stesso sistema di criminalità economica e organizzata. Insieme sono in grado di alterare l'economia e il mercato, di condizionare la fiducia dei cittadini nelle istituzioni e persino di minacciare, quando assumono una rilevanza sistemica, gli assetti democratici di un paese.
Al pari di tutti i capitali accumulati illecitamente, è noto infatti che anche i ricavi della corruzione ottenuti ad esempio da tangenti o appalti truccati sono sottoposti a elaborate operazioni di riciclaggio per poterne disperdere la natura illecita al fine di essere successivamente investiti nell'economia legale (es. investimenti immobiliari, acquisizioni di imprese, ecc.)[9].
Ai fini della redazione di questo documento, ciò induce a esaminare i due reati insieme considerandoli speculari. Del resto la distribuzione congiunta dei due fenomeni, così com'è raffigurata nel grafico sotto, ammetterebbe questo tipo di analisi. Dalla lettura del grafico appare infatti evidente la comune tendenza tra corruzione e riciclaggio, tale per cui al crescere di una, in genere, aumenta l'altro. Accade così che le regioni che detengono tassi elevati di corruzione siano anche quelle dove il reato di riciclaggio è più frequente e viceversa. (v. grafico 2).

[9] Va detto che oltre ai corrotti altri soggetti ricorrono alla pratica del riciclaggio, come ad esempio gli evasori fiscali o i gruppi della criminalità organizzata, i quali, allo stesso modo dei corrotti, tendono a bonificare i capitali accumulati illecitamente mediante dei professionisti disposti a offrire loro servizi e sofisticate operazioni. Il riciclaggio dei capitali illeciti avviene infatti generalmente in più fasi e una molteplicità di canali che si vanno affinando e moltiplicando man mano che aumentano gli strumenti per contrastarlo: dalla immissione dei capitali nel circuito finanziario attraverso banche, società finanziarie, uffici di cambio, centri off-shore e altri intermediari, alla loro trasformazione in oro, preziosi, oggetti di valore, assegni derivanti da false vincite al gioco, ecc., fino all'investimento in attività lecite a ripulitura avvenuta.

GRAFICO 2:
DISTRIBUZIONE DEI TASSI DI CORRUZIONE E DI RICICLAGGIO IN ITALIA PER REGIONI RICAVATI DAI DATI DELLE DENUNCE (TASSI MEDI PER 100 MILA RESIDENTI). ANNI 2008-2022



Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Alla luce di quanto appena detto, non vi è dubbio, quindi, che un efficace ostacolo posto all'utilizzo e al reimpiego dei proventi illeciti possa contribuire a ridurre la corruzione o a prevenirla. D'altra parte, va da sé che la lotta alla corruzione limiterebbe in una qualche misura il riciclaggio, benché le fonti da cui quest'ultimo si alimenta vanno ben oltre gli scambi corruttivi per estendersi ad altre - e probabilmente più remunerative - attività criminali, quali, ad esempio, il traffico degli stupefacenti.

A questo proposito, occorre evidenziare che nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata proprio sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi.

In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF)[10] rappresenta l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni alle autorità competenti di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori. Su queste informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.

Volgendo ora brevemente lo sguardo ai dati aggregati di queste operazioni, con circa 95 mila segnalazioni trasmesse in circa quindici anni all'UIF da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori attivi nel territorio regionale, l'Emilia-Romagna risulta essere la quinta regione in Italia per numero di operazioni sospette segnalate - dopo la Lombardia, il Lazio, la Campania e il Veneto -, sebbene l'incidenza di queste operazioni sulla popolazione in regione risulti inferiore alla media dell'Italia e ben lontana da altre regioni (135 segnalazioni contro 143 ogni 100 mila abitanti (v. tabella 4).

TABELLA 4:

[10] L'UIF è istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231 del 2007, che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia.

OPERAZIONI SOSPETTE DI RICICLAGGIO SEGNALATE DAI SOGGETTI OBBLIGATI ALL'UIF IN ITALIA. PERIODO 2008-2023. (VALORI ASSOLUTI, VALORI RELATIVI, TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI, TENDENZA DI LUNGO E BREVE PERIODO)

	Frequenza assoluta	Frequenza relativa (%)	Tassi 100 mila ab.	Tendenza 2008/2023	Tendenza 2022/2023
Piemonte	86.469	6,3	124	767,9	-3,0
Valle d'Aosta	2.746	0,2	136	2.183,3	-16,2
Liguria	34.928	2,6	140	1.168,1	-0,2
Lombardia	265.574	19,5	168	628,8	-0,7
Veneto	102.401	7,5	131	1.039,1	-6,7
Trentino-Alto Adige	18.534	1,4	110	1.734,6	-13,4
Friuli-Venezia Giulia	22.213	1,6	114	708,7	-7,7
Emilia-Romagna	94.981	7,0	135	897,4	3,8
Toscana	86.134	6,3	145	918,5	-3,6
Marche	33.381	2,4	136	1.264,0	-0,9
Umbria	12.343	0,9	88	1.041,0	-1,4
Lazio	159.318	11,7	176	693,6	-17,6
Campania	156.137	11,5	170	1.083,3	-13,1
Abruzzo	19.852	1,5	95	644,3	-19,3
Molise	5.146	0,4	105	951,3	-32,0
Puglia	69.666	5,1	108	1.005,4	-21,7
Basilicata	8.456	0,6	93	1.173,1	10,3
Calabria	36.650	2,7	119	724,7	-4,6
Sicilia	77.297	5,7	97	1.500,0	-3,0
Sardegna	19.436	1,4	74	1.119,8	-6,3
Italia	**1.362.854**	**100,0**	**143**	**969,1**	**-3,2**

Fonte: nostra elaborazione su dati UIF, Banca d'Italia.

Se, come appena visto, la distribuzione territoriale delle operazioni segnalate cambia notevolmente tra le regioni, rispecchiandone in una qualche misura la dimensione economica e/o sociale, comune ai diversi territori è invece la tendenza delle stesse nel lungo periodo, cresciuta ovunque ininterrottamente nei quindici anni considerati, tranne che nel biennio 2022-2023, quando, per la prima volta, è stata registrata dappertutto un'apprezzabile flessione. A ciò fa eccezione l'Emilia-Romagna (e la Basilicata), dove le segnalazioni sono cresciute di quasi quattro punti percentuali (v. tabella 5). Per quanto possa sembrare sfavorevole, il fatto che le operazioni segnalate in Emilia-Romagna continuino ad aumentare nel tempo non va considerato come un segnale necessariamente negativo, tanto più se si considera il fatto che si tratta di operazioni sospette di cui gli organi competenti ne devono ancora accertare la rilevanza, ma è più probabile che rappresenti innanzitutto una conferma, laddove si trattasse realmente di operazioni di riciclaggio, di quanto il nostro territorio per la sua ricca economia sia costantemente sottoposto a tentativi di infiltrazione criminale, e, in secondo luogo, una prova dell'attenzione degli operatori del settore riposta sui flussi finanziari movimentati in regione.

Le denunce giunte alle forze di polizia per il reato di riciclaggio in parte confermano il quadro rappresentato fin qui. Con quasi mille e seicento denunce in circa quindici anni, l'Emilia-Romagna risulta infatti tra le prime sette regioni per numero di reati riguardanti il ricilaggio - con la Campania, la Lombardia, la Toscana, il Lazio, la Puglia e la Sicilia -, benché l'incidenza procapite di questo reato, ancora una volta, risulti inferiore della media dell'Italia (2,3 contro 2,6 ogni 100 mila abitanti) (v. tabella 5).

TABELLA 5:

REATI DI RICICLAGGIO DENUNCIATI ALLE FORZE DI POLIZIA IN ITALIA. PERIODO 2008-2023. (VALORI ASSOLUTI, VALORI RELATIVI, TASSI MEDI SU 100 MILA ABITANTI, TENDENZA DI LUNGO E BREVE PERIODO)

	Frequenza assoluta	Frequenza relativa (%)	Tassi 100 mila ab.	Tendenza 2008/2023	Tendenza 2022/2023
Piemonte	1.402	5,6	2,0	-30,4	-28,4
Valle d'Aosta	46	0,2	2,3	-40,0	0,0
Liguria	1.461	5,8	5,9	-34,2	8,7
Lombardia	3.253	12,9	2,1	-4,0	0,0
Veneto	1.401	5,6	1,8	148,4	-28,0
Trentino Alto Adige	398	1,6	2,4	160,0	-27,8
Friuli-Venezia Giulia	457	1,8	2,4	-67,9	12,5
Emilia-Romagna	1.586	6,3	2,3	-14,5	-21,3
Piacenza	*75*	*4,8*	*1,6*	*-83,3*	*-66,7*
Parma	*110*	*7,0*	*1,5*	*75,0*	*75,0*
Reggio nell'Emilia	*125*	*8,0*	*1,5*	*-16,7*	*-28,6*
Modena	*535*	*34,1*	*4,8*	*25,0*	*-66,7*

Bologna	*290*	*18,5*	*1,8*	*-36,0*	*-11,1*
Ferrara	*72*	*4,6*	*1,3*	*75,0*	*250,0*
Ravenna	*163*	*10,4*	*2,6*	*175,0*	*-35,3*
Forlì-Cesena	*89*	*5,7*	*1,4*	*-75,0*	*-50,0*
Rimini	*109*	*7,0*	*2,1*	*-20,0*	*33,3*
Piacenza	*75*	*4,8*	*1,6*	*-83,3*	*-66,7*
Toscana	2.661	10,6	4,5	7,0	22,0
Marche	620	2,5	2,5	16,7	-6,7
Umbria	136	0,5	1,0	37,5	83,3
Lazio	2.454	9,7	2,7	-6,6	12,8
Campania	3.478	13,8	3,8	33,7	-9,2
Abruzzo	289	1,1	1,4	-44,4	36,4
Molise	106	0,4	2,2	22,2	-8,3
Puglia	2.136	8,5	3,3	24,1	14,3
Basilicata	172	0,7	1,9	66,7	0,0
Calabria	827	3,3	2,7	-51,4	-30,8
Sicilia	1.812	7,2	2,3	-22,0	-18,3
Sardegna	518	2,1	2,0	53,3	-25,8
Italia	**25.213**	**100,0**	**2,6**	**-1,9**	**-6,0**

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Nel quadro regionale, Modena risulta la provincia con il maggior numero di denunce per riciclaggio (più di due terzi di esse riguardano infatti questa provincia) e dove il reato ha la più alta incidenza procapite (4,8 reati ogni 100 mila abitanti), mentre Ferrara, al contrario, è quella con meno denunce e il tasso procapite più basso, ma, diversamente da Modena e di altre province, è anche il territorio dove nell'ultimo biennio le denunce sono aumentate in misura significativa, così come è avvenuto nella provincia di Parma e di Rimini (v. tabella 5).

4. La corruzione: il punto di vista dei cittadini

Come si è visto finora, l'incidenza dei reati commessi ai danni della Pubblica amministrazione e denunciati nella nostra regione è più bassa in confronto ad altri contesti territoriali[11]. Tale rilievo trova una parziale conferma nei dati che l'Istat rileva periodicamente con un'indagine di popolazione dedicata alla sicurezza dei cittadini, all'interno della quale è inserito un modulo di domande appositamente dedicato alla corruzione con l'obiettivo di stimare il numero di persone coinvolte in dinamiche corruttive e di tracciare l'immaginario collettivo rispetto a questi tipi di fenomeni[12].
Guardando ai principali risultati di questa indagine, è possibile infatti notare che la corruzione nella nostra regione coinvolge in genere una percentuale inferiore di persone rispetto alla media italiana. Solo il 7% dei cittadini emiliano romagnoli rivolgendosi al settore pubblico hanno infatti ricevuto richieste di denaro o altre utilità da parte di un dipendente pubblico per rendere un servizio che gli era dovuto o avanzato offerte di questo tipo per agevolarne l'ottenimento, mentre nel resto dell'Italia tale percentuale è dell'8% con punte molto più elevate nel Lazio e in Puglia (v. tabella 6).

TABELLA 6:
PERSONE CHE HANNO AVUTO UN'ESPERIENZA DIRETTA O INDIRETTA ALLA CORRUZIONE, AL VOTO DI SCAMBIO E ALLA RACCOMANDAZIONE PER REGIONE. ANNO 2016 (PER 100 PERSONE TRA I 18 E GLI 80 ANNI)

	CORRUZIONE		VOTO DI SCAMBIO		RACCOMANDAZIONE	
	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta	Esperienza diretta	Esperienza indiretta
Piemonte	3,7	7,0	1,0	3,0	6,1	19,6
Valle d'Aosta	3,4	7,3	2,9	7,4	5,1	20,0
Lombardia	5,9	8,6	1,4	3,5	7,5	16,8
Bolzano	3,1	5,6	0,5	1,2	6,4	14,7
Trento	2,0	7,5	1,2	1,8	6,0	22,6

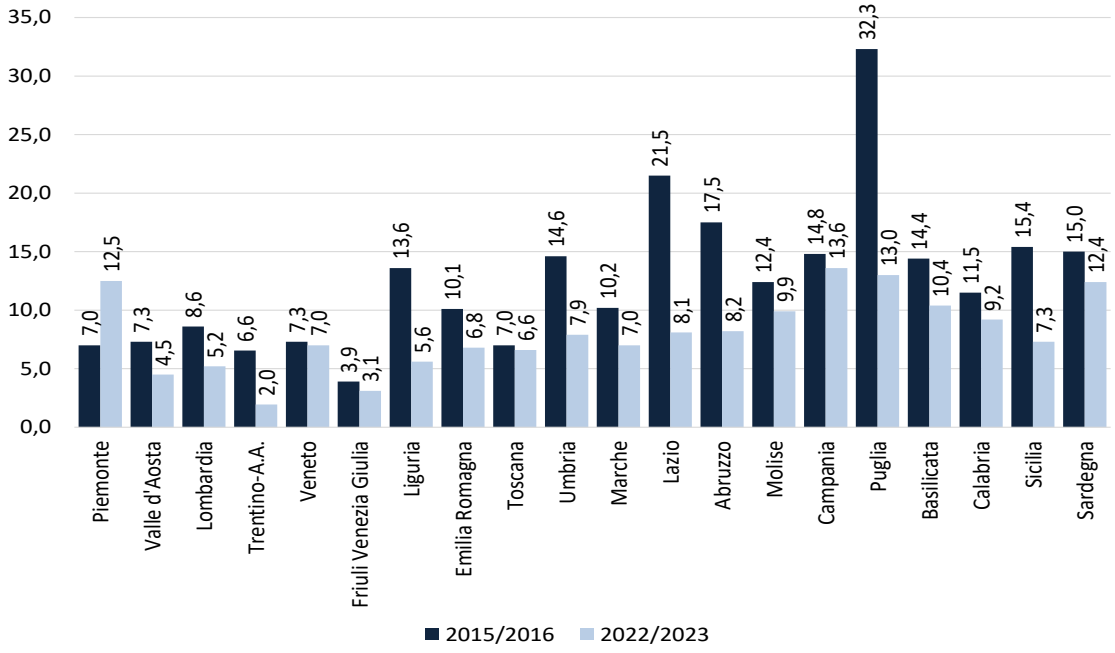
[11] Diverso è invece il caso di altre forme di criminalità, come ad esempio la criminalità predatoria, i cui tassi di delittuosità dell'Emilia-Romagna in genere superano decisamente quelli nazionali.
[12] Occorre precisare che l'Indagine sulla sicurezza dei cittadini (c.d. indagine di vittimizzazione) l'Istat la conduce con cadenza quasi quinquennale dal 1998, ma solo nel 2016 ha inserito per la prima volta un modulo sulla corruzione nei termini specificati nel testo e che ha ripreso e in parte modificato nell'indagine del 2022.

Veneto	5,8	7,3	1,8	4,2	10,0	26,7
Friuli-Venezia Giulia	4,4	3,9	0,5	1,1	7,9	22,2
Liguria	8,3	13,6	1,8	3,5	9,5	24,0
Emilia-Romagna	**7,2**	**10,1**	**1,5**	**3,5**	**13,7**	**29,1**
Toscana	5,5	7,0	2,4	4,9	9,6	24,7
Umbria	6,1	14,6	2,5	5,0	11,3	29,6
Marche	4,4	10,2	2,9	6,0	8,6	24,0
Lazio	17,9	21,5	3,7	8,0	13,0	33,7
Abruzzo	11,5	17,5	6,0	13,9	5,7	29,4
Molise	9,1	12,4	3,9	7,6	5,7	27,1
Campania	8,9	14,8	6,7	12,8	5,4	23,5
Puglia	11,0	32,3	7,1	23,7	5,0	41,8
Basilicata	9,4	14,4	9,7	18,5	6,7	36,2
Calabria	7,2	11,5	5,8	11,4	5,7	16,6
Sicilia	7,7	15,4	9,0	16,4	5,9	22,3
Sardegna	8,4	15,0	6,8	12,2	9,1	36,6
ITALIA	**7,9**	**13,1**	**3,7**	**8,3**	**8,3**	**25,4**

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016.

Più evidente appare lo scarto tra la regione e il resto dell'Italia per quanto riguarda la percentuale di persone che, pur non essendo mai state coinvolte direttamente in dinamiche corruttive, hanno amici, colleghi o parenti che avrebbero sperimentato, sia come soggetti attivi che passivi, l'esperienza della corruzione. In questo caso, infatti, la percentuale registrata in Emilia-Romagna è del 10%, mentre nel resto dell'Italia sale al 13% con punte particolarmente elevate ancora nel Lazio e nella Puglia.
Poco diffuso tra i cittadini emiliano romagnoli risulta anche lo scambio del voto con favori, denaro o altre utilità, una pratica, questa, tradizionalmente più diffusa nelle regioni del Sud e nelle Isole, mentre appare più critico il quadro della regione riguardo alla raccomandazione: una pratica, questa, alla quale i suoi cittadini sembrerebbero più esposti rispetto ad altri territori, benché tale pratica, secondo quanto riferito dagli intervistati, riguarderebbe in larga parte il settore privato (ad esempio per ottenere un lavoro o una promozione) e meno per avere dei benefici dal settore pubblico (per esempio un beneficio assistenziale, la cancellazione di una sanzione, essere favorito in cause giudiziarie, ecc.).
Considerato nel medio periodo, il fenomeno corruttivo, di per sé contenuto in Emilia-Romagna, come si è appena visto, sembrerebbe avere subito una ulteriore diminuzione nel tempo, considerato che tra il 2016 e il 2022 la quota di cittadini con conoscenti coinvolti in dinamiche corruttive è scesa dal 10 al 7%, seguendo comunque un trend comune alla maggior parte delle regioni italiane (v. grafico 2).

GRAFICO 2:
PERSONE CHE CONOSCONO QUALCUNO (AMICI, PARENTI, COLLEGHI) A CUI È STATO RICHIESTO DENARO, FAVORI, REGALI PER OTTENERE AGEVOLAZIONI O SERVIZI PER REGIONE. ANNI 2015-2016 E 2022-2023 (PER 100 PERSONE TRA I 18 E GLI 80 ANNI)



Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016; 2022-2023

Risultati incoraggianti per l'Emilia-Romagna, che confermano i rilievi esposti fin qui, arrivano anche dalle opinioni che i cittadini esprimono su alcuni comportamenti propriamente corruttivi o comunque spia o anticipatori della corruzione.
Per la prima volta con l'indagine del 2022 si è voluto indagare il grado di accettabilità dei cittadini verso la corruzione, chiedendo a quelli che non ne avevano mai avuto un'esperienza diretta quanto ritenessero accettabili comportamenti quali offrire denaro a un vigile o a un medico per ricevere un servizio, farsi raccomandare da familiari o da amici per essere assunto, cercare di ottenere benefici assistenziali ai quali non si avrebbe diritto, offrire o accettare denaro da parte di un genitore per trovare o dare un lavoro a un figlio, ottenere regali, favori o denaro in cambio del voto alle elezioni. Su questi aspetti emerge ancora una volta come i cittadini dell'Emilia-Romagna siano più severi nel dare un giudizio. Come infatti si può osservare dalla tabella successiva, nella nostra regione solo il 2% dei cittadini ritiene accettabile corrompere un vigile per avere un favore o scambiare il voto con denaro o regali, mentre a livello nazionale la percentuale di cittadini sale al 6 e al 4,5%. Cercare di ottenere benefici assistenziali ai quali non si avrebbe diritto è tollerato solo dal 4% degli emiliano romagnoli (a livello nazionale tale quota è del 6%), ricevere raccomandazioni per essere assunto dall'8% (15,9% a livello nazionale), accettare denaro da un genitore per dare un un lavoro al proprio figlio dall'11% (20,1% a livello nazionale) (v. tabella 7).

TABELLA 7:
PERSONE CHE RITENGONO ACCETTABILE COMPORTAMENTI LEGATI A DINAMICHE CORRUTTIVE PER REGIONE. ANNO 2022-2023 (PER 100 PERSONE TRA I 18 E GLI 80 ANNI)

	Offrire denaro a un vigile, un medico…	Farsi raccomandare da familiari o amici per essere assunto	Cercare di ottenere benefici assistenziali ai quali non avrebbe diritto	Che un genitore offra o accetti di dare denaro per trovare lavoro a un figlio	Ottenere regali, favori o denaro in cambio del proprio voto alle elezioni
Piemonte	5,7	16,2	7,1	16,1	4,6
Valle d'Aosta	0,4	1,8	0,6	3,3	0,5
Lombardia	5,0	18,2	5,3	22,4	4,2
Trentino A.A.	3,2	14,9	3,0	15,2	2,1
Veneto	4,5	19,1	4,4	22,8	2,5
Friuli Venezia Giulia	1,1	5,0	1,6	6,4	1,1
Liguria	2,5	19,0	2,8	21,1	1,2
Emilia Romagna	1,9	8,1	3,9	11,2	1,9
Toscana	4,5	9,1	3,2	12,3	3,4
Umbria	7,6	15,9	10,1	18,4	5,5
Marche	13,5	20,1	15,2	24,9	11,2
Lazio	15,3	22,8	14,5	25,3	13,2
Abruzzo	4,7	11,9	5,9	15,2	4,8
Molise	3,1	12,4	3,5	21,1	3,0
Campania	6,5	18,5	6,6	27,5	5,0
Puglia	4,6	15,0	4,7	21,3	2,3
Basilicata	2,2	19,7	5,2	27,1	0,8
Calabria	2,7	11,2	1,7	20,6	1,1
Sicilia	4,3	13,4	5,1	17,9	3,1
Sardegna	4,8	14,6	4,3	19,9	4,2
Italia	**5,7**	**15,9**	**6,1**	**20,1**	**4,5**

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2022-2023

Risultati positivi per l'Emilia-Romagna emergono anche dagli atteggiamenti dei suoi cittadini verso la corruzione e al modo di combatterla. Anche qui, infatti, emerge un atteggiamento dei cittadini innanzitutto contrario alla rassegnazione verso questo tipo di fenomeno, dal momento che sono molti meno rispetto alla media italiana quelli che lo considerano inevitabile (26% contro il 29 a livello nazionale) o che denunciarlo sia un atto inutile (13,9 contro il 23%) o pericoloso (59,5 contro 63,5%). La quasi totalità degli emiliano romagnoli, al contrario, considerano tale fenomeno diffuso e dannoso per la società (97,2% contro 92,4%) perché farebbe lievitare i costi dei servizi che inevitabilmente ricadono sui cittadini (69% contro 77%), anche per questa ragione tutti dovrebbero rivolgersi alle autorità competenti per denunciarla e combatterla (95,8% contro 90,7%).

Sulla scorta di quanto illustrato fin qui, si può dunque concludere che i fenomeni corruttivi in Emilia-Romagna sembrano avere meno rilevanza rispetto ad altre regioni. Ciò può dipendere da un contesto sociale caratterizzato da una cultura avversa alla corruzione, dove i cittadini, sapendone riconoscere la gravità, danno particolare valore alla denuncia, mostrando in questo modo un atteggiamento responsabile e di maggiore fiducia nel sistema penale rispetto ad altre aree del paese.

TABELLA 8:
PERSONE MOLTO O ABBASTANZA D'ACCORDO CON ALCUNE AFFERMAZIONI INERENTI IL TEMA DELLA CORRUZIONE PER REGIONE. ANNO 2022-2023 (PER 100 PERSONE TRA I 18 E GLI 80 ANNI)

	La corruzione è naturale e inevitabile	Tutti dovremmo combattere la corruzione denunciando	La corruzione è un danno per la società	Denunciare fatti di corruzione è pericoloso	La corruzione riguarda solo le grandi imprese e i politici	La corruzione fa aumentare i costi che i cittadini devono pagare per i servizi	Denunciare fatti di corruzione è inutile
Piemonte	28,5	94,8	93,9	66	46,3	83,5	28,5
Valle d'Aosta	15,9	87,6	96,6	69,5	41,2	61,7	12,1
Lombardia	17,9	91,3	94	60,5	31,4	81,6	18,7
Trentino A.A.	31,05	90,4	94,45	72,35	20,85	59,65	14,35
Veneto	25	94,5	96,3	63,7	22,5	80,8	16,6
Friuli V. Giulia	55,9	95,6	96,8	72,8	20,7	49,6	12,5
Liguria	25,1	97,7	98,2	71,9	30,1	92,2	21,9
Emilia Romagna	26,2	95,8	97,2	59,5	30,1	69,1	13,9
Toscana	49	91,7	92,3	73,4	30,4	70,9	25,2
Umbria	38,1	93,4	95,5	75,6	25,9	80,3	27,4
Marche	27,2	93,6	91,6	73,5	42,8	86	25,1
Lazio	34,7	90,6	93,6	62,8	38,9	77,2	28,1
Abruzzo	25,3	86,5	90	66,8	40,5	79,8	26,9
Molise	37,9	89,9	87,1	49,3	21,8	80,6	28,7
Campania	33,9	81,6	82,4	55,5	31	75,2	34,1
Puglia	39,7	94,7	93,5	72,8	29,4	77,9	31,5
Basilicata	30,2	90,9	95,5	60,7	19,7	78,7	13,9
Calabria	14,9	76,9	81	40	36,8	69,8	18,3
Sicilia	27,1	86,3	88,8	58,7	24,5	73,5	19,5
Sardegna	27,0	91,5	97,8	72,6	43,9	87	26,2
Totale	**29,4**	**90,7**	**92,4**	**63,4**	**31,8**	**77,1**	**23,1**

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini 2022-2023

1.6 MAPPATURA DEI PROCESSI E DEI RISCHI CORRUTTIVI

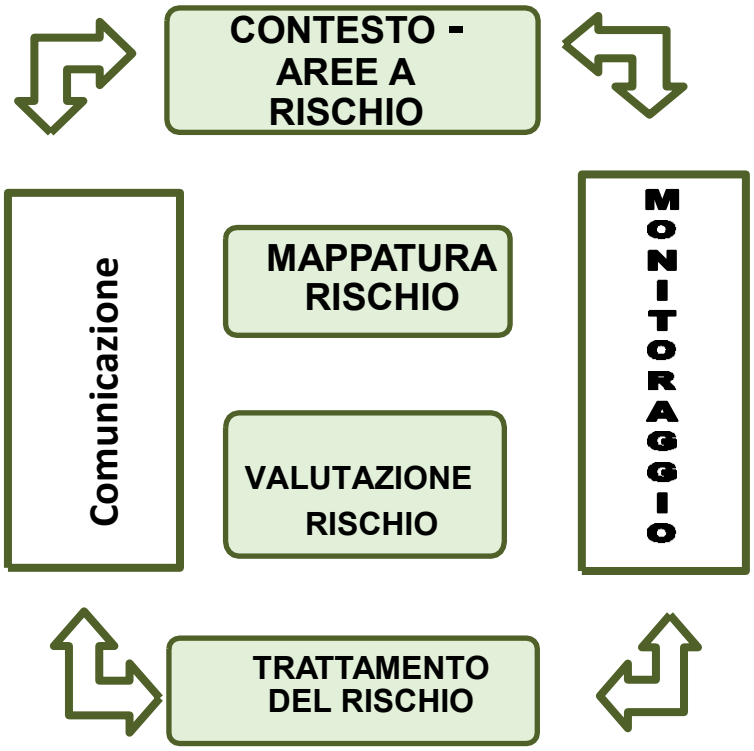
Secondo le prescrizioni fornite dall'ANAC (determinazione ANAC n.12/2015 e successive), la mappatura dei processi costituisce uno strumento irrinunciabile ed obbligatorio per effettuare le analisi del contesto interno.

Si tratta di un modo razionale per individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente, ai fini dell'identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi.

La ricostruzione accurata della mappa dei processi organizzativi è importante non solo per l'identificazione dei possibili ambiti di vulnerabilità dell'amministrazione rispetto alla corruzione, ma anche rispetto al miglioramento complessivo in termini di efficienza e qualità dei servizi.

Processo di gestione del rischio. Metodologia

Il processo di gestione del rischio, come delineato e raccomandato dal Piano Nazionale Anticorruzione, si concretizza in una metodologia che prevede diverse macro-fasi, di seguito descritte e sinteticamente rappresentate nella seguente Figura:



Dopo avere già esaminato il contesto (esterno ed interno) e le Aree a rischio corruzione generali e specifiche, in questo capitolo del Piano, saranno descritte le macro-fasi inerenti:

- la mappatura del rischio,
- la valutazione del rischio,
- il trattamento del rischio.

Inoltre, si evidenzieranno le attività di monitoraggio e riesame del Piano, nonché le fasi di comunicazione e consultazione.

La mappatura dei processi amministrativi

Questa macro-fase del processo di gestione del rischio comporta la individuazione dei processi amministrativi, o di fasi di essi, riconducibili alle Aree a rischio corruzione, generali e specifiche.

Può infatti emergere, in sede di ricognizione, che anche solo una o alcune fasi di un processo amministrativo siano riconducibili ad Area a rischio: in tal caso solo questa o queste fasi saranno considerate ai fini del processo di gestione del rischio corruzione.

I processi amministrativi, o fasi degli stessi, riconducibili a un'Area a rischio corruzione, devono poi essere descritti attraverso l'articolazione in fasi e con individuazione del Responsabile del procedimento e del soggetto che adotta l'atto finale, se diverso.

Il Direttore, avvalendosi eventualmente del personale che predispone gli stessi, censisce i processi e li descrive nelle fasi/attività fondamentali, indicando il Responsabile di ogni fase e gli altri soggetti (strutture/enti) interni o esterni eventualmente coinvolti.
I dati sono inseriti on line utilizzando l'apposito applicativo informatico, messo a disposizione dalla Regione Emilia-Romagna. Dopo un controllo dei dati immessi, il RPCT valida e conclude la fase di mappatura dei processi.
L'attività di questa fase consente attraverso l'applicativo informatico, di generare il **Catalogo dei Processi Amministrativi del Consorzio**, classificati per Area (non a rischio o a rischio e, in quest'ultimo caso, per quale Area di rischio) e per sotto-area.

La valutazione del rischio corruzione

L'attività di valutazione ha ad oggetto ogni singolo processo amministrativo, o fase di esso, che sia stato inserito nel **Catalogo dei Processi Amministrativi** e che sia ascrivibile alle Aree a rischio corruzione.

Durante questa fase è fondamentale, come modalità lavorativa, il lavoro di gruppo, con il coinvolgimento del personale che opera nei processi esaminati. A tali "gruppi di lavoro", informali, deve partecipare inoltre il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con compiti di coordinamento e di indirizzo operativo.

L'attività di valutazione del rischio corruzione si articola a sua volta nelle tre sotto-fasi, in successione cronologica tra loro, indicate nel seguente schema grafico:

Sotto-fase della identificazione del rischio

Prima di procedere all'identificazione del rischio che può pregiudicare il conseguimento dell'obiettivo, occorre avere ben chiaro quest' ultimo.

L'obiettivo che, in generale, il Consorzio, quale Ente pubblico, si pone è quello di assicurare lo svolgimento dell'attività amministrativa perseguendo esclusivamente il pubblico interesse, nel rispetto dei principi costituzionali di legalità, imparzialità, buon andamento e di servizio alla collettività (artt. 97 e 98 Cost).

Considerata l'ampia definizione di "corruzione" accolta dal PNA e quindi nel presente Piano, i possibili eventi che possono comportare dei rischi sono tutti quelli che siano considerati

idonei, a seconda delle varie tipologie di processi amministrativi, a distrarre l'attività amministrativa dall'interesse pubblico, per favorire interessi particolari.

L'attività di identificazione degli eventi rischiosi consiste appunto nella ricerca, individuazione e descrizione dei possibili eventi che possono compromettere questo obiettivo. Occorre, cioè, che, nell'esaminare i singoli processi amministrativi, o loro fasi, come elencati nel **Catalogo dei Processi Amministrativi**, siano fatti opportunamente emergere i possibili eventi che possono pregiudicare il pubblico interesse, in deroga ai principi di imparzialità, legalità, buon andamento dell'attività amministrativa e di servizio alla collettività.

Per procedere alla identificazione dei possibili eventi che possono favorire potenzialmente la "corruzione" (nella ampia accezione del presente PTPC) si dovrà tenere conto di un insieme di dati, che dovranno essere raccolti, in modo sempre più strutturato, a cura del RPCT, attraverso i seguenti canali di informazione:

1. Monitoraggio dei reclami pervenuti al Consorzio;
2. Segnalazioni di casi di cattiva amministrazione pervenute dai c.d. *whistleblower* e da utenti esterni;
3. Ritardi non occasionali nella conclusione di procedimenti amministrativi, attraverso i meccanismi di monitoraggio appositi;
4. *Focus group* del RPCT con il personale addetto ai singoli processi amministrativi, in sede di analisi dei processi amministrativi e delle relative fasi/attività, finalizzati a verificare il rispetto di regole di buona amministrazione, quali si evincono anche dalla L.241/1990, e che limitano il rischio di sviamento dell'esercizio del potere dall'interesse pubblico per favorire interessi particolari (in particolare: predeterminazione di criteri oggettivi e non "personalizzati", presenza di procedure standardizzate/informatizzate/codificate, attenzione ai conflitti di interesse);
5. Monitoraggio annuale sui procedimenti disciplinari, in particolare per violazioni al Codice di comportamento;
6. Procedimenti giudiziari penali e amministrativo-contabili, nonché ricorsi amministrativi che coinvolgono personale o amministratori del Consorzio;
7. Registrazione degli articoli di stampa, inerenti fatti in cui sono coinvolti amministratori, direttore o funzionari del Consorzio, con impatto negativo sulla reputazione e l'immagine dell'Ente medesimo;
8. Esito dell'analisi del contesto esterno, con particolare considerazione dei dati relativi al profilo criminologico del territorio provinciale, quali evidenziati nel presente Piano e che saranno aggiornati nel corso degli anni;
9. Indicazioni del PNA e delle linee guida e orientamenti di ANAC.

Tutti gli **eventi rischiosi** identificati vengono riportati in un elenco, che viene aggiornato con continuità, denominato **Registro degli eventi rischiosi.**

L'identificazione del rischio è sempre effettuata, per ogni processo amministrativo mappato, da un gruppo di lavoro composto dal RPCT e dai funzionari che operano direttamente nel processo amministrativo analizzato.

L'identificazione, svolta utilizzando il **Registro degli eventi rischiosi**, mira ad individuare quali eventi rischiosi possano interessare il tipo di processo analizzato e quali altri eventi, in antecedenza non

registrati, possono presentarsi. L'analisi deve ricercare **la causa dell'evento rischioso**, il che facilita poi anche l'individuazione della misura di contrasto più adeguata.

ELENCO DEI PROCESSI

ConsFitoRE

Anno mappatura 2024

	MAPPATURA			Valutazione
Progressivo	**Area / Sottoarea di rischio**	**Processo**	**Tipo processo**	**Livello di rischio**
45	Contratti Pubblici Acquisizione di servizi - Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	Stipula contratto	Settoriale	Medio-basso
54	Altro Procedimenti discrezionali	Controlli relativi ai decreti di lotta obbligatoria	Settoriale	Medio-basso
42	Altro Procedimenti discrezionali	Bilancio preventivo	Settoriale	Medio-basso
43	Altro Procedimenti discrezionali	BILANCIO CONSUNTIVO	Settoriale	Medio-basso
44	Contratti Pubblici Acquisizione di forniture/beni - Progettazione	Progettazione	Settoriale	Medio-basso
46	Contratti Pubblici Acquisizione di servizi - Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	Stipula contratto	Settoriale	Medio-basso
53	Altro Procedimenti discrezionali	Adesione accordo di programma rifiuti agricoli	Settoriale	Medio-basso
40	Acquisizione e gestione del personale Valutazione del personale (dirigente e non dirigente)	Valutazioni del dirigente	Settoriale	Trascurabile
41	Affari legali e contenzioso Contenzioso stragiudiziale	Iscrizione a ruolo del contribuente	Settoriale	Trascurabile
47	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio Gestione del patrimonio costituito da beni immobili	Contratto di locazione dei locali dell'Ente	Settoriale	Trascurabile
48	Gestione delle entrate, delle spese e del	Inventario dei beni dell'ufficio	Settoriale	Trascurabile

	patrimonio Gestione del patrimonio costituito da beni mobili			
49	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Provvedimenti amministrativi discrezionali	Rilascio nulla osta per l'importazione di vegetali e prodotti vegetali	Settoriale	Trascurabile
50	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Provvedimenti amministrativi discrezionali	Rilascio certificati fitosanitari per l'esportazione di vegetali e prodotti vegetali	Settoriale	Trascurabile
51	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Provvedimenti amministrativi vincolati	Istruttoria per autorizzazione fitosanitaria per attività di commercio di vegetali	Settoriale	Trascurabile
52	Rapporti con i soggetti del sistema regionale allargato Finanziamenti	Convenzione con la Regione Emilia-Romagna ed in particolare con il Settore Fitosanitario Regionale, ai sensi dell'art. 15 della Legge n. 241/1990 e ss.mm.	Settoriale	Trascurabile
39	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Provvedimenti amministrativi discrezionali	AUTORIZZAZIONE INTERVENTI SU PLATANO SU ALBERI MONUMENTALI	Settoriale	Trascurabile
55	Altro Procedimenti discrezionali	Consulenza a privati,cittadini o enti che lo richiedono direttamente	Settoriale	Medio-basso

1.7 Misure generali di prevenzione della corruzione

Sono di seguito individuate tutte le misure generali e obbligatorie già introdotte nell'ordinamento del Consorzio.
A parte l'adozione della prima e fondamentale Misura, che è appunto l'adozione del PTPC (cfr. PNA 2013 Tavola n.1), si riporta qui di seguito lo stato dell'arte circa l'attuazione delle ulteriori Misure della medesima natura.

Codice di comportamento

Ai sensi dell'art. 54, c. 4 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dalla L. n. 190 del 2012, il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia si è dotato di un Codice di comportamento, recependo quello deliberato dalla Giunta regionale con atto n. 421 del 2014, nell'ambito delle misure del PTPC 2014-2016, nel cui ambito soggettivo di applicazione rientrava anche il Consorzio.
Nel corso del 2018 è stato approvato dalla Regione Emilia-Romagna il nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici con Del. n. 905 del 18/06/18, resosi necessario a seguito delle disposizioni normative anticorruzione (L. 6 novembre 2012, n. 190) recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
La proposta di Codice è stata oggetto di un processo di partecipazione; sul testo ha espresso parere favorevole l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ed è stato approvato dalla Giunta regionale, previa intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa.
La Commissione Amministratrice del Consorzio Fitosanitario di Reggio Emilia nella seduta del 16/04/2019 con delibera n.06 ha recepito il "Codice di Comportamento della Regione Emilia Romagna modifiche alla delibera di Giunta Regionale n.421 del 2014".

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Il Consorzio ha recepito tutti gli indirizzi operativi dettati dalla Regione, per l'attuazione degli obblighi di comunicazione previsti dagli articoli 6 e 13 del DPR n. 62/2013.
In sede di formazione sui contenuti dei Codici di comportamento, è previsto un apposito modulo sul tema del conflitto di interessi, sull'obbligo di astensione e sulle conseguenze, in caso di violazione, sotto il profilo della legittimità degli atti amministrativi e delle responsabilità in cui incorrono funzionari e dirigenti, anche alla luce di quanto prescritto dall'art. 6 bis della L. n. 241 del 1990, come inserito dall'art. 1, comma 41, della L.n. 190 del 2012.

Svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali

La Giunta della Regione Emilia-Romagna ha adottato una disciplina per l'autorizzazione degli incarichi extra lavorativi (deliberazione n. 52/2002). Gli indirizzi regionali in materia di gestione del personale devono essere applicati anche dagli enti pubblici regionali "dipendenti" dalla Regione, quali sono appunto i Consorzi Fitosanitari provinciali, per l'esigenza di assicurare "il principio di parità di trattamento tra il personale degli Enti dipendenti e quello della Regione" come richiesto dal legislatore regionale.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (d.lgs. 39 del 2013)

Il Consorzio si attiene, nell'applicazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013, agli indirizzi interpretativi dettati preliminarmente dalla Giunta regionale, con la deliberazione n. 783 del 17 giugno 2013. Successivamente, il RPC della Giunta regionale (che svolgeva tale funzione anche per il Consorzio)

ha adottato, in materia, diversi atti di indirizzo e fornito la modulistica, mettendola a disposizione sul sito intranet alle strutture interessate. Il Consorzio ha recepito nel proprio ordinamento tali indirizzi.

Attività successive alla cessazione dal servizio (art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2013 come novellato)

Il comma 16-ter dell'articolo 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, inserito dalla L. n. 190/2012, prevede che: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."*

Il RPCT della Giunta regionale, con l'atto di indirizzo del 30 giugno 2014 PG/248404, ha dettato compiute linee guida per l'applicazione del comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 in relazione a contratti di acquisizione di beni, servizi e di affidamento di opere e lavori; ha inoltre disposto l'inserimento di una specifica clausola nei contratti individuali di lavoro dei neoassunti. L'atto richiamato vedeva tra i destinatari anche questo Consorzio, rientrando nel medesimo PTPC; tali indirizzi infatti sono stati recepiti nell'ordinamento del Consorzio.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione

L'art. 35-bis con rubrica *"Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici*", introdotto, nel corpo normativo del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dal comma 46 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 dispone che:

"*1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale:*

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi,

sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.».

La Giunta regionale con deliberazione n. 783 del 2013 ha dettato alcune linee guida per l'applicazione. Il RPC della Giunta regionale, a sua volta, nel proprio atto di indirizzo del 1° ottobre 2013 ha invitato tutti i destinatari del PTPC (all'epoca anche questo Consorzio) al rispetto della disposizione, in particolare per l'applicazione della norma ai fini delle assegnazioni di personale ad attività che rientrano nelle "Aree a rischio" ai fini di cui all'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii..

Si precisa inoltre che, nel corso del 2015, è stato promulgato un nuovo Regolamento in materia di accesso agli impieghi regionali (Reg. reg. n. 3/2015), che disciplina anche la composizione delle commissioni di concorso: in tale contesto normativo si sono recepite anche le specifiche indicazioni contenute in materia nell'art. 35 bis, più volte richiamato.
Il regolamento regionale richiamato si applica, oltre che alla Regione, anche agli enti di cui all'art. 1 comma 3 bis, lett. b) e c) della L.R. n. 43/2001 (e quindi anche ai Consorzi Fitosanitari Provinciali di Modena, Parma, Reggio Emilia e Piacenza).

Tutela del whistleblower

Nel corso del 2024 è stata aggiornata la procedura per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd. *whistleblowe*r), con opportune misure di riservatezza, prevedendo canali riservati di ricevimento delle segnalazioni.

Il Consorzio ha elaborato la procedura adattandola alle esigenze dell'Ente garantendo la massima tutela di chi segnala l'illecito.

Formazione del personale

Il Consorzio, in base agli accordi sottoscritti, forma il proprio personale inserendolo nei percorsi di formazione "anticorruzione" organizzati dalla Regione per il relativo personale. Oltre a percorsi formativi sulla legalità e la prevenzione della corruzione in generale, sono stati organizzati, quindi, anche corsi per gli addetti ai processi ascritti all'Area a rischio "Acquisizione e progressione del personale" (corsi: "*Il conferimento di incarichi dirigenziali nella pubblica amministrazione*"; "*La mobilità del personale nella p.a. – trasferimenti, comandi, distacchi*"; "*Il conferimento di incarichi professionali nella pubblica amministrazione"*); per quelli addetti ai processi ascritti all'Area a rischio in materia di acquisizione di beni e servizi e affidamento di lavori pubblici (corsi: "*Gli appalti di lavori pubblici e gli effetti dell'introduzione della normativa anticorruzione*"; "*Il nuovo codice dei contratti e l'acquisto di forniture e servizi nella p.a. gli effetti della normativa anticorruzione*"; "*Il nuovo codice dei contratti e gli appalti di lavori pubblici nella pa: effetti della normativa anticorruzione*") e per gli addetti ai processi ascritti alle due Aree a rischio sui "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari" (corsi:" *Il procedimento amministrativo e gli effetti della normativa sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza"*; *"Il procedimento amministrativo e gli effetti dell'introduzione della normativa anticorruzione").*
Nel triennio in corso continuerà la collaborazione con la Regione Emilia-Romagna per la formazione congiunta del personale.

Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell'etica pubblica

L'attività di sensibilizzazione è realizzata tramite:
a) un'efficace comunicazione e diffusione della strategia di contrasto ai fenomeni corruttivi anche in corso di formazione del PTPC e dei suoi aggiornamenti;
b) l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione dall'esterno di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto di interessi.
Nel sito web istituzionale, in "Amministrazione trasparente" è appunto messo a disposizione un modulo per eventuali segnalazioni o proposte di miglioramento dell'attività amministrativa del Consorzio.

Monitoraggio dei rapporti Amministrazione-soggetti con cui sono stati stipulati contratti

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. e) della L. 190/2012, il Piano deve definire le modalità del monitoraggio dei rapporti tra Amministrazione e i soggetti con cui sono stati stipulati contratti, oppure che sono

stati interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, per la verifica della sussistenza o meno di relazioni di parentela o affinità con i dipendenti. A tal fine sono stati approvati criteri e procedure con atto dirigenziale n. 8168/2016, all. A, art. 8: tale atto vede tra i destinatari anche questo Consorzio. La disposizione citata viene qui espressamente richiamata per far parte integrante del presente Piano, ai fini dell'art. 1, c.9, lett. e) della L. 190/2012.

Rotazione del personale

Il Consorzio, in ragione dell'entità della dotazione organica, non può applicare la rotazione del personale (peraltro ha un unico dirigente, ossia il Direttore).

Sistema di vigilanza sulle società e enti vigilati e controllati

Il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia NON ha il controllo o la vigilanza di società o di altri enti, di diritto privato o pubblico.

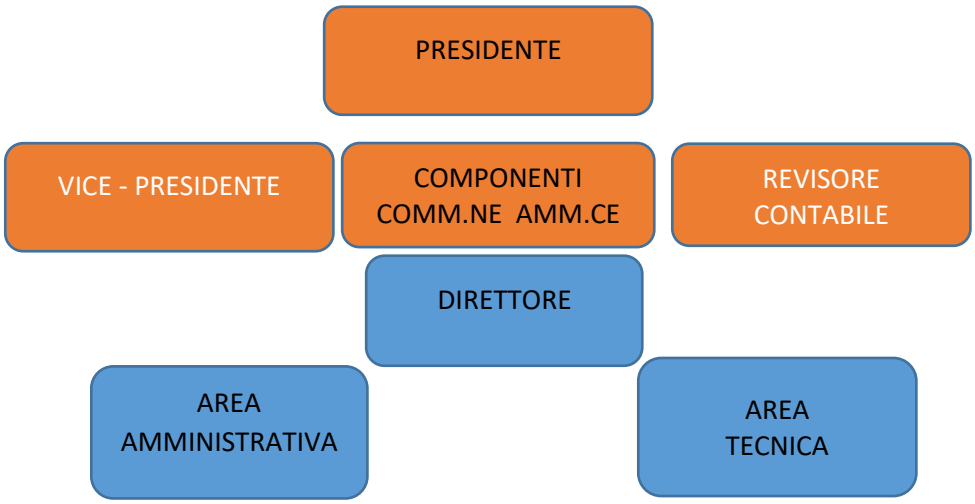
Monitoraggio dei tempi procedimentali

Nel corso dell'anno sono attuati monitoraggi e controlli per provvedere, in modo strutturato e coordinato, alla verifica del rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi.

2. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

2.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In base alla L.R. n° 16 del 22.05.1996 e successive modificazioni, sono organi del Consorzio: la Commissione Amministratrice; il Presidente della Commissione Amministratrice; il Revisore unico. La Commissione Amministratrice è composta da rappresentanti degli agricoltori designati dalle organizzazioni professionali, dal dirigente responsabile della struttura regionale competente in materia fitosanitaria e dal dirigente responsabile del Servizio Agricoltura dell'Amministrazione Provinciale.
Il Presidente, il Vicepresidente e la Commissione stessa sono nominati dal Presidente della Giunta Regionale fra i rappresentanti degli agricoltori. Il Revisore unico è nominato con deliberazione della Giunta Regionale. La direzione tecnica e amministrativa è affidata ad un direttore nominato in seguito a concorso pubblico per titoli ed esami oppure per chiamata diretta ai sensi della L.R. n.43 del 26.11.2001 art.18.



Dotazione organica operativa

Categoria	Unità Personale
C	1
D	5
DIR.	1 - in avvalimento al 50% con il Consorzio Fitosanitario di Modena

Si precisa, inoltre, che, tra le risorse coinvolte nell'intero ciclo della performance del Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia possono essere individuate figure professionali e/o strutture funzionali alla fornitura di servizi specifici a supporto e completamento delle attività del Consorzio anche in ragione di attività ed obbiettivi strategici /operativi individuati nell'ambito della convenzione annuale con la Regione Emilia-Romagna.

2.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE - POLA

1. PREMESSA

Il Consorzio Fitosanitario provinciale di Reggio Emilia (di seguito Consorzio) nel contesto europeo delle iniziative d'innovazione digitali, considera il Lavoro a Distanza (di seguito LD) come un importante strumento per la trasformazione digitale.
"Con riferimento al lavoro *(work),* indica pertanto un nuovo modello di lavoro che sfrutta nuove tecnologie e sviluppa quelle esistenti (*webinar,* videoconferenze, tecnologie avanzate e applicazioni per l'elaborazione dei dati,) con lo scopo di migliorare le prestazioni e la soddisfazione individuale e collettiva e con un occhio ai vantaggi per la mobilità urbana e la salute pubblica" (fonte: Dipartimento della Funzione Pubblica).
L'introduzione dello Smart Working (di seguito SW) in forma sperimentale nel 2022, ha costituito uno dei driver principali per promuovere il cambiamento nell'organizzazione del lavoro e la trasformazione digitale del Consorzio. Esso è stato preceduto da un'esperienza pluriennale di Telelavoro (ora Lavoro da Remoto) e dal SW emergenziale Covid-19. Entrambi strumenti facenti parte del più ampio perimetro del LD.

Nel presente documento si farà pertanto riferimento a SW ordinario e al Lavoro da Remoto come forme di LD (pertanto con LD si intende sempre smart working ordinario e Lavoro da Remoto), alternative dal punto di vista disciplinare anche se integrate dal punto di vista degli obiettivi complessivi per il miglioramento delle performance, dell'organizzazione del lavoro e del benessere aziendale, con un particolare riferimento alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'emergenza sanitaria da diffusione del virus Covid-19 ha posto la necessità di rivedere i pilastri fondanti dell'organizzazione sociale lavorativa, ponendo al centro del modello relazionale il distanziamento fisico, con

un impatto anche sulla gestione degli ambienti lavorativi. LD è diventato pertanto un mezzo imprescindibile per evitare il blocco della produttività e, come spesso accade, le situazioni di crisi possono funzionare, con in questo caso, anche e soprattutto come acceleratori di tendenze in atto.
Grazie all'esperienza esperienza pluriennale di Telelavoro e allo SW di segno eccezionale, il Consorzio ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria, consentendo all'ente di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di garantire la continuità nell'erogazione dei servizi e il mantenimento del livello di *performance*.

Su tali basi è stato sviluppato il presente Piano Organizzativo del Lavoro Agile (di seguito P.O.L.A.) in coerenza con il vigente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.).

2. DEFINIZIONI, AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ

L'istituto del LD costituisce un importante strumento per ampliare e migliorare le modalità di svolgimento delle attività lavorative e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La messa a regime di tale istituto nel Consorzio costituisce un'ulteriore leva organizzativa per il miglioramento dell'attività e dei servizi resi alle Imprese Agricole, Centri di assistenza agricole (CAA), alle organizzazioni agricole professionali, Cantine sociali, al Settore Fitosanitario Regionale, ai cittadini ad enti e istituzione pubbliche, ecc., in coerenza con la finalità promossa dall'ente di valorizzare il lavoro per obiettivi.
2. L'istituto del LD si qualifica come strumento organizzativo da applicare a tutto il contesto lavorativo del Consorzio, quindi fruibile da tutti i collaboratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, anche part- time, nonché al personale in somministrazione.

3. LD pone le sue fondamenta nei legami di fiducia all'interno dell'organizzazione. Fiducia tra colleghi e tra colleghi e l'ente stesso. Nel superare la logica del mero controllo visivo a favore dell'orientamento al risultato diventa essenziale la fiducia che ciascuno, in funzione del proprio ruolo, possa contribuire con autonomia e responsabilità al raggiungimento degli obiettivi e al continuo miglioramento nell'erogazione dei servizi alla collettività.

4. LD non si configura come una nuova tipologia contrattuale, ma come una diversa modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, caratterizzata anche dall'utilizzo di strumenti tecnologici idonei ed eseguita in parte all'interno dei locali del Consorzio e in parte all'esterno.
5. LD integra e amplia le forme di lavoro agili offerte dal Consorzio al fine di rispondere meglio alle esigenze organizzative.
6. La posizione legale e contrattuale del dipendente nell'organizzazione, la sede lavorativa assegnata e la sua qualificazione giuridica rimangono invariate.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

La Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, facendo riferimento a concetti più ampi, definisce il Lavoro Agile in modo molto chiaro come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione.
In particolare, in questo documento si fa riferimento alla seguente normativa:

- art 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e ss.mm.ii.;
- direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile;
- legge 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;
- decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021 il quale stabilisce che dopo il periodo emergenziale, dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA torna ad essere quella in presenza;
- decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 8 ottobre 2021. Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni;
- linee guida per lo smart working nella Pubblica amministrazione del 30 novembre 2021;
- circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 gennaio 2022 ad oggetto: Lavoro agile
- legge 19 maggio 2022, n. 52, di conversione con modificazioni del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, "Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19;

- legge 4 agosto 2022, n. 122, di conversione del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni fiscali (semplificazione e razionalizzazione degli obblighi di comunicazione relativi al lavoro agile);
- decreto ministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 agosto 2022 n. 149;
- contratto collettivo nazionale di lavoro – Comparto Enti Locali, 2019-2021– definitivamente sottoscritto in data 16 novembre 2022.

4. OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DEL LAVORO A DISTANZA

Con lo sviluppo del LD il Consorzio intende perseguire i seguenti obiettivi organizzativi:
- diffondere modalità di lavoro indirizzate ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promuovere e diffondere la trasformazione digitale del Consorzio e la cultura dei processi digitali come leve per migliorare produttività e trasparenza, ridurre tempi e distanze con gli utenti e contribuire al processo di semplificazione amministrativa;
- razionalizzare le risorse strumentali;
- riordinare il sistema professionale per garantire maggiori opportunità allo sviluppo delle carriere e il ricambio generazionale;
- riprogettare gli spazi di lavoro per migliorare il benessere organizzativo e ridurre di costi generali;
- contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio regionale riducendo i consumi e la mobilità.
- coniugare in modo chiaro il rapporto tra lavoro da remoto e SW quali forme di LD specifiche e integrate nell'attività del Consorzio.

Il POLA 2025-2027 costituisce lo strumento per integrare le diverse politiche dell'organizzazione del Consorzio, sfruttando il LD come leva per facilitare i cambiamenti dell'organizzazione del lavoro per raggiungere gli obiettivi individuati e il miglioramento delle performance dell'ente.

5. DIFFUSIONE DEL LAVORO A DISTANZA AL COSORZIO

L'evoluzione fino al 2023: disciplina e numeri

Il Consorzio ha avviato da anni un percorso in più fasi per sperimentare e consolidare il ricorso al LD.
La prima tappa di questo processo ha visto l'attivazione, dal dicembre 2012, del Telelavoro (oggi convertito nella forma contrattuale di Lavoro da Remoto) a favore di un collaboratore a tempo indeterminato (di seguito TI) *part-time* del settore tecnico.
Successivamente la pandemia Covid-19 ha fornito un ulteriore e decisiva spinta all'infrastruttura tecnica e organizzativa del Consorzio per la diffusione di strumentazioni tecnologiche adeguate e di processi di cambiamento di cultura organizzativa. Ciò ha permesso a diversi lavoratori (anche *part-time)* del settore tecnico e amministrativo, seppur con strumentazioni adeguate, ma parzialmente o totalmente di proprietà dei dipendenti stessi, di fare ricorso alle diverse forme di lavoro agile. Lo SW straordinario attivo da marzo 2020 ha dunque modificato molto il quadro di riferimento.
Superata la fase emergenziale della pandemia Covid-19, nel settembre 2022 in considerazione dell'evoluzione del quadro normativo nazionale e regionale in tema di LD nel pubblico impiego, è partito un ulteriore progetto pilota di SW ordinario della durata di un anno (settembre 2002 – agosto 2023), come ulteriore strumento pilota organizzativo per innovare l'organizzazione del lavoro tramite il ricorso alle nuove tecnologie digitali e di processo. Tale progetto ha visto coinvolti due dipendenti *full-time* del settore tecnico a TI, contribuendo ulteriormente a consolidare ulteriormente il legame tra lo SW, quale modalità ordinaria di lavoro, e il miglioramento delle performance organizzative dell'ente.
Le novità introdotte per il periodo 2023-2024: disciplina e applicativo

Terminata questa fase a carattere sperimentale e/o emergenziale dello SW, nel periodo intercorrente tra da agosto a dicembre 2023 si è aperto un nuovo ma breve momento dedicato alla messa a punto, sentite le rappresentanze sindacali, di un atto normativo del Consorzio per la puntuale definizione di un regolamento del LD.
Questo strumento rappresenta un importante punto di svolta nel percorso di sviluppo del LD al Consorzio. Infatti, nel corso dei prossimi mesi sarà fondamentale consolidare quanto finora sviluppato per accompagnare una nuova fase evolutiva in grado di segnare il passaggio dallo SW, inteso come misura organizzativa, al LD inteso come approccio di fatto ordinario e profondamente innovativo al lavoro, caratterizzato dalla natura ibrida della prestazione lavorativa, parte svolta in presenza e parte a distanza e da un'elevata capacità di utilizzare le tecnologie digitali per meglio realizzare obiettivi e servizi assegnati.

6. PROMOZIONE DEL LAVORO A DISTANZA PER MIGLIORARE LE PERFORMANCE: MISURE 2025/2027

Per consolidare e sviluppare il nuovo modello di organizzazione del lavoro quale patrimonio dell'organizzazione, con il POLA 2025/2027 sono stati individuati alcuni macro-obiettivi strategici, vale a dire:
- ampliare il ricorso al LD, garantendo una sua diffusione omogenea a tutto il personale a tempo determinato (di seguito TD) e TI, anche part time e somministrato del Consorzio;
- ridurre in modo progressivo e strutturale i costi di *maintenance* del Consorzio e migliorare le *performance* dell'ente;
- rivedere le discipline di organizzazione per adeguarle al nuovo modello di organizzazione del lavoro;
- adozione del LD come leva organizzativa per attivare la trasformazione di gitale dei processi e la valorizzazione del capitale umano.

Di seguito sono esaminate le misure per raggiungere questi obiettivi nel triennio, ovvero:

1) il primo obiettivo del POLA 2025/2027 è quello di garantire a tutti i dipendenti a TD e TI, anche part time e somministrato l'accesso al lavoro su attività lavorabili a distanza entro il 31/12/2024;
2) adeguare le discipline del LD. Dal 2023 il Consorzio ha adottato, dopo un costruttivo confronto con le organizzazioni sindacali, una specifica disciplina per regolare il LD.

La disciplina sullo SW ordinario si affianca a quella sul telelavoro (ora Lavoro da Remoto), quest'ultimo in vigore dal dicembre 2012;

3) sulla base di quanto osservato durante l'esperienza del Telelavoro, la fase emergenziale di SW per la pandemia Covid-19 e la sperimentazione di SW ordinario tra il settembre 2022 e agosto 2023, sulla base di quanto osservato durante la pandemia, è emersa la necessità di apportare, previo confronto o contrattazione sindacale, modifiche sostanziali e procedurali per la predisposizione di una specifica disciplina del LD, avviando contestualmente un riesame delle modalità organizzative con l'obiettivo di:

- rimuovere gli ostacoli disciplinari e organizzativi per promuovere la diffusione dello SW ordinario e del Lavoro da Remoto;
- permettere l'apertura a tutti i dipendenti a TI e TD, anche parte time e somministrato di accedere alle forme di LD;
- standardizzare il contenuto e la durata degli accordi individuali;
- regolare, in funzione delle esigenze strutturali e organizzative dell'ente, il numero di giornate e le sedi di lavoro da rendere nelle diverse forme di LD, garantendo la presenza programmata e la rotazione con i colleghi nelle attività che richiedono un presidio del luogo di lavoro;
- regolare le sedi di lavoro con caratteristiche tecniche, architettoniche, di *safety and security* tali da garantire un luogo di lavoro adeguato, sicuro e confortevole, anche al fine di migliorare la performance lavorativa e contribuire alla riduzione dei costi di *maintenance*;
- definizione dei criteri di accesso dei dipendenti allo strumento organizzativo del LD;
- accompagnare i dipendenti fragili o a disagio con le nuove modalità di lavoro a gestire il cambiamento introdotto dalla organizzazione del lavoro digitale;
- rendere possibile avviare il LD anche con strumenti personali in attesa di quelli aziendali;
- migliorare la conoscenza degli strumenti di lavoro digitali disponibili.

Parte integrante del presente PIAO sono:

- allegato A "Disciplina del lavoro a distanza nel Consorzio Fitosanitario di Reggio Emilia" adottato dalla Commissione Amministratrice del Consorzio nella seduta del 7 novembre 2023 (protocollo n.579 del 29 novembre 2023);

2.3 ALLEGATO A: Disciplina del lavoro a distanza nel Consorzio Fitosanitario di Reggio Emilia

Art. 1 – Definizione di "lavoro agile"

Il lavoro agile (o smart working) è una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario o di luogo, basata sui principi di autonomia, responsabilità, fiducia, delega, non discriminazione e pari opportunità, la quale presuppone un'organizzazione del lavoro per processi ed obiettivi, nonché la digitalizzazione delle attività lavorative e delle modalità di comunicazione. L'istituto del lavoro agile è disciplinato, oltre che dalle leggi e dai contratti collettivi e integrativi vigenti, dal presente Regolamento e da un accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro di cui al successivo art. 6, in coerenza con il vigente Piano Integrato Attività e Organizzazione (P.I.A.O).

L'alternanza di lavoro in presenza e lavoro agile costituisce un valore e presuppone da parte del personale il medesimo impegno professionale per garantire gli stessi livelli di prestazione lavorativa.

Art. 2 – Finalità e obiettivi del "lavoro agile"

L'applicazione del lavoro agile presso il Consorzio Fitosanitario di Reggio Emilia, nell'ambito di un rapporto fiduciario tra dipendente e datore di lavoro, risponde alle seguenti finalità:

- favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata alla definizione di obiettivi misurabili e alla valutazione dei risultati raggiunti, in termini di "valore" creato per i cittadini;
- favorire la flessibilizzazione della prestazione lavorativa al fine di incentivare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, di conseguenza, migliorare il benessere organizzativo;
- dare impulso alla digitalizzazione dei processi allo scopo di ottimizzare il funzionamento della struttura organizzativa anche in una prospettiva di razionalizzazione delle risorse;
- incentivare, da un lato, l'autonomia e la capacità di autoorganizzazione dei lavoratori e, dall'altro, la capacità di delega, programmazione e di supervisione sui risultati da parte delle figure di coordinamento;

- sviluppare modalità alternative di collaborazione e condivisione delle informazioni nei team di lavoro.

Art. 3 – Normativa di riferimento

- Art 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche e ss.mm.ii.;

- Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile;

- Legge 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato;

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 il quale stabilisce che dopo il periodo emergenziale, dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella PA torna ad essere quella in presenza;
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 8 ottobre 2021 Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni;
- Linee guida per lo smart working nella Pubblica amministrazione del 30 novembre 2021;
- Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 5 gennaio 2022 ad oggetto: Lavoro agile
- Legge 19 maggio 2022, n. 52, di conversione con modificazioni del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, - Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19;

- Legge 4 agosto 2022, n. 122, di conversione del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, c.d. Decreto Semplificazioni fiscali (semplificazione e razionalizzazione degli obblighi di comunicazione relativi al lavoro agile);

- Decreto ministeriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 agosto 2022 n. 149;

- Contratto collettivo nazionale di lavoro – Comparto Enti Locali – definitivamente sottoscritto in data 16 novembre 2022.

Art. 4 – Destinatari

Può accedere allo smart working il personale assunto e in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, anche part- time, nonché al personale in somministrazione.

I dipendenti accedono al lavoro agile di norma dopo 6 mesi dall'entrata in servizio e, comunque, decorso il periodo di prova.

Al personale di ruolo è equiparato il personale proveniente da altre amministrazioni in assegnazione temporanea, comando o distacco o altro istituto analogo previsto dalla normativa.

Art. 5 – Attività che possono essere svolte in "modalità agile"

Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità agile quando:

a. È possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro.

b. È possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.

c. È possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia.

d. È possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.
e. L'attività in modalità agile è compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio del Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia.

Per una corretta applicazione del lavoro agile (funzionale allo sviluppo di una organizzazione del lavoro orientata e strutturata per obiettivi e processi) devono essere mappati i processi di lavoro ed i relativi livelli

di digitalizzazione: detto elenco di processi e attività può essere sostituito da una scheda di servizio che sintetizzi attività e processi per i quali è possibile prevedere lo svolgimento in modalità agile o da remoto.

Art. 6 – Modalità di attivazione e svolgimento. L'Accordo Individuale

L'accesso allo smart working è subordinato alla volontà del lavoratore di accedervi ed all'assenso del Direttore ed è regolato dalla presente Disciplina e da un Accordo individuale sottoscritto tra le parti, di cui ai punti seguenti.

L'accordo individuale di lavoro agile non integra il contratto di lavoro limitandosi a disciplinare nuove/differenti modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

Le richieste di accesso al lavoro agile dovranno pervenire di norma almeno 15 giorni prima della decorrenza prevista nell'accordo.

In caso di richieste maggiori rispetto alle accoglibili è riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate (ai sensi dell'art. 18 comma 3bis – L. 81/2017):

- dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

- lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;

- lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, per il periodo per cui perdura tale condizione.

Fuori dalle ipotesi di cui al periodo precedente, in caso di richieste maggiori rispetto alle accoglibili, a seguito di specifica contrattazione, verranno introdotti criteri di rotazione.

Lo smart working non è assimilabile alla diversa fattispecie del lavoro da remoto ed è rispetto a questa incompatibile. Il dipendente che abbia in vigore un accordo di lavoro da remoto non può avanzare richiesta di adesione allo smart working, a meno di previo recesso dall'accordo di lavoro da remoto precedentemente instaurato o chiusura anticipata dello stesso.

Lo smart working dovrà consentire il mantenimento di un livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati non inferiore a quello che sarebbe stato garantito presso la sede dell'Amministrazione, ed in ogni caso l'accordo dovrà indicare gli obiettivi, nonché le modalità utili alla verifica delle prestazioni e al monitoraggio dei risultati.

L'Accordo individuale deve essere stipulato per iscritto anche in forma digitale secondo lo schema allegato (Allegato A1 – Accordo Individuale di Lavoro Agile) e deve contenere i seguenti contenuti essenziali:

- generalità del dipendente, codice fiscale e tipologia del rapporto di lavoro (TI o TD, TP e PT), servizio/struttura di assegnazione;

- durata dell'Accordo;

- indicazione dei luoghi di svolgimento della prestazione a distanza (massimo due);
- indicazione del numero di giornate che può essere svolto in modalità agile;
- modalità di preavviso in caso di recesso, motivato se ad iniziativa dell'ente;
- gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali dell'ente anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro;

- le condotte che danno luogo a sanzioni disciplinari e che possono configurare giustificato motivo di recesso da parte del datore di lavoro;

- gli strumenti utilizzati dal lavoratore;

- fasce di contattabilità e fasce di inoperabilità;

- i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche ed organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

- l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro e sulla riservatezza e protezione dei dati allegate o messe a disposizione sulla intranet dell'amministrazione comunale;

- pianificazione e dettaglio delle attività da svolgere in modalità agile con indicazione dei processi di lavoro e del livello di digitalizzazione previsto anche con riferimento all'analisi di cui al precedente art. 5;

- indicatori per il monitoraggio dell'attività prestata in modalità agile adeguati e connessi ed integrati con gli indicatori di programmazione.

Allo schema di Accordo è allegata l'informativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori in smart working ovvero un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

L'informativa deve specificare anche le modalità che il lavoratore deve seguire al fine di garantire la riservatezza e la protezione dei dati trattati.

Qualora fosse necessario prevedere modifiche o integrazioni a dati e informazioni contenuti nell'accordo sottoscritto tra ente e lavoratore le stesse dovranno essere sempre redatte per iscritto con esplicito riferimento all'accordo sottoscritto utilizzando la modulistica opportunamente predisposta (ad esempio: modifica della sede di svolgimento del lavoro in sw, modifica delle giornate, modifica delle attività e/o di obiettivi/indicatori...).

6.1 - Durata accordo

Gli accordi individuali avranno durata massima di 12 mesi. In caso di variazione della struttura di assegnazione (anche temporanea), dell'orario di lavoro (con riduzione del numero di giornate) deve essere sottoscritto un nuovo Accordo Individuale e l'Accordo preesistente cessa la sua efficacia a decorrere dalla variazione intervenuta.

6.2 - Sedi di lavoro

Fermo restando che la sede di lavoro resta invariata ad ogni effetto di legge e di contratto, il dipendente potrà effettuare la prestazione in modalità agile al massimo in due luoghi a sua scelta, che rispondano a requisiti di idoneità, nel rigoroso rispetto delle norme fornite in materia di protezione dei dati e di salute e sicurezza.

In ogni caso non potranno essere autorizzate prestazioni in luoghi pubblici, locali pubblici o aperti al pubblico, parchi, ecc., tenuto conto delle mansioni e secondo un criterio di logica e ragionevolezza.

6.3 - Giornate in lavoro agile

Il numero di giornate lavorative che possono essere svolte in modalità agile è definito nell'Accordo Individuale. Il numero massimo di giornate autorizzabili saranno due alla settimana nel periodo ottobre/marzo.

Nel periodo aprile/settembre sarà autorizzabile una sola giornata alla settimana da fruire in maniera turnata di norma il giovedì o altra giornata dedicata alla riunione di coordinamento provinciale di produzione

integrata e agricoltura biologica e/o comunque esclusivamente in giornate di prevalente attività d'ufficio (riunioni, aggiornamenti) in maniera precedentemente concordata con il Direttore.

Dovrà sempre essere garantito un giorno al mese nel quale tutti i dipendenti saranno in presenza, fatte salve esigenze differenti richieste dal Dirigente, inoltre ogni giorno dovrà essere garantita la presenza in sede (periodo ottobre/marzo) di almeno un Dipendente tecnico ed un amministrativo. In ragione del differente numero di Dipendenti tecnici ed amministrativi (attualmente rapporto 2:1), solo occasionalmente, in maniera programmata con ampio anticipo e per breve periodo, potrà venire autorizzata la concomitante fruizione di smart working e/o ferie del personale amministrativo. In ogni caso in qualsiasi momento dell'anno in ufficio non potranno rimanere meno di due persone.

La fruizione delle giornate di lavoro agile dovrà essere programmata mensilmente con richiesta unica che dovrà pervenire entro il 25 del mese antecedente e che contempli la programmazione di tutti i fruitori.

Dovrà comunque essere assicurata, la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza (vd DPCM DPF 30.06.2022 n.132), da calcolarsi su base settimanale.

Il mancato utilizzo delle giornate di smart working disponibili nella settimana da parte del Lavoratore non comporterà la differibilità delle stesse in epoca successiva, (le giornate settimanali non saranno cumulabili in caso di mancato utilizzo) e non sarà consentita attività in smart working in coincidenza delle giornate di chiusura degli uffici eventualmente programmate e comunicate dal Consorzio.

In caso di necessità particolari, non in maniera reiterata ed esclusivamente previa autorizzazione del Direttore, è possibile prevedere la cumulabilità sull'arco del mese delle giornate in lavoro agile complessivamente autorizzate nel medesimo periodo.

Le giornate lavorative in smart working possono essere frazionate soltanto qualora la prestazione lavorativa giornaliera preveda il rientro pomeridiano. La frazionabilità è, pertanto, consentita soltanto tra le due diverse fasi della prestazione lavorativa (antimeridiana e/o pomeridiana).

La giornata di smart working resa in modalità frazionata, ai fini del calcolo delle giornate di lavoro agile complessivamente autorizzate, sarà comunque conteggiata per intero.
Per i dipendenti in part time verticale le giornate autorizzabili in lavoro agile devono essere riparametrate in modo tale da garantire comunque che la prestazione lavorativa sia resa in quota maggioritaria in presenza nell'arco della settimana lavorativa pertanto e in detti casi l'accordo dovrà precisare sia l'articolazione oraria che le giornate, avuto presente il principio della prevalenza dell'attività lavorativa in presenza.

L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, il quale farà riferimento al normale orario di lavoro (full-time o part-time) con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie dello smart working nel rispetto, comunque, dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione.

Lo svolgimento della prestazione in modalità smart working dovrà sempre fare riferimento ad una preventiva pianificazione in accordo con il Direttore (onde accertarne la compatibilità con le esigenze di servizio, dinamiche organizzative di ufficio/servizio e/o con caratteristiche anche temporanee di ruolo/mansione/contratto di assunzione).
Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio, può essere revocata da parte del Direttore l'approvazione della singola giornata di smart working, con possibilità in tal caso per il Dipendente di riprogrammare la giornata persa.

Il Dipendente, in giornata di smart working, qualora per sopraggiunti ed imprevisti motivi personali si trovi nella condizione di impossibilità assoluta a rendere la prestazione di lavoro, deve darne tempestiva comunicazione al Direttore.

In presenza di problematiche tecniche o di sicurezza informatica che impediscano o ritardino sensibilmente lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working, anche derivanti da rischi di perdita o divulgazione di informazioni del Consorzio, il dipendente sarà tenuto a dare tempestiva informazione al Direttore e, qualora le suddette problematiche dovessero rendere impossibile la prestazione lavorativa, il dipendente potrà essere richiamato in sede.

Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio il dipendente in smart working potrà essere richiamato in sede, con un preavviso di almeno 24 ore.

Al termine della prestazione lavorativa, il dipendente dovrà attestare giornalmente l'attività svolta con comunicazione e-mail al Direttore.

Nel periodo compreso tra l'inizio e la fine della prestazione il dipendente è OBBLIGATO ad attenersi alle prescrizioni di "sicurezza nelle modalità di lavoro agile" ai sensi dell'art. 20 D.Lgs 81/08.

6.3.1 – Criteri di preferenza tra le domande di lavoro agile

1. In conformità all'art.18, co. 3-bis, L. n. 81/2017, così come modificato dall'art. 1, co. 486, L. n. 145/2018, e dell'art. 40 del CCNL 16.10.2008, è garantito comunque l'accesso:

a) esigenze di cura di figli/e minori o minori in affido fino a 14 anni compiuti: 6 punti per ogni figlio/a, incrementati a 8 punti in casi di certificazione di invalidità

b) presenza nel nucleo familiare di figli/e minori anche in affido oltre i 14 anni: 2 punti per ciascun figlio/a (incrementato a 3 per ciascun figlio/a in età scolare in presenza di certificazione DSA o BES, ed a 5 in caso di certificazione di invalidità)

c) certificazione di invalidità del lavoratore/lavoratrice maggiore o uguale al 45%: 5 punti, incrementato a 8 in caso di riconoscimento ex art. 3, co. 3, L.104/1992 (per sé stessi)

d) esigenze di cura di coniuge, parente o affine (entro il II grado) con disabilità in condizione di gravità riconosciuta ex art. 3, co. 3, L. n. 104/1992: 6 punti

e) alle lavoratrici e ai lavoratori, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e di paternità, previsti rispettivamente dagli artt. 16 e 28, D. Lgs. n. 151/2001;

f) alle lavoratrici e ai lavoratori con prole in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, co. 3, L. n. 104/1992;

g) alle lavoratrici e ai lavoratori inseriti in un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture sanitarie di riferimento ai sensi dell'art. 40, CCNL 16.10.2008, nell'ambito delle modalità di esecuzione del progetto stesso.

2. Qualora le richieste di attivazione del lavoro agile fossero superiori al numero contemplabile per il mantenimento della piena operatività dell'Ente, si provvederà all'elaborazione di una graduatoria sulla base dei seguenti criteri di priorità e assegnando i seguenti punteggi:
a) riconoscimento certificato della condizione di "fragilità" del lavoratore/lavoratrice, ai sensi di legge, 3 punti

b) postazione di lavoro destinata allo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza collocata in ambiente *open-space,* 2 punti

c) distanza tra l'abitazione del/la dipendente e la sede di lavoro, in km:

-fino a 35 km: 1 punto
-oltre 35 km: 2 punti

d) dipendente affetto da patologia cronica e/o altra condizione clinica che comporti una temporanea difficoltà a svolgere la prestazione lavorativa in presenza, attestata da specifica certificazione medica: 3 punti

i) lavoratrici che fruiscono dei congedi in favore delle vittime di violenza di genere di cui all'articolo 24, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, in quanto inserite nei percorsi di protezione: 2 punti

3. I requisiti devono essere comprovati ed in possesso del/della dipendente al momento della presentazione della domanda e persistere al momento dell'avvio al lavoro agile.
4. Se i requisiti dichiarati dovessero successivamente variare, il/la dipendente è tenuto a darne immediata comunicazione all'ufficio competente, al fine di permettere lo scorrimento dell'eventuale graduatoria a beneficio di altro/a lavoratore/trice.
5. Qualora vi fossero delle istanze presentate da dipendenti appartenenti allo stesso nucleo familiare in riferimento ai medesimi requisiti, gli/le stessi/e richiedenti dovranno indicare nella domanda chi fra di loro avrà diritto all'assegnazione del relativo punteggio.
6. Fatto salvo quanto previsto al comma 1, nella definizione della graduatoria, il punteggio assegnato deriva dalla sommatoria dei punti attribuiti per ciascun criterio di priorità.
7. In caso di parità di punteggio verranno applicati i seguenti ulteriori criteri di preferenza:
a) anzianità di servizio
b) rapporto di lavoro a tempo pieno.
8. In caso di figli/e adottivi/e o di minori in affido, per "età" non sarà presa in considerazione l'età anagrafica, bensì il numero di anni dall'ingresso in famiglia del/la minore.

6.3.2 - Lavoro agile protetto

In una logica di flessibilità organizzativa orientata alla tutela dei lavoratori e ad una funzionale alternanza di lavoro in presenza e lavoro agile, per dipendenti in particolari situazioni familiari o di salute o che necessitino di particolari misure di tutela si prevede la possibilità di stipulare accordi individuali di lavoro agile prevedendo condizioni anche in deroga al limite delle giornate/settimana, comunque non oltre il limite del 80% della prestazione lavorativa svolta in lavoro agile su base semestrale, garantendo almeno 2 giorni a settimana di prestazione lavorativa in presenza, in particolare per:

- lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- lavoratrici e i lavoratori con figli fino a tre anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, per il periodo per cui perdura tale condizione.

Nei suddetti casi la durata massima dell'accordo individuale non potrà superare 1 anno eventualmente prorogabile per un ulteriore anno, previa verifica del permanere delle situazioni di necessità alla base della prima sottoscrizione.

6.3.3 - Lavoro agile per esigenze di carattere straordinario dell'amministrazione

Al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei servizi, la funzionalità delle attività necessarie e/o la salute e la sicurezza pubblica, qualora venga ravvisata una situazione di emergenza (allerta meteo, calamità naturali, emergenza sanitaria, indisponibilità temporanea dei locali….), sulla base di disposizioni emanate dal Sindaco, il Direttore può autorizzare prestazioni da rendersi in modalità agile, in deroga alle norme della presente disciplina, secondo modalità attuative, tempistiche e nei confronti di soggetti destinatari, da definirsi in relazione alla specifica situazione emergenziale.

6.4 - Fasce di contattabilità

Al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, avuto presente l'orario medio di lavoro della struttura organizzativa di appartenenza, i lavoratori sono tenuti ad assicurare fasce di contattabilità di almeno 4 ore nelle cosiddette giornate corte e di almeno 6 ore nelle cosiddette giornate lunghe (dove l'orario di servizio è articolato in prestazioni antimeridiane e pomeridiane).

La fascia di contattabilità non può superare l'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente.

6.5 - Diritto alla disconnessione

Al lavoratore in smart working è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche durante i periodi di riposo, con le modalità inserite nell'accordo individuale di smart working.

Il Dipendente è obbligato a rispettare le norme sui riposi previste dalla legge e dal contratto collettivo e, in particolare, ad effettuare almeno 11 ore consecutive al giorno e almeno 24 ore consecutive ogni sette giorni (di regola coincidenti con la domenica, calcolate come media in un periodo non superiore a 14 giorni) di riposo e disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Al di fuori dei casi di cui al punto 6.3.2 al Dipendente non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa dalle ore 20:00 alle ore 7:00, né, di regola, durante l'intera domenica, salvo particolari esigenze organizzative opportunamente valutate ed autorizzate dal Direttore e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi.

Non sarà consentito al dipendente, salvo i casi espressamente autorizzati, l'accesso tramite connessione da remoto alla rete aziendale nelle ore notturne e nei giorni festivi, viene giornalmente programmato lo spegnimento automatico delle postazioni nelle ore notturne nonché nei giorni festivi.

6.6. - Recesso

Il Consorzio, la lavoratrice o il lavoratore, durante il periodo di vigenza dell'accordo di smart working possono, fornendo specifica motivazione, recedere dall'Accordo. Il recesso deve avvenire con un preavviso di trenta giorni.

Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro è di novanta giorni.
Il Consorzio potrà esercitare la facoltà di recesso dall'accordo, con effetto immediato, qualora il dipendente in smart working risulti inadempiente alle previsioni contenute nel presente Regolamento o nell'accordo

individuale o non sia in grado di svolgere l'attività ad esso assegnata in piena autonomia e nel rispetto degli obiettivi, nonché in conformità alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e tutela dei dati, diligenza fedeltà e riservatezza.

Il Consorzio potrà inoltre esercitare la facoltà di recesso dall'accordo a seguito di successiva rivalutazione in merito alla sussistenza dei requisiti ed eventuale incompatibilità delle attività in carico al dipendente interessato.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso.

Art. 7 – Strumenti di lavoro

La strumentazione utile al dipendente in smart working per lo svolgimento dell'attività lavorativa (pc, telefono, etc.) viene di norma fornita dall'Amministrazione anche con utilizzo condiviso a rotazione tra più unità di personale; nel caso in cui tale strumentazione sia di proprietà del lavoratore dovrà essere verificata la compatibilità tecnica del collegamento in modalità VPN al proprio PC dell'ufficio (vedi Linee guida smart working predisposte dal Servizio Gestione e sviluppo delle tecnologie e dei sistemi informativi).
Il dipendente che ha sottoscritto un Accordo di smart working, se non assegnatario di un telefono aziendale, deve comunicare al proprio Responsabile un recapito telefonico, in modo da garantire la disponibilità ad operare nel rispetto delle fasce orarie stabilite
In una prospettiva di razionalizzazione delle risorse l'Amministrazione si propone di avviare progetti sperimentali di sostituzione dei PC fissi e della dotazione strumentale fissa con PC portatili allo scopo di fornire quanto più possibile ai lavoratori strumenti idonei di lavoro a distanza messi a disposizione dall'amministrazione e ridurre al contempo costi di gestione delle apparecchiature informatiche.

Art. 8 – Trattamento giuridico economico e diritti sindacali

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera, non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto - regolato dalle norme legislative, contrattuali e alle condizioni dei contratti collettivi nazionali e integrativi relativi vigenti - né sul trattamento economico in godimento.

La prestazione lavorativa resa in smart working è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.
Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, non è possibile effettuare lavoro straordinario se non debitamente autorizzato dal Direttore, trasferte, lavoro disagiato, lavoro in condizioni di rischio. Sono altresì equiparate a trasferte anche le attività di sopralluogo.

Il lavoratore durante la prestazione in modalità agile è tenuto comunque a certificare la propria prestazione, le eventuali minori prestazioni orarie potranno essere compensante anche con lavoro in presenza.

Saranno autorizzabili eventuali permessi o giornate di ferie.

Per le giornate di attività in SW il dipendente non avrà diritto alla erogazione del buono pasto.
Al lavoratore agile sono garantiti gli stessi diritti sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività in presenza nella sede di lavoro.

Art. 9 – Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori

L'Amministrazione garantisce, ai sensi del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in smart working, consegnando a tal fine al singolo dipendente ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole dei luoghi in cui espletare l'attività lavorativa.

Il lavoratore che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità smart working, sulla base della formazione ricevuta, nel rispetto dei requisiti di cui al presente regolamento, delle previsioni di cui all'informativa e delle procedure amministrative, dovrà rispettare ed applicare correttamente le direttive del Consorzio e in particolare dovrà prendersi cura della propria salute e sicurezza, in linea con le disposizioni dell'art. 20 del D.lgs. 81/08, comma 1.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in smart working, attestata attraverso il sistema di rilevazione presenze, il lavoratore dovrà fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Amministrazione.

Art. 10 – Riservatezza e protezione dei dati personali

Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni del Consorzio utilizzati in connessione con la prestazione lavorativa; il lavoratore è inoltre tenuto al rispetto delle previsioni del Regolamento UE 679/2016 e del D.lgs. 196/2003 in materia di privacy e protezione dei dati personali.

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in smart working, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza e ai doveri di comportamento previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" e dal Codice di comportamento integrativo vigente.
In particolare il lavoratore, con riferimento alle modalità che caratterizzano necessariamente il lavoro agile, dovrà prestare particolare attenzione a:
 evitare che ai dati possano accedere persone non autorizzate presenti nel luogo di prestazione lavorativa fuori sede;

 bloccare il personal computer (in dotazione o di proprietà del lavoratore) in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
 alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera è obbligatorio conservare e tutelare i documenti garantendone la riservatezza e la privacy.

L'inosservanza delle disposizioni di cui al presente Regolamento costituisce comportamento rilevante ai fini disciplinari e può conseguentemente determinare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla contrattazione collettiva. Inoltre, l'Amministrazione potrà procedere con il recesso dall'Accordo Individuale secondo quanto espressamente previsto nell'articolo 6 punto 6.6.

Art. 11 – Misurazione e controllo delle prestazioni e dei risultati
Il Direttore è chiamato ad operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex post, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa nei risultati attesi.

Il rendiconto della Performance darà conto in termini valutativi dei risultati specifici e generali di questo ulteriore strumento.

Il Consorzio verificherà altresì l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati.

Il Consorzio adegua progressivamente i propri sistemi di monitoraggio individuando idonei indicatori al fine di valutare l'efficienza, l'efficacia ed economicità delle attività svolte in modalità agile.

Art. 12 – Obblighi di comunicazione e assicurazione obbligatoria

Per i lavoratori che avranno sottoscritto l'accordo individuale di lavoro agile l'ente dovrà provvedere alla comunicazione obbligatoria in via telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità e tempistiche nel tempo vigenti.

Tale obbligo sussiste in capo all'ente, in quanto datore di lavoro, anche per i lavoratori, dipendenti del Consorzio ma distaccati a diverso titolo presso altri enti, titolari di un accordo di SW.

Ai sensi dell'art. 23 della Legge 81/2017, il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro ele malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Art. 13 – Formazione

A fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale è fondamentale per i lavoratori autorizzati a prestazioni lavorative in modalità agile: il personale titolare di un accordo di lavoro agile è tenuto a partecipare ai moduli formativi proposti dall'Ente.

Nell'ambito del Piano di Formazione dell'Ente verranno progressivamente implementati moduli formativi dedicati allo sviluppo di specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione.

Art. 14 – Informativa ai Sindacati

L'amministrazione trasmetterà alla delegazione sindacale un report di norma annuale con le statistiche e le modalità di verifica adottate dai responsabili apicali, oltre alla tempestiva segnalazione delle eventuali criticità che potrebbero manifestarsi e influire negativamente sull'operatività dell'istituto.

Art. 15 – Definizione di "lavoro da remoto"

Il lavoro da remoto è una diversa forma di lavoro a distanza che prevede l'effettuazione della prestazione lavorativa, in tutto o in parte, attraverso una modifica del luogo di svolgimento della prestazione stessa che comporta l'individuazione di un luogo fisso idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio.

Il lavoro da remoto può essere svolto nelle forme seguenti:

- telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
- altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite già attivi o che potranno essere attivati dall'Amministrazione in collaborazione con altri entri o soggetti privati.

Il lavoro da remoto è prestato con vincolo di tempo, seguendo le stesse regole del lavoro in presenza, nel rispetto delle disposizioni e degli obblighi in materia di orario di lavoro.
Il lavoro da remoto può essere svolto interamente nel luogo individuato nell'accordo, anche se di norma il Consorzio prevede un'alternanza di prestazione lavorativa in presenza e da remoto. Per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità da remoto i dispositivi tecnologici sono messi a disposizione dal Consorzio.

Il Consorzio è tenuto alla verifica dell'idoneità del luogo identificato dal dipendente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, sia in fase di avvio dell'accordo individuale che successivamente con periodicità almeno semestrale, se non diversamente disposto da norme di legge.

A tal fine, qualora il luogo identificato coincida con il domicilio del dipendente, devono essere concordati tra lavoratore ed amministrazione tempi e modalità di accesso per l'effettuazione delle verifiche.

L'attivazione di accordi di lavoro da remoto presuppone la digitalizzazione dei processi di lavoro e di comunicazione cui afferiscono le attività da svolgersi in capo al dipendente.
L'istituto del lavoro da remoto è disciplinato, oltre che dalle leggi e dai contratti collettivi e integrativi vigenti, dal presente Regolamento e da un accordo individuale sottoscritto dal dipendente e dal datore di lavoro.

Art. 16 – Finalità e obiettivi del "lavoro da remoto"

L'applicazione del lavoro da remoto presso il Consorzio Fitosanitario di Reggio Emilia risponde alle seguenti finalità:

 favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di dipendenti in particolari situazioni familiari o di salute che necessitino di specifiche/particolari misure di tutela, di conseguenza, migliorare il benessere organizzativo;

 dare impulso alla digitalizzazione dei processi allo scopo di ottimizzare il funzionamento della struttura organizzativa anche in una prospettiva di razionalizzazione delle risorse;
 garantire la continuità delle prestazioni lavorative di dipendenti in particolari situazioni familiari o di salute.

Art. 17 – Normativa di riferimento

Il lavoro da remoto trova disciplina nelle/negli:

- Linee guida in materia di lavoro agile del 30 novembre 2021;

- artt. 68,69,70 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e nella normativa sul telelavoro per quanto applicabile;

- legge 16 giugno 1998, n. 191;

- DPR 8 marzo 1999, n. 70.

Art. 18 – Destinatari

Potrà accedere alla stipula di accordi di lavoro da remoto in via prioritaria il dipendente che:
a. sia nelle particolari condizioni tutelate dall'art. 3 comma 3 della L. 104/1992 e successive modifiche e integrazioni;

b. sia portatore di handicap con invalidità riconosciuta in misura superiore ai 2/3, o con minorazioni iscritte alle categorie I, II e III della tabella A annessa alla legge n. 648/50;
c. presti assistenza a figlio convivente non indipendente economicamente affetto da disabilità, di cui all'art. 3 comma 3 della L. 104/1992 e successive modifiche e integrazioni ovvero con patologia oncologica o sottoposto a terapia salvavita.

d. sia lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, per il periodo per cui perdura tale condizione.

Qualora vi fosse un numero superiore di domande rispetto alle disponibilità di risorse tecnologiche, la priorità di accesso al lavoro da remoto viene definita dal Direttore.

Art. 19 – Modalità di attivazione e svolgimento

Il/la dipendente che si trovi nelle condizioni di cui ai precedenti punti, interessato/a a svolgere attività di lavo-o a domicilio, può presentare domanda in qualsiasi momento al servizio Personale che valuta la sussistenza dei requisiti.

In relazione alla particolare motivazione sottesa a tale tipologia, ove nulla osti, il Direttore può autorizzare anche un unico rientro settimanale nella sede di lavoro.

Le domande di lavoro da remoto vengono accolte, in presenza delle condizioni personali di cui al presente articolo, sulla base delle risorse tecnologiche disponibili.
Il RSPP definisce le tipologie di controlli in ordine all'idoneità dei luoghi anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni eventualmente semplificati quando il lavoro da remoto sia limitato temporalmente e non sia prevalente.

La sede di lavoro da remoto deve essere munita di tutti i presidi antinfortunistici ai sensi dell'art. 3 comma 10 del T.U. Sicurezza secondo cui "a tutti i lavoratori subordinati che effettuano una prestazione continuativa di lavoro a distanza mediante collegamento informatico e telematico si applicano le disposizioni di cui al Titolo VII, indipendentemente dall'ambito in cui si svolge la prestazione stessa".

Per tutto quanto qui non diversamente disposto si applicano le disposizioni di cui alla sezione lavoro agile per quanto compatibili. Non si applicano le disposizioni di cui ai paragrafi 6.2, 6.3, 6.4.

Art. 20 – Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si applicano le disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva del comparto funzioni locali vigente e dal contratto collettivo decentrato integrativo vigente per i dipendenti del Consorzio Fitosanitario di Reggio Emilia.

3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni non è variato rispetto a quello del triennio 2024-2026 di sotto riportato:

- l'attività che il Consorzio svolge sul territorio provinciale è accresciuta e assumerà in prospettiva futura un'importanza ancora maggiore alla luce della Direttiva 2009/128/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 21 ottobre 2009 e delle successive integrazioni che istituisce un quadro per l'azione comunitaria ai fini dell'utilizzo sostenibile dei pesticidi;
- l'introduzione di specie aliene, patogeni e agenti di danno, nei nostri territori, è sempre maggiore ed ormai costante;
- le Istituzioni vocate allo sviluppo ed al sostegno del settore primario saranno sempre più impegnate su questi fronti, sia nella fase di definizione di politiche di sostenibilità, sia nella fase di concreta attuazione che nella verifica di esse;
- a tale prospettiva non sfugge il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Reggio Emilia che, anzi, in un simile quadro vedrà le proprie competenze ampliate e probabilmente modificate;
- tale contesto richiede, infine, un corretto e tempestivo adeguamento delle strutture tecnico-amministrative che sorreggono l'azione territoriale di assistenza, consulenza, indirizzo, controllo ed ispezione del Consorzio Fitosanitario, tale contesto richiede, infine, un corretto e tempestivo adeguamento delle strutture tecnico-amministrative che sorreggono l'azione territoriale di assistenza, consulenza, indirizzo, controllo ed ispezione del Consorzio Fitosanitario, ivi compresa una rimodulazione dei fabbisogni di personale, nel pieno rispetto dei limiti assunzionali previsti dalla normativa vigente;
- tale riassetto deve tenere conto del rilievo territoriale, sia in senso tecnico che economico, e della tipologia di utenza cui il Consorzio rivolge la propria attività.
- l'aggiornato dimensionamento degli organici al 31.12.2022 tiene conto del posto vacante a seguito della cessazione per pensionamento di una figura nell'Area Amministrativa;

Considerato che l'attuale dimensionamento degli organici, è così composto:

Situazione del personale al 31.12.2022		**Pianta organica Deliberazione 11/2016**	
Area amministrativa		**Area amministrativa**	
D Amministrativo/Contabile	Coperto	D Amministrativo/Contabile	coperto
D Amministrativo/Contabile	**vacante per pensionamento nel corso del 2022**	D Amministrativo/Contabile	coperto
Area Tecnica		**Area Tecnica**	
C Tecnico Fitosanitario al 60%	**Vacante**	C Tecnico Fitosanitario al 60%	vacante

D Tecnico Fitosanitario Esperto	Coperto	D Tecnico Fitosanitario Esperto	coperto
D Tecnico Fitosanitario Esperto	Coperto	D Tecnico Fitosanitario Esperto	coperto
D Tecnico Fitosanitario Esperto part-time 70%	Coperto	D Tecnico Fitosanitario Esperto -part time 70%	coperto
D Tecnico Fitosanitario Esperto	Coperto	D Tecnico Fitosanitario Esperto	coperto
D Tecnico Fitosanitario Esperto	Aspettativa per incarico dirigenziale	D Tecnico Fitosanitario Esperto	coperto
Dirigente		**Dirigente**	
al 50%	Coperto per avvalimento con CFP -MO	al 50%	Coperto per avvalimento con CFP - MO

Un posto di tecnico specialista Fitosanitario, categoria D, è coperto al 70%

Il Direttore copre tale incarico in avvalimento per il Consorzio Fitosanitario di Reggio Emilia e per il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Modena, come previsto dalla Deliberazione del Consorzio Fitosanitario di Modena n.27 del 30.11.2017 in applicazione dell'art.6 comma 3-bis della L.R. 22.05.1996, n.16 , per omogeneità di competenza tra i Consorzi in relazione alle produzioni agricole dei rispettivi territori.

L'attività ispettiva di controllo e certificazione in applicazione delle normative fitosanitarie vigenti a livello comunitario, nazionale e regionale, a supporto del Servizio Fitosanitario Regionale, sarà quella che, in futuro, incrementerà maggiormente l'attività del Consorzio.

Tenuto conto:

- le molteplici richieste dei consorziati per un ampliamento delle attività del Consorzio Fitosanitario di coordinamento e di gestione fitosanitaria del territorio che determini un minore impatto ambientale delle pratiche fitoiatriche e una maggiore incisività della difesa fitosanitaria sostenibile nei confronti delle maggiori avversità ed agenti di danno delle colture agrarie;
- le molteplici richieste dei consorziati per un allargamento delle attività istitutive del Consorzio Fitosanitario di elaborazione, sperimentazione di campo e attività dimostrative finalizzate alla difesa fitosanitaria nei confronti degli agenti patogeni e di danno delle colture agrarie di nuova introduzione;
- il controllo sull'esecuzione delle misure di lotta obbligatoria;

- il conferimento di funzioni dalla Regione Emilia-Romagna e dal Servizio Fitosanitario Regionale attraverso specifiche Convenzioni;
- la necessità di coprire quella parte dell'attività tecnica sul territorio e di controllo non più svolta dal Direttore;
- della delibera della Commissione Amministratrice n. 11 adottata nella seduta del 17.06.2016, di Adeguamento Pianta organica e programmazione dei fabbisogni, sottoposta al controllo di legittimità ai sensi dell'art. 49 della L.R. 6/2004, Deliberazione di Giunta Regionale n.1307/2016,

Richiamati i limiti previsti dalla normativa vigente in ordine a:

- rispetto del limite della spesa di personale relativa al 2008, al netto degli incrementi del CCNL il rispetto del criterio secondo il quale le assunzioni a tempo indeterminato possono essere disposte nei limiti dell'importo delle cessazioni a tempo indeterminato dell'anno precedente;
- divieto di assumere se la spesa di personale supera il 50% della spesa corrente;

Ritenuto, per quanto illustrato in premessa e tenuto conto delle richieste dei consorziati:

- di procedere, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 11 della L.R. 43/2001, alla programmazione dei fabbisogni professionali triennale a valere per gli anni 2023-2025, del Consorzio Fitosanitario, tenendo conto delle esigenze correlate all'evoluzione istituzionale e funzionale dell'Ente, dell'impatto organizzativo indotto, così come riportato nella sezione sottostante, nel rispetto delle disposizioni vigenti;
- di precisare che l'allegato A) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, provvede inoltre a rideterminare la dotazione organica dell'Ente per dare conto dei cambiamenti indotti dal presente provvedimento di programmazione dei fabbisogni nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale della programmazione 2023-2025.
- Che l'aggiornamento della Dotazione Organica è formulato avendo a riferimento:

- L'art. 6 del D.lgs. 165/2001;
- Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche (Decreto 8 maggio 2018);
- di definire la programmazione assunzionale con riferimento a due posizioni:
  una unità C1 e una unità D1 riportata nell'Allegato A parte integrante e sostanziale del presente provvedimento di programmazione dei fabbisogni nel rispetto dei vincoli in materia di personale della programmazione 2023-2025.

Dato atto infine che, dal 1° aprile 2023, il personale del Consorzio fitosanitario provinciale di Reggio Emilia è stato reinquadrato nelle aree di classificazione secondo la Tabella B di trasposizione di cui al nuovo CCNL comparto Funzioni Locali 2019-2021

il nuovo Piano triennale di programmazione dei fabbisogni prevede la possibilità assunzionale nell'arco dei tre anni di due nuove professionalità da reclutare esternamente:

Area Amministrativa – Posizione Economica D1 - n. 1 unità

Area Tecnica – Posizione Economica C1 – n.1 unità Part-time 60%

- l'acquisizione di tali professionalità avverrà tramite indizione di procedura selettiva pubblica da espletare nel rispetto della normativa regionale in materia

- si è provveduto ad adeguare l'impianto di classificazione del personale del comparto del Consorzio alle nuove disposizioni previste dal CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021, tramite inquadramento del personale nelle nuove aree secondo la Tabella B di trasposizione allegata al nuovo CCNL
- di dare mandato al Direttore, Dott. Luca Casoli, di mettere in atto tutte le corrispondenti procedure, nei termini di legge e nel rispetto delle norme di bilancio

Con l'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2025-2027

la dotazione organica ai sensi dell'art. 11 della LR 43/2001, risulta la seguente:

Pianta organica al 2024		
Area amministrativa		Nuovo sistema classificazione CCNL 2019-2021
D Amministrativo/Contabile	coperto	Area dei Funzionari
D Amministrativo/Contabile	vacante	Area dei Funzionari da coprire tramite indizione concorso pubblico
Area Tecnica		
C Tecnico Fitosanitario al 60%	vacante	Area degli istruttori da coprire tramite indizione concorso pubblico
D Tecnico Fitosanitario Esperto	coperto	Area dei Funzionari
D Tecnico Fitosanitario Esperto	coperto	Area dei Funzionari
D Tecnico Fitosanitario Esperto part-time 70%	coperto	Area dei Funzionari
D Tecnico Fitosanitario Esperto	coperto	Area dei Funzionari
D Tecnico Fitosanitario Esperto	Indisponibile (Aspettativa per incarico dirigenziale)	Area dei Funzionari

Dirigente	Coperto al 50% con CFP Modena	

Quantificazione della Pianta Organica al 31/12/2024

Categoria	DO vigente a Posti	DO vigente Valore potenziale	Variazioni DO dal 1 aprile 2023	Do rideterminata al 1/4/2023 Posti	Posti vacanti al 1/1/2023
A1 (ex III qf)	0	0	0	0	0
B1 (ex IV qf)	0	0	0	0	0
B3 (ex V qf)	0	0	0	0	0
C1*(ex VI qf)	0,60	13.781,68	0	0,60	0,60
D1 (ex VII qf)***	6,70	167.128,01	0	6,70	1
D3 (ex VIII qf)	0	0	0	0	0
DIR-DIR.GEN.**	0,50	62.443,06	0	0,50	0
TOTALE	**7,80**	**243.352,75**		**7,80**	**1,60**

* Valore al 60%

** Valore al 50%

*** 6 dipendenti a tp e 1 dipendente pt 70%

Per il Dirigente è stato utilizzato il valore definito nella comunicazione del Servizio Organizzazione e Sviluppo

n. PG/2013/0011386 del 16.01.2013 pari ad € 62.443,06 (50%).

Per le Categorie ex C1 e ex D1 sono stati utilizzati a riferimento i valori regionali aggiornati con il nuovo CCNL 2019-2021-