



# PIAO

## Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza

## Sommario

### Premesse

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	4
---	---

### Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico	4
---------------------	---

2.2 Performance	4
-----------------	---

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	7
-------------------------------------	---

### Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa	26
-----------------------------	----

3.2 Organizzazione lavoro agile	28
---------------------------------	----

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	29
---	----

Sezione 4: Monitoraggio	31
-------------------------	----

## Premesse

L'art. 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che le PP.AA., con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa della PA.

Per fornire alle PP.AA. uno strumento di supporto, in data 30/06/2022 è stato approvato il decreto col quale il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ha adottato un Piano-tipo, con la descrizione delle diverse sezioni in cui il PIAO deve essere articolato, ferma restando la necessità di adeguare quest'ultimo alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni.

Il PIAO ha durata triennale, con aggiornamenti annuali, e rappresenta la sintesi di tutti i principali documenti di programmazione in materia di performance, organizzazione e gestione delle risorse umane, trasparenza.

--:--

Nel redigere il presente PIAO si è fatto riferimento allo schema di Piano-tipo allegato al DM del 30/06/2022 ed alle sezioni in cui è suddiviso.

Il PIAO pone al centro della programmazione il concetto di Valore Pubblico, ossia l'impatto generato dalle politiche dell'ente sul livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini e imprese, ottenuto governando le Performance in tale direzione, a partire dalla cura della salute organizzativa e delle risorse dell'Ente.

A partire da tale assunto, obiettivo del PIAO è garantire:

- una maggiore finalizzazione verso la creazione, la protezione e la generazione di Valore Pubblico
- una più efficace integrazione e coerenza programmatica sia nella dimensione verticale (dal Valore Pubblico, alle strategie triennali per la sua creazione, agli obiettivi operativi annuali funzionali alle strategie, alle azioni annuali e infrannuali di miglioramento della salute organizzativa) sia nella dimensione orizzontale, superando i silos programmatici
- il miglioramento dell'adeguatezza degli obiettivi e degli indicatori

Per realizzare questo percorso il PIAO assorbe e integra i seguenti documenti programmatici:

- il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- il Piano della *Performance* (PdP);
- il Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

## SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

### 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

#### **Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza**

Ente pubblico non economico dipendente dalla Regione Emilia-Romagna

Codice Fiscale: 00289930331

Sede: Via Cristoforo Colombo 35 - 29121 Piacenza (PC)

Contatti:

Tel 0523-571245 - Fax 0523-570530

mail: fitosanpiacenza[at]regione.emilia-romagna.it

PEC: fitosanpiacenza[at]postacert.regione.emilia-romagna.it

Sito: www.fitosanitario.pc.it

Amministrazione con meno di 50 dipendenti.

## SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

### 2. Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

#### 2.1 Valore pubblico

#### 2.2 Performance\*

*Sezioni non previste per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti (DM 30 giugno 2022, n. 132).*

#### **\*2.2 Performance**

Sezione non prevista per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti - DM 30 giugno 2022, n. 132.

Si precisa che l'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 150/09 art. 10 c.1 ha predisposto, il PIANO delle PERFORMANCE 2025-2027 (che definisce gli obiettivi strategici e le performance organizzative e individuali).

### Pianificazione triennale

L'Ente proviene da un percorso pluriennale di miglioramento continuo dei sistemi di programmazione sia nella logica del miglioramento di contenuti (in termini di qualità e trasparenza) sia nella dimensione della qualità dei sistemi e degli strumenti per la misurazione e monitoraggio delle performance.

La Commissione Amministratrice, attraverso la programmazione delle attività, persegue i compiti, in modo diretto e indiretto, di cui alla L.R. 16/96, tenendo conto dei fabbisogni evidenziati dal mondo agricolo e da altre categorie di stakeholder qualificati, promuovendo le attività di rilievo.

A tal proposito si richiama anche il DEFR 2025 "Documento di economia e finanza regionale 2025" (DGR 1285 del 24/06/2024 e DGR 2034 del 28/10/2024) che specifica come con DGR 2359/2023 è stato approvato il nuovo Modello di governance delle partecipate che si estende ai Consorzi Fitosanitari attraverso cui la Regione produce ed eroga servizi specialistici.

Tra gli indirizzi strategici dei Consorzi vi è la collaborazione con la Regione Emilia-Romagna contribuendo alla corretta attuazione delle norme comunitarie e nazionali in materia fitosanitaria ed allo sviluppo di modalità di gestione della difesa delle colture ambientalmente sostenibili. In questo contesto l'Ente è chiamato a svolgere sia azioni rientranti nei compiti istituzionali, sia attività svolte, con il coordinamento del Settore Fitosanitario, in convenzione con la Regione. Lo stesso documento, con riferimento alla difesa delle piante, tra i destinatari dei servizi individua tutti i Consorziati. Questi sono destinatari diretti e indiretti dei servizi erogati ai quali si sommano, interventi di supporto a favore degli Enti locali finalizzati alla corretta gestione del verde pubblico, ovvero di un ambito di intervento particolarmente complesso in quanto caratterizzato dall'esigenza di garantire la massima sicurezza per i fruitori delle aree verdi con la necessaria tutela del patrimonio vegetale. I risultati attesi sono rappresentati, in via generale, dal miglioramento della sostenibilità ambientale e sanitaria delle operazioni di difesa delle piante legata, in particolare, alla riduzione dell'uso di prodotti chimici di sintesi attraverso la messa a punto di sistemi di previsione e di avvertimento sulla presenza di organismi dannosi con l'obiettivo di massimizzare l'efficacia degli eventuali interventi di contrasto, alla predisposizione dei Bollettini di produzione

integrata e biologica e delle relative modifiche rese necessarie dalla costante evoluzione della normativa comunitaria in materia di principi attivi utilizzabili per interventi fitoiatrici, dal miglioramento degli interventi di assistenza tecnica a favore dei consorziati e del supporto alla corretta applicazione delle disposizioni previste dalla revisione del Piano d'Azione nazionale (PAN) per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari.

Altra importante attività svolta dai Consorzi fitosanitari provinciali è rappresentata dal supporto alla "sorveglianza fitosanitaria" del territorio di propria competenza finalizzata, da un lato, al monitoraggio dell'evoluzione di numerose specie aliene introdotte accidentalmente nei nostri ambienti ed in grado di provocare gravissimi danni alle colture e, dall'altro, alla prevenzione ed alla rapida individuazione di ulteriori avversità che, a seguito del cambiamento climatico e della significativa accelerazione degli scambi commerciali, rappresentano una costante minaccia, in fase di ulteriore sviluppo, all'equilibrio dei nostri agroecosistemi ed alla qualità delle produzioni. I Consorzi fitosanitari svolgono queste attività di grande rilevanza per lo sviluppo del comparto agroalimentare regionale nell'ambito di uno specifico accordo con la Regione Emilia-Romagna ed in costante collegamento con il Settore Fitosanitario e difesa delle produzioni.

Per quanto riguarda l'area amministrativa, questa è di fondamentale importanza come supporto per il buon funzionamento a tutte le attività dell'Ente. Oltre ai compiti tradizionali (ruoli consortili, bilanci, supporto al Sindaco Revisore, forniture di beni e servizi, parco macchine, telefonia, magazzino, paghe, ecc.) vi è l'esigenza comune a tutte le PA di adeguarsi ai cambiamenti normativi in merito a materie specifiche (trattamento dati personali, anticorruzione, trasparenza, ciclo delle Performance, ecc.) e porre in essere il processo di digitalizzazione per migliorare l'efficienza e la fruizione dei servizi.

## Programmazione annuale

Annualmente (verbale della Commissione Amministratrice n. 265 del 12.12.2024) 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 risultati da conseguire. Al fine di ottimizzare la produttività, per l'anno 2025, sono assegnati al direttore gli obiettivi strategici di seguito descritti che tramuterà in obiettivi operativi da sviluppare unitamente al comparto.

Alla luce di quanto sopra esposto i 3 macro-obiettivi individuati sono rappresentati da:

- **sorveglianza fitosanitaria del territorio provinciale** con particolare attenzione agli organismi nocivi già insediati e a quelli di possibile introduzione. L'attività sarà condotta dal personale dell'Ente, eventualmente coadiuvato da risorse umane esterne, in collaborazione con gli specialisti del Settore Fitosanitario Regionale e con personale formato incaricato dalla Regione (tecnici dei monitoraggi). Per le caratteristiche del panorama culturale della provincia particolare attenzione verrà rivolta ai parassiti delle colture maggiormente rappresentative (pomodoro da industria, vite, cereali, colture orticole e piante forestali ed ornamentali);
- **sostenibilità ambientale connessa alla difesa fitoiatrice e ad aspetti della gestione agronomica delle colture** con particolare attenzione a: sistemi di previsione ed avvertimento delle principali avversità delle coltivazioni, partecipazione alla predisposizione dei Bollettini di Produzione Integrata, invio di informazioni agli utenti, predisposizione di informative sul quotidiano locale, e supporto alla corretta applicazione delle disposizioni previste dalla revisione del Piano d'Azione nazionale (PAN) per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari;
- **adempimenti amministrativi, digitalizzazione e formazione** 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, trattamento dei dati personali, acquisizione di beni e servizi, pagamenti della P.A. ai fornitori (art. 4 D.Lgs. 231/2002), formazione.

Tali obiettivi strategici costituiscono collegamento con il Piano triennale Prevenzione, corruzione e trasparenza. Per "**Performance organizzativa**" si intende l'insieme degli elementi di cui all'art. 8 D.Lgs. 150/2009, riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività svolta nel periodo valutato. Detti elementi debbono comunque essere rendicontati annualmente nella Relazione annuale sulla performance, possono avere diverso peso ed essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili.

Per "**obiettivi individuali**" si intende quanto all'art. 5 D.Lgs. 150/2009. Trattasi di specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Gli obiettivi devono rispettare quanto all'art. 5 D.Lgs. 150/2009 ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocabilmente misurabili e verificabili.

#### **SEZIONE valore pubblico e altri obiettivi.**

**OBIETTIVO STRATEGICO:** Sorveglianza fitosanitaria del territorio provinciale.

Modalità: attuata attraverso l'adozione di misure di previsione, prevenzione, mitigazione dei rischi di gestione delle emergenze fitosanitarie per contrastare gli organismi nocivi delle piante (Convenzione con Regione Emilia-Romagna ai sensi dell'art. 15 della Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii.)

**OBIETTIVO STRATEGICO:** Sostenibilità ambientale connessa alla difesa fitoiatrica e ad aspetti della gestione agronomica delle colture.

Modalità: promozione della difesa sostenibile delle colture attraverso la diffusione e adozione delle tecniche di difesa integrata e biologica delle produzioni, contenute nei Disciplinari di Difesa Integrata e Biologica, ed individuazione di tecniche di difesa confacenti al concetto di sostenibilità ambientale ed economica.

**OBIETTIVO STRATEGICO:** Adempimenti amministrativi, digitalizzazione e formazione.

Modalità: individuazione e realizzazione degli adempimenti in ambito amministrativo in osservanza alle specifiche disposizioni in tale materia. Digitalizzazione come adesione alle policy della Regione e supporto alla messa in opera degli obiettivi dell'Ente, rafforzandone la capacità amministrativa e potenziando gli strumenti, i processi e l'approccio al servizio al fine di generare semplificazione, cambiamento e innovazione.

#### **SEZIONE rischi corruttivi e trasparenza.**

**OBIETTIVO STRATEGICO:** Misure anticorruzione (Sez. Anticorruzione del PIAO e nel PdO).

**OBIETTIVO STRATEGICO:** Obiettivi trasparenza (Sez. Anticorruzione del PIAO e nel PdO).

Modalità: individuazione e realizzazione degli adempimenti in osservanza alle specifiche disposizioni in tale materia.

### **Collegamento al SMiVaP e al PdO**

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) collega la valutazione al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione e rafforza la coerenza tra valutazione delle prestazioni e programmazione delle attività oggetto di sviluppo annuale, innestandosi nella fase finale del più ampio processo di direzione teso ad orientare l'azione della struttura dell'Amministrazione e delle persone verso la concreta realizzazione degli obiettivi prioritari.

Al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMiVaP) è connesso il PdO.

Il Piano degli Obiettivi (PdO) è uno degli importanti strumenti di coinvolgimento delle risorse umane nel raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente. L'Amministrazione predispone il proprio piano degli obiettivi entro il primo bimestre di ogni anno, declinando gli obiettivi strategici rappresentati nel Piano delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO) in obiettivi operativi, con indicatori di raggiungimento degli stessi e responsabilità del dirigente che li deve perseguire. Nel corso dell'anno sono effettuati monitoraggi del grado di avanzamento dei risultati attesi, ed alla fine dell'anno un consuntivo completo del piano realizzato. Spetta al Direttore decidere se e quando intervenire sul piano (PdO) ovvero effettuare analisi e modifiche, nel rispetto naturalmente degli indirizzi definiti, dei criteri generali di predisposizione del PdO e della tempistica indicata dalla CA.

## SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

#### DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.** Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- **Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.**
- **Programmazione dell'attuazione della trasparenza** e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) Autorizzazione /concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.)

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" contiene la definizione della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dalla CA, ai sensi della legge n. 190/2012 e del Decreto Legislativo n. 33/2013, in una logica di integrazione con gli obiettivi delle sottosezioni precedenti, funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico. È predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), in osservanza del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché degli atti di regolazione generali adottati dalla medesima Autorità ai sensi della citata legge n. 190/2012, che ne definiscono il contenuto essenziale. Il cambiamento al PIAO è intervenuto recentemente e assorbe il previgente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). La Commissione Amministratrice ha adottato il primo PIAO 2022-

2024 in data 31 ottobre 2022 con propria deliberazione n. 09, dando continuità all'attuazione del sistema di gestione del rischio corruzione.

### **Valutazione di impatto del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. Si tratta di una fase preliminare indispensabile, se opportunamente realizzata, in quanto consente a ciascuna amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche, e non solo, tenendo conto delle caratteristiche del territorio e dell'ambiente in cui opera. In particolare, l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. In altri termini, la disamina delle principali dinamiche territoriali o settoriali e influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione può essere sottoposta costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale, di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale. In base all'allegato metodologico del PNA 2019 dal punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Le informazioni sullo SCENARIO ECONOMICO-SOCIALE sono fornite dall'Ufficio Studi di Unioncamere Emilia-Romagna, mentre quelle relative al quadro criminologico dall'Area Sicurezza e Legalità del Gabinetto della Presidenza della Giunta regionale.

L'analisi del contesto economico-sociale e del profilo criminologico del territorio emiliano-romagnolo fanno emergere precisi elementi caratterizzanti.

#### **Contesto economico**

**ECONOMIA MONDIALE:** secondo il Fondo Monetario Internazionale, l'inflazione è stata messa sotto controllo e l'economia reale ha evitato una recessione globale. Il successivo allentamento delle politiche monetarie in corso dallo scorso giugno ridarà fiato all'economia. La crescita faciliterà un aggiustamento delle politiche fiscali necessario per stabilizzare la dinamica del debito pubblico. La crescita globale stabile al 3,2% nel 2024 si manterrà nel 2025 e la dinamica del commercio mondiale, dopo la ripresa, dovrebbe accelerare ulteriormente 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'eccessiva crescita del debito sovrano.

Negli Stati Uniti la rapida crescita del prodotto interno lordo è trainata dalla domanda interna. Sulle prospettive dell'andamento economico del 2025 incide decisamente l'incertezza relativa alle politiche della amministrazione appena insediata 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.

In Giappone ci si attende che l'attività economica contenuta dalla domanda interna si orienti verso una ripresa della crescita nel 2025, grazie al supporto all'aumento dei consumi dato da una sostenuta crescita dei salari. L'inflazione dovrebbe rientrare al di sotto del 2%. L'elevato deficit pubblico aumenterà ulteriormente quest'anno, anche per un netto aumento delle spese militari, e riprenderà a ridursi dal 2025.

**Unione europea:** secondo le previsioni economiche di autunno della Commissione europea, la crescita del prodotto interno lordo dovrebbe aumentare grazie a un'accelerazione dei consumi e a una ripresa degli investimenti.

Nonostante alcune oscillazioni il processo di rientro dell'inflazione ha progredito decisamente e proseguirà gradualmente nel 2025.

La Banca Centrale Europea ha ridotto ulteriormente i tassi di intervento dopo l'avvio nello scorso maggio della fase di allentamento. L'occupazione continua ad aumentare, anche se con una dinamica in rallentamento.

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%), dopo la contrazione nel 2024. 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.

Dopo una diminuzione del disavanzo pubblico generale dello scorso anno, nel 2025 l'ulteriore diminuzione risulterà marginale. Il PIL tedesco dopo la flessione dello scorso anno dovrebbe riprendere a crescere nel 2025, pur senza uscire dalle difficoltà del suo modello di sviluppo. Al contrario dovrebbe avere accelerato leggermente in Francia, 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. Il PIL spagnolo cresciuto nel 2024, sostenuto dai consumi e dagli investimenti, soffrirà un rallentamento, frenato dal riequilibrio del bilancio pubblico.

**Italia:** ha presentato un rallentamento dell'attività economica nella seconda metà del 2024, causa la stasi dei consumi, la flessione degli investimenti industriali a seguito dell'incertezza e della caduta della produzione, il contenimento degli incentivi pubblici al settore delle costruzioni e le 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, dovrebbero controbilanciare 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%).

Le famiglie stanno ricostituendo il livello dei risparmi eroso dall'inflazione, con la ripresa del reddito disponibile reale ne permetterà un lieve aumento nel 2025.

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.

La crescita del commercio mondiale e il miglioramento del ciclo economico in Europa dovrebbero favorire una ripresa delle esportazioni nel 2025 (+1,7%). 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.

Il mercato del lavoro rimane solido. Nel 2024 il tasso di disoccupazione scenderà al 6,9% e l'occupazione continuerà ad aumentare (+1,3%), 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%) e un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione (7,0%).

Dopo il pesante disavanzo 2023, pari al 7,2% del Pil, il rapporto dovrebbe ridursi al 4,0% nel 2024, grazie all'uscita dalle misure di emergenza, ma poi non dovrebbe scendere di molto nel 2025 (3,7%). 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.

**Economia regionale:** nelle stime più recenti la crescita del PIL, stabile nel 2024 e sostenuta dall'aumento dell'occupazione e dagli investimenti, dovrebbe proseguire allo stesso ritmo anche nel 2025, nonostante il calo degli investimenti. Nel lungo periodo l'andamento dell'economia regionale appare migliore rispetto a quello nazionale, ma non sostanzialmente.

Nel 2024, la crescita italiana è "trainata" dalle regioni del nord est 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. Nel 2025 la classifica per livello di crescita economica delle regioni italiane sarà guidata dalla Lombardia (+1,0%), subito seguita da Emilia-Romagna, Veneto e Sicilia (+0,9%).

Nel 2024 la crescita dei consumi delle famiglie (+0,6%) 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. Gli effetti sul tenore di vita della riduzione del reddito disponibile determinato dall'inflazione passata e dell'aumento delle disuguaglianze sono evidenti.

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 rallenta nel 2024 ma ancora traina la crescita, mentre è atteso un dato in terreno negativo nonostante l'attesa discesa dei tassi di interesse, la riduzione dei sostegni pubblici, in particolare, dei "bonus" a favore delle costruzioni nel 2025 (-1,6%).

Nel 2024 le esportazioni regionali, nonostante la ripresa del commercio mondiale registrano un arretramento soprattutto connesso alla stasi dell'economia della Germania, ma nel 2025, grazie a una più solida ripresa del commercio mondiale, la crescita delle vendite all'estero potrebbe riprendere a un ritmo consistente (+2,5%). I dati nel dettaglio mostrano come i mercati esteri siano importanti per il valore reale delle esportazioni regionali, 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.

Nel 2025, si avrà una moderata ripresa dell'attività industriale sostenuta dalla ripresa del commercio mondiale e accelererà la crescita dei servizi, mentre sarà il settore delle costruzioni a entrare in una fase di recessione.

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.

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.

Il modello non permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che mostrano andamenti fortemente differenziati e per i quali nel 2025 grazie alla 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 in modo stabile (+1,6%), ciò che farà dei servizi la componente più dinamica dell'economia regionale anche se il bilancio nel lungo periodo mostra una crescita insoddisfacente.

Dopo un 2024 in crescita l'occupazione dovrebbe frenare nel 2025 quando un nuovo aumento delle forze lavoro risulterà lievemente superiore a una più contenuta crescita dell'occupazione. Il tasso di attività calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro riprenderà nel 2025 giungendo al 74,7% tra i livelli più elevati di sempre. 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%.

### **Profilo criminologico**

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. 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).

È opportuno in questa sede focalizzare l'attenzione sui delitti contro la Pubblica amministrazione e tralasciare altre forme di criminalità non attinenti - almeno non direttamente.

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 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 riconosciuto dalla legge medesima; dall'altro lato, invece, vi sono i delitti dei privati, 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.).

I reati oggetto di analisi sono:

**Principali delitti contro la Pubblica Amministrazione commessi dai pubblici ufficiali denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria in Emilia-Romagna. Periodo 2008-2022. (Ministero dell'Interno e Istat).**

Tipologia	Riferimento normativo	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	art. 334 c.p.	35,1
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	art. 335 c.p.	23,4
Abuso d'ufficio	art. 323 c.p.	11,8
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	art. 331 c.p.	7,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	art. 328 c.p.	7,0
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	art. 316-ter c.p.	4,3
Peculato	art. 314 c.p.	4,1
Istigazione alla corruzione	art. 322 c.p.	2,4
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	art. 319 c.p.	1,1
Concussione	art. 317 c.p.	0,9
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	art. 326 c.p.	0,8
Pene per il corruttore	art. 321 c.p.	0,7
Malversazione di erogazioni pubbliche	art. 316-bis c.p.	0,3
Induzione indebita a dare o promettere utilità	art. 319-quater c.p.	0,3
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	art. 320 c.p.	0,2
Corruzione in atti giudiziari	art. 319-ter c.p.	0,1
Corruzione per l'esercizio della funzione	art. 318 c.p.	0,1

Benché una quota difficilmente stimabile sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione e denunciati costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno. 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%. L'incidenza dei reati ai danni della Pubblica amministrazione è decisamente più bassa nella regione Emilia-Romagna in confronto ad altri contesti. 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 e i reati corruttivi.

**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.

La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Al pari di tutti i capitali accumulati illecitamente, 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. 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), istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia), è l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori.

Con circa 95.000 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.

Il profilo criminologico del territorio è caratterizzato da una sempre più estesa progressione delle attività mafiose nell'economia legale e, parallelamente, lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei, anche locali, con cui i gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.). La realtà criminale del territorio è sicuramente più articolata di quella propriamente mafiosa e all'interno di questa avvengono scambi e accordi reciprocamente vantaggiosi fra i diversi attori sia del tipo criminale che economico-legale, al fine di accumulare ricchezza e potere.

A questa complessa realtà criminale partecipano anche singoli soggetti, che commettono per proprio conto o di altri soggetti, mafiosi e non, soprattutto reati finanziari (si pensi al riciclaggio), oppure offrono, sia direttamente che indirettamente, sostegno di vario genere alle organizzazioni criminali.

Considerato nel medio periodo, il fenomeno corruttivo, di per sé contenuto in Emilia-Romagna, 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.

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 o che denunciarlo sia un atto inutile o pericoloso.

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.

Un contesto esterno così delineato obbliga questa Amministrazione a vigilare su corruzione e reati corruttivi in genere, per evitare, in uno scenario economico-sociale in difficoltà a causa della pandemia, che le eventuali risorse finanziarie erogate, siano intercettate e costituiscano un'ulteriore occasione per la criminalità organizzata.

Inoltre, occorre anche attrezzarsi per evitare di collaborare, magari in modo ignaro, al riciclaggio, nell'economia legale, di proventi da attività illecite e quindi all'inquinamento dei rapporti economici, sociali e politici.

Vista, inoltre, la progressiva penetrazione di forme di criminalità organizzata nel tessuto socioeconomico regionale, occorre promuovere tutte le azioni già contemplate dalla L.R. n. 18/2016, rafforzando ulteriormente l'attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza nonché le sinergie all'interno degli Enti aderenti alla Rete per l'integrità e la trasparenza.

### **Valutazione di impatto del contesto interno**

L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo, inteso in senso ampio secondo quanto specificato. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione/illegittimità/illegalità dell'azione amministrativa e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno non fa emergere elementi particolari che potrebbero condizionare il sistema di prevenzione della corruzione.

Occorre però sottolineare la scarsità delle risorse umane con inevitabile conseguenza di accentramento dei processi in capo a pochi individui, con rischio di errori e di scarsità di tempo nel rivedere la documentazione prodotta. Gli individui sono gli stessi che sono incaricati di molte altre attività del core business dell'Ente col rischio di approfondire scarsamente le tematiche e seguirle in modo superficiale.

L'area che assorbe la maggior parte delle risorse economiche è quella relativa al costo del personale essendo l'Ente un organismo che produce servizi specialistici nell'ambito della consulenza. Non vengono erogati finanziamenti né concesse autorizzazioni. I beni acquisiti sono di modesto valore e necessari al funzionamento dell'Ente e comunque vengono acquisiti per la massima parte attraverso il mercato elettronico delle Pubbliche Amministrazioni (Intercent-ER/sater e Consip/Mepa).

In questo momento storico, i processi decisionali e di spesa non sono maggiormente a rischio di distorsione, rispetto alle condizioni «di normalità».

Si continuerà comunque nel verificare con attenzione l'adeguatezza o meno delle misure di prevenzione della corruzione già predisposte.

FATTI CORRUTTIVI INTERNI: non sono stati rilevati fatti corruttivi interni che siano sfociati in condanne penali.

ESITI DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI CONCLUSI: non sono stati avviati procedimenti disciplinari.

SEGNALAZIONI DI WHISTLEBLOWING: non sono pervenute segnalazioni.

### **Mappatura dei processi**

Nel PTPC 2016-2018 della Giunta regionale Emilia-Romagna, approvato con delibera n. 66 del 2016, nel cui ambito soggettivo di applicazione rientrava anche questo Consorzio, sono state riclassificate e ridefinite, le Aree a rischio specifiche.

Secondo le prescrizioni fornite dall'ANAC (Determinazione ANAC n. 12/2015 e successive), la MAPPATURA DEI PROCESSI costituisce lo strumento irrinunciabile ed obbligatorio, per effettuare l'analisi del contesto interno.

Si tratta di un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività, ai fini dell'identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi. La ricostruzione accurata della cosiddetta "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 del funzionamento della "macchina amministrativa" in termini di efficienza allocativa o finanziaria, di efficienza tecnica, di qualità dei servizi, e di governance.

La Regione Emilia-Romagna ha messo a punto un applicativo informatico - denominato "Valutazione rischi" - che permette anche al Referente per l'Anticorruzione dell'Ente di inserire i dati raccolti inerenti alla fase di mappatura e allo staff del RPCT di validarli.

Nel 2024 è stato avviato un nuovo ciclo di gestione del rischio con l'aggiornamento parziale della mappatura dei processi e l'aggiornamento dell'Elenco dei processi stessi.

Tramite l'applicativo è possibile ricavare, per ciascun processo, una scheda descrittiva, con le seguenti informazioni:

- a) una sintetica illustrazione dell'attività in cui consiste;
- b) l'indicazione della struttura che lo presidia e delle altre strutture coinvolte;
- c) la descrizione delle fasi in cui si articola;
- d) l'indicazione del responsabile di ciascuna fase;
- e) l'elencazione dei funzionari coinvolti nel processo;
- f) l'indicazione dell'area a rischio corruzione a cui è ascrivibile;
- g) le misure specifiche programmate e lo stato di attuazione.

Nel corso del 2024 sono stati oggetto di valutazione:

Settore tecnico:

- 09 Controllo Aziende iscritte al RUOP
- 10 Controlli relativi ai DM di lotta obbligatoria
- 17 Monitoraggi fitosanitari del territorio
- 18 Assistenza indiretta ai consorziati
- 19 Consulenza diretta ai consorziati

Settore Amministrativo:

- 11 Gestione delle spese
- 12 Gestione delle entrate

- 14 Variazioni Bilancio preventivo
- 15 Bilancio consuntivo
- 16 Bilancio preventivo

### **Mappatura dei processi sensibili**

A seguito dell'ultimo aggiornamento della mappatura dei processi, è redatto un Elenco dei processi amministrativi a rischio corruzione, che, aggiornato annualmente al 31 gennaio, è approvato con atto della CA su indicazione dell'RPCT e pubblicato, a cura di quest'ultimo, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, alla pagina <https://www.fitosanitario.pc.it/amministrazione-trasparente/>.

In considerazione di quanto emerso dall'analisi sia del contesto esterno che di quello interno, si valuta di focalizzare l'attenzione, tra tutti quelli mappati, sui processi che si ritengono più critici, data la presente contingenza storica e organizzativa, ossia quelli che possono maggiormente condizionare il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico con riferimento all'area della "Integrità e trasparenza".

### **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti**

Nel "Registro rischi" sono riportati tutti i rischi identificati e già oggetto di trattamento nel corso del 2024, assieme alle misure di mitigazione del rischio conseguentemente previste.

Tale documento, aggiornato annualmente al 31 gennaio, è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, alla pagina <https://www.fitosanitario.pc.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/>

### **Misure specifiche di prevenzione della corruzione**

Allegato C) al PIAO 2025-27 approvato dalla Commissione Amministratrice.

### **Misure generali per il trattamento del rischio**

Questa parte è dedicata alla descrizione dello stato dell'arte in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

A parte l'adozione delle fondamentali misure, che sono appunto costituite dall'adozione del PTPCT e dalla implementazione e gestione di un sistema di gestione del rischio corruzione, 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 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 con delibera n. 250 del 21 febbraio 2019 ha recepito il Codice di Comportamento. (L.R. n. 43/2001).

Nel 2021 la Regione Emilia-Romagna ha pianificato una revisione del Codice di comportamento, a seguito della delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020, ad oggetto "*Linee guida in materia di Codici di comportamento nelle amministrazioni pubbliche*".

Il testo proposto dal Gruppo di lavoro è stato oggetto di consultazione pubblica (conclusa il 3 dicembre 2021) ed è ancora in corso l'iter amministrativo per la adozione del nuovo Codice da parte degli organi politici.

**Codice di comportamento dipendenti pubblici:** il codice, approvato con DPR 62/2013 e modificato dal DPR 81/2023, definisce "i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare". Sono inclusi i comportamenti da adottare in caso di conflitti di interesse e quelli richiesti nei rapporti privati e nell'utilizzo di mezzi di informazione e social media.

**Codici disciplinari:** i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto e della dirigenza definiscono gli obblighi del dipendente, le sanzioni applicate in caso di violazioni e il rapporto tra procedimento disciplinare e penale, sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. 165/2001. Per il **comparto**, il codice disciplinare è contenuto negli articoli 57-63 del CCNL Funzioni locali 2016-2018, e modificato dagli articoli 71-72 del CCNL 2019-2021 (in vigore dal 14 dicembre 2022). Per la **dirigenza**, il codice disciplinare è contenuto negli articoli 33-41 del CCNL Funzioni locali 2016-2018.

### **Prevenzione e disciplina dei conflitti di interessi (artt. 6, 7 e 13 DPR 62/2013)**

Il Consorzio ha recepito 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.

I collaboratori devono astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività, anche istruttorie, allorquando si trovino nelle situazioni di "conflitto di interesse" descritte all'articolo 6 e all'articolo 7 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.p.r. 62/2013). Per i dirigenti si fa riferimento anche all'art. 13 del Codice.

### **Disciplina per lo svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti**

La Giunta della Regione Emilia-Romagna che aveva già adottato una disciplina per l'autorizzazione degli incarichi extra lavorativi (deliberazione n. 52/2002), a seguito di una modifica dell'assetto organizzativo, ha adottato la delibera UP del 6 settembre 2022, n. 51 "Modifiche alla direttiva in materia di incompatibilità e criteri per le autorizzazioni ai dipendenti regionali allo svolgimento di attività esterne (art. 19, L.R. n. 43/2001 e ss.mm.ii.)".

Tale delibera prevede che il collaboratore intenzionato a svolgere un incarico temporaneo o assumere una carica a favore di soggetti pubblici o privati deve richiedere un'autorizzazione preventiva presentando specifica richiesta al Dirigente competente in materia di personale, tramite apposito modulo.

Gli indirizzi regionali in materia di gestione del personale sono applicati anche dagli enti pubblici "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.<sup>1</sup>

### **Attuazione delle disposizioni sulle cause di inconfiribilità e di incompatibilità (d.lgs. 39/2013)**

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 RPCT 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.

Il RPCT, ai sensi dell'art. 15 del medesimo decreto legislativo, verifica che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni sull'inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

---

<sup>1</sup> Vd. art. 58 della L.R. n. 43/2001

Le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità sono pubblicate nell'apposita sezione in "Amministrazione trasparente" (art. 20 d.lgs. 39/2013).

### **Attività successive alla cessazione dal servizio (divieto di pantouflage - art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165/2001)**

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 e adottati dal Consorzio.

Anac ha emanato le Linee Guida, aiutando così le Amministrazioni nell'applicazione del divieto. Con delibera n. 493, approvata dal Consiglio dell'Autorità del 25 settembre 2024, vengono forniti indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflage. Ciò allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del pantouflage. Le Linee Guida approvate sono da intendersi come integrative di quanto indicato già nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

### **Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione (art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2013 ss.mm.ii.)**

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.

### **Procedura di segnalazione di condotte illecite e tutela del segnalante (c.d. whistleblower)**

Sin dall'anno 2014 è stata introdotta una disciplina per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*), con opportune misure di riservatezza, prevedendo canali riservati di ricevimento delle segnalazioni, nel rispetto di quanto richiesto dall'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001.

La disciplina è stata introdotta con determina dirigenziale n. 4824 del 08.4.2014, del RPCT della Giunta regionale ed era valida anche per i Consorzi Fitosanitari provinciali, poiché unico era appunto il Responsabile per la prevenzione della corruzione. Dal 2017 il Consorzio dispone di un proprio RPCT, per cui anche la procedura è stata ridefinita. Tuttavia, a seguito Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, che ha aggiornato le linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d. lgs. n. 165/2001 (c.d. *whistleblowing*), il Consorzio ha previsto la possibilità di utilizzare una modulistica, cartacea o digitale ai fini della procedura presente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito.

Attivazione piattaforma informatica per segnalazione di illeciti (Whistleblowing).

Il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza mette a disposizione dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti, e dei lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici, un nuovo strumento per contrastare la corruzione. Si tratta di una piattaforma informatica attivata nell'ambito del progetto WhistleblowingPA promosso da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l., che permette di inviare segnalazioni di illeciti o di irregolarità in maniera sicura e confidenziale tramite la compilazione di un questionario. In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Il decreto si applica dal 15 luglio 2023 ai soggetti del settore pubblico e del settore privato. Le segnalazioni devono avere ad oggetto condotte illecite di cui il dipendente o il soggetto equiparato è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro ed essere effettuate nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione. Il segnalante è tutelato da ogni forma di ritorsione o discriminazione attuata in ragione della segnalazione presentata (Legge n. 179/2017). Sulla base della segnalazione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) procederà a svolgere idonea istruttoria.

### **Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza**

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, si rileva la partecipazione a specifiche iniziative.

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 regionale di contrasto ai fenomeni corruttivi attraverso la redazione e la diffusione del PTPC;
- b) l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione dall'esterno di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto di interessi.

Inoltre, ogni anno la Regione Emilia-Romagna organizza eventi pubblici, come la Giornata della Trasparenza, in accordo con altri enti regionali.

La Regione, in base a quanto previsto dall'art. 15 della L.R. n. 18 del 2016, ha promosso una "Rete per l'Integrità e la Trasparenza", ossia una forma di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo, a cui hanno già aderito n. 252 enti tra cui anche i Consorzi Fitosanitari nell'ambito della quale vengono promosse importanti iniziative.

L'ultima Giornata della Trasparenza della Regione Emilia-Romagna e degli Enti Regionali "Rete per l'integrità e la trasparenza" è stata organizzata per il 28 novembre 2024 con possibilità di seguire i lavori anche da remoto. Destinatari dell'evento sono, in particolare, amministratori, dipendenti e collaboratori di tutti gli enti aderenti alla Rete per l'Integrità e la Trasparenza tra cui il Consorzio Fitosanitario.

### **Monitoraggio dei tempi procedurali e dei rapporti di parentela**

L'Ente, in relazione all'art. 1, comma 9, lett. e) della L. 190/2012 che richiama alla necessità di *"definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione"* viste le attività istituzionali stessee dettate nella Legge Regionale istitutiva n.16/96, nell'analisi dei possibili processi corruttivi, emerge che non rilasciando autorizzazioni né erogando contributi, il rischio corruttivo utile per un monitoraggio di tempi procedurali ha un riscontro trascurabile.

Inoltre, l'art. 18-bis della L.R. 26 novembre 2001, n. 43, inserito dall' art. 1 della L.R. 29 novembre 2019, n. 24, detta ulteriori "Disposizioni per prevenire conflitti di interesse nell'assegnazione del personale". Il citato articolo 18-bis stabilisce che: *"in sede di assegnazione del personale devono essere adottate le misure necessarie ad evitare che dipendenti legati da vincoli di parentela o di affinità sino al secondo grado, di coniugio o convivenza, prestino servizio in rapporto di subordinazione gerarchica diretta"*; la citata misura è applicabile purché l'assegnazione risulti compatibile con i requisiti professionali posseduti dagli interessati.

In ordine ai controlli sulle dichiarazioni di inconfiribilità e di incompatibilità e sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e d'atto di notorietà presentate ai sensi degli artt. 46 e 47 dello stesso D.P.R., nonché il monitoraggio dei rapporti di parentela e affinità sussistenti e sulla stipula dei contratti, l'Ente ritiene indispensabile che questi avvengano mediante azioni sostenibili per la struttura amministrativa viste anche le ridotte dimensioni dell'Ente. In tale ambito il RPCT provvede al monitoraggio tramite controlli di carattere generale dei termini relativi ai procedimenti di competenza.

Il RPCT tiene conto degli esiti di tali verifiche nell'ambito della gestione del processo del rischio corruzione, al fine di individuare, nei processi in cui si riscontrano sistematiche violazioni dei termini, possibili rischi corruttivi e per introdurre adeguate misure di contrasto. Infatti, il mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti può costituire un evento-sentinella, oltre che di cattiva amministrazione, anche di fenomeni corruttivi.

### **Rotazione del personale**

Il Consorzio, in ragione dell'entità della dotazione organica, non può applicare appieno la rotazione del personale (peraltro ha un unico dirigente, ossia il Direttore). Pertanto, laddove possibile, applica le misure "compensative" raccomandate anche dalla Giunta regionale con la delibera n. 2252 del 28.12.2015.

Si ritiene non necessaria l'applicazione della rotazione nel caso di processi amministrativi a rischio corruzione di livello "medio" e "basso", fermo restando che l'avvicendamento del personale sui diversi processi amministrativi costituisce una misura organizzativa attuata in via generale, laddove possibile, anche per favorire percorsi di crescita e arricchimento professionale dei collaboratori.

### **Sistema di vigilanza sulle società ed enti vigilati e controllati**

Il Consorzio Fitosanitario provinciale di Piacenza non ha il controllo o la vigilanza di società o di altri enti, di diritto privato o pubblico.

## **Il sistema dei controlli interni**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Giunta regionale (PTPC) 2016-2018, approvato con delibera di Giunta regionale n. 66 del 25 gennaio 2016, nel Programma di misure da attuare, aveva previsto anche la *“Revisione del sistema dei controlli interni, con adozione di un atto generale”*, in ragione del forte impatto che efficaci controlli interni hanno nell’ambito di un sistema organizzativo di prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione.

Recentemente con la deliberazione della Giunta regionale n. 2376 del 23 dicembre 2024, è stata approvata la nuova *“Disciplina organica in materia di organizzazione dell’Ente e gestione del personale, consolidamento in vigore dal 1° gennaio 2025”*, che ha accorpato la disciplina di cui alla Delibera n. 468/2017 *“Il sistema dei controlli interni nella Regione Emilia-Romagna”*.

Nell’ambito dell’Allegato A alla delibera n. 2376/24, la nuova Sezione XV rubricata il sistema dei controlli interni e l’Allegato 2 da essa richiamato, recepisce e adegua al modello organizzativo quanto contenuto nella DGR n. 468/2017 che viene, pertanto, disapplicata dal 1° gennaio 2025. Le disposizioni dell’atto costituiscono linee di indirizzo a cui devono attenersi anche i Consorzi Fitosanitari che valuteranno come adeguarsi.

Con delibera del 10 aprile 2017, n. 468, la Giunta regionale aveva adottato un atto generale di revisione e sistematizzazione dei controlli interni della Regione Emilia-Romagna, che perseguiva i seguenti obiettivi:

- a) potenziamento dei controlli, con superamento di una visione frammentaria e burocratica, secondo una logica di mero adempimento;
- b) valorizzazione, in un’ottica sistemica, delle molteplici funzioni di controllo interno attivate per fini diversi;
- c) assicurare legalità e correttezza dell’azione amministrativa della Regione, valorizzando figure “nuove” all’interno delle Pubbliche Amministrazioni, quale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

In ragione di ciò, nell’atto di cui sopra sono previste:

- l’introduzione di nuove forme di controllo, come il controllo di regolarità amministrativa in fase successiva, sugli atti dirigenziali, secondo un Piano annuale dei controlli, adottato dalla Giunta regionale, per la prima volta, nel gennaio 2018;
- la razionalizzazione dei controlli interni già esistenti (sia quelli contabili che quello di regolarità amministrativa in via preventiva);
- la sistematizzazione dell’intero sistema dei controlli interni su tre diversi livelli:
  1. *controlli di primo livello, o procedurali*, che sono effettuati in ogni settore operativo, per ogni procedimento o procedura della medesima tipologia e che sono anche definibili come controlli “continuativi” e “a tappeto”;
  2. *controlli di secondo livello*, o di gestione complessiva, che sono effettuati da soggetti o organismi con specifico compito di controllo; sono controlli “periodici” o straordinari e riguardano ambiti e settori specifici di attività, sulla base di parametri diversi (es.: controllo di gestione; controllo di regolarità amministrativa successiva);
  3. *controlli di terzo livello*, che è la tipica attività dell’*internal audit*, che deve garantire il corretto funzionamento dell’intero sistema di controlli interni; tale funzione è affidata all’Organismo Indipendente di valutazione anche in forza della valorizzazione di tale soggetto a seguito delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 97 del 2016 alla L. n. 190 del 2012, in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In base all’accordo sottoscritto ai sensi dell’art. 15 della L. 241/90 tra la Regione e il Consorzio Fitosanitario nell’attenta analisi su come attuare il sistema dei controlli interni alla propria specificità, riscontrando difficoltà oggettive, ha chiesto, prima di procedere con qualsiasi provvedimento in merito, un incontro per definire l’applicazione delle linee guida delle misure sopra citate. Dall’incontro è emerso che per la particolare struttura dell’Ente (organico ridotto e unicità di figura dirigenziale) è necessario sviluppare con la Direzione Agricoltura un’adeguata procedura, al fine di attuare i controlli di cui alla normativa.

## **Sistema di contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale**

In considerazione degli esiti dell’analisi del contesto esterno, relativamente alla parte di descrizione del profilo criminologico del territorio emiliano-romagnolo, il contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del

terrorismo internazionale deve essere visto anche come una importante misura generale di prevenzione della corruzione.

Nel 2019 la Commissione Amministratrice del Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza con delibera n. 250.5 del 21/02/2019 ha provveduto a nominare il “Gestore delle comunicazioni” di operazioni sospette all’Unità di Informazione Finanziaria per l’Italia (UIF), istituita presso la Banca d’Italia attribuendone il ruolo al Direttore in carica; il Presidente, a seguito quiescenza, con Delibera Presidenziale n. 01/2022 del 03/01/2022 ha conferito la nomina al nuovo Direttore insediato nel corso del 2021. L’Ente definisce le procedure interne operative, organizzative al fine di mitigazione il rischio anche tramite partecipazione a corsi di formazione.

Per l’Ente l’area che assorbe la maggior parte delle risorse economiche è quella relativa al costo del personale essendo l’Ente un organismo di consulenza. Non vengono erogati finanziamenti né concesse autorizzazioni. I beni acquisiti sono di modesto valore e necessari al funzionamento dell’Ente e comunque vengono acquisiti per la massima parte attraverso il mercato elettronico delle Pubbliche Amministrazioni (Intercent-ER/sater e Consip/Mepa). Interessanti spunti dalle esperienze esposte nell’ambito di giornate di formazione specifica in cui vengono illustrate le sperimentazioni “Antiriciclaggio” in Regione Emilia-Romagna (iniziative nell’ambito della Rete per l’Integrità e la Trasparenza) come ad esempio le esperienze condotte nell’ambito delle forniture (in attuazione della delibera di Giunta n. 23596/2021), con l’avvio di progetti sperimentali per il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo nell’ambito della macrocategoria a rischio denominata “Procedure di scelta del contraente per l’affidamento di lavori, servizi e forniture secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici”.

### **Progettazione di misure generali e organizzative per il trattamento del rischio**

La Giunta regionale ha attivato le seguenti **misure generali** per la mitigazione del rischio corruzione. Si riepiloga, per ciascuna misura generale lo stato dell’arte al 31.12.2024, con indicazione della loro continuazione o meno nel corso del triennio 2025-27, con indicazione delle eventuali ulteriori azioni di miglioramento previste.

Il **Catalogo dei processi amministrativi – Registro rischi** del Consorzio, è incluso al PTPC (PIAO) come parte integrante e sostanziale (Allegato C).

Si precisa, ai fini della programmazione degli obiettivi di miglioramento delle misure generali e/o obbligatorie per il triennio 2025-2027, che ciascun obiettivo è classificato nel modo seguente:

- Ob. 1 se ha lo scopo di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- Ob. 2 se ha lo scopo di aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
- Ob. 3 se ha lo scopo di creare un contesto sfavorevole alla corruzione

Ciascun obiettivo è poi classificato in base alla natura di:

- obiettivo **strategico** (contraddistinto con la lettera **S**);
- obiettivo **operativo** (contraddistinto con la lettera **O**).

**Alla misura generale “Trasparenza” per la sua rilevanza, è dedicata una specifica sezione, a cui si rinvia.**

<b>Misura generale 1.</b>	<b>Obiettivi del triennio 2025-2027</b>
Codice di comportamento amministrazione	Continua ogni anno Anno 2025: adozione nuovo testo del Codice di comportamento
<b>Situazione al 31.12.2024</b>	<b>Termine di realizzazione</b>
Misura attivata (delibera di Giunta n. 905/2018, in corso di revisione)	Al 31.10 per l’adozione del nuovo testo di Codice al 31.12. di ogni anno dal 2025 al 2027 per l’attuazione
	<b>Titolare del rischio</b>

	<p>RPCT</p> <p style="text-align: center;"><b>Indicatore di realizzazione</b></p> <p>Anno 2024: adozione delibera di Giunta regionale di approvazione del Codice e recepimento da parte della CA del Consorzio Fitosanitario. Anni dal 2025 al 2027: Adozione della relazione annuale di monitoraggio del RPCT</p> <p style="text-align: center;"><b>Target di realizzazione Tipo/Valore</b></p> <p>SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p style="text-align: center;"><b>Misura generale 2.</b></p> <p>Prevenzione e disciplina dei conflitti di interessi (artt. 6, 7 e 13 DPR 62/2013)</p> <p style="text-align: center;"><b>Situazione al 31.12.2024</b></p> <p>Misura attivata (indirizzi e modulistica predisposta dal RPCT)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Obiettivi del triennio 2025-2027</b></p> <p>Obiettivo 1/O Continua ogni anno</p> <p style="text-align: center;"><b>Termine di realizzazione</b></p> <p>al 31.12 di ogni anno dal 2025 al 2027</p> <p style="text-align: center;"><b>Titolare del rischio</b></p> <p>Responsabile di struttura</p> <p style="text-align: center;"><b>Indicatore di realizzazione</b></p> <p>Acquisizione delle dichiarazioni controllo annuale del RPCT</p> <p style="text-align: center;"><b>Target di realizzazione Tipo/Valore</b></p> <p>SI/NO - Risultato atteso: SI</p>
<p style="text-align: center;"><b>Misura generale 3.</b></p> <p>Disciplina per lo svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti del Consorzio</p> <p style="text-align: center;"><b>Situazione al 31.12.2024</b></p> <p>Misura attivata (delibera UP del 6 settembre 2022, n. 51 "Modifiche alla direttiva in materia di incompatibilità e criteri per le autorizzazioni ai dipendenti regionali allo svolgimento di attività esterne (art. 19, L.R. n. 43/2001 e ss.mm.ii."))</p>	<p style="text-align: center;"><b>Obiettivi del triennio 2025-2027</b></p> <p>Continuazione della attuazione</p> <p style="text-align: center;"><b>Termine di realizzazione</b></p> <p>al 31.12 di ogni anno dal 2025 al 2027</p> <p style="text-align: center;"><b>Titolare del rischio</b></p> <p>Direttore</p> <p style="text-align: center;"><b>Indicatore di realizzazione</b></p> <p>Disponibilità del modulo con la specifica attestazione da rendere all'Amministrazione.</p> <p style="text-align: center;"><b>Target di realizzazione Tipo/Valore</b></p> <p>SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p style="text-align: center;"><b>Misura generale 4.</b></p> <p>Attuazione delle disposizioni sulle cause di inconfiribilità e di incompatibilità (d.lgs. 39/2013)</p> <p style="text-align: center;"><b>Situazione al 31.12.2024</b></p> <p>Misura attivata (Attuazione delle disposizioni)</p>	<p style="text-align: center;"><b>Obiettivi del triennio 2025-2027</b></p> <p>Continua ogni anno</p> <p style="text-align: center;"><b>Termine di realizzazione</b></p> <p>al 31.12 di ogni anno dal 2025 al 2027</p> <p style="text-align: center;"><b>Titolare del rischio</b></p> <p>RPCT</p> <p style="text-align: center;"><b>Indicatore di realizzazione</b></p> <p>Per l'attuazione, ogni anno dal 2025 al 2027: acquisizione delle dichiarazioni su assenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità dal 100% degli incaricati</p> <p style="text-align: center;"><b>Target di realizzazione Tipo/Valore</b></p> <p>SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p style="text-align: center;"><b>Misura generale 5.</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Obiettivi del triennio 2025-2027</b></p> <p>Continua ogni anno</p>

<p>Applicazione del divieto di pantouflage (art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165/2013)</p> <p><b>Situazione al 31.12.2024</b></p> <p>Misura attivata (inserimento di una specifica clausola nei contratti individuali di lavoro dei neoassunti e nelle comunicazioni di cessazione dal servizio del dipendente).</p>	<p><b>Termine di realizzazione</b> al 31.12 di ogni anno dal 2025 al 2027</p> <p><b>Titolare del rischio</b> RPCT</p> <p><b>Indicatore di realizzazione</b> Inserimento della specifica clausola negli schemi dei contratti di lavoro e in quelli delle comunicazioni di cessazione dal servizio del dipendente</p> <p><b>Target di realizzazione Tipo/Valore</b> SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p><b>Misura generale 6.</b> Procedura di segnalazione di condotte illecite e tutela garantita al segnalante</p> <p><b>Situazione al 31.12.2024</b></p> <p>Misura attivata (Attuazione delle disposizioni)</p>	<p><b>Obiettivi del triennio 2025-2027</b> Continua ogni anno</p> <p><b>Termine di realizzazione</b> al 31.12 di ogni anno dal 2025 al 2027</p> <p><b>Titolare del rischio</b> RPCT</p> <p><b>Indicatore di realizzazione</b> Per l'attuazione, ogni anno dal 2025 al 2027: Risposta del RPCT a ogni segnalazione</p> <p><b>Target di realizzazione Tipo/Valore</b> Per l'applicazione: Percentuale risposta al 100% di segnalazioni</p>
<p><b>Misura generale 7.</b> Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza</p> <p><b>Situazione al 31.12.2024</b></p> <p>Misura attivata (programma definito annualmente dal RPCT-RER e attuato a cura del Servizio Sviluppo Risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio)</p>	<p><b>Obiettivi del triennio 2025-2027</b> Continua ogni anno</p> <p><b>Termine di realizzazione</b> Attuazione: al relativo 31.12. di ogni anno</p> <p><b>Titolare del rischio</b> RPCT</p> <p><b>Indicatore di realizzazione</b> Grado di partecipazione ai corsi da parte del personale.</p> <p><b>Target di realizzazione Tipo/Valore</b> Adesione al programma di formazione regionale. SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p><b>Misura generale 8.</b> Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell'etica pubblica</p> <p><b>Situazione al 31.12.2024</b></p> <p>Misura attivata (Giornata della Trasparenza, a partecipazione pubblica, promossa annualmente da RPCT-RER)</p>	<p><b>Obiettivi del triennio 2025-2027</b> Continua ogni anno</p> <p><b>Termine di realizzazione</b> entro il 31.12 di ogni anno dal 2025 al 2027</p> <p><b>Titolare del rischio</b> RPCT</p> <p><b>Indicatore di realizzazione</b> Adesione annuale dell'evento</p> <p><b>Target di realizzazione Tipo/Valore</b> SI/NO Risultato atteso: SI</p>

## **Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure.**

### **Le relazioni annuali del RPCT**

Il RPCT deve monitorare l'attuazione degli obiettivi delle misure generali, la cui realizzazione è programmata per l'anno di riferimento.

Inoltre, annualmente può svolgere controlli interni per verificare l'effettiva applicazione delle misure specifiche che risultano già adottate.

Il RPCT, al termine del monitoraggio annuale, predisponde la relazione annuale, secondo lo schema indicato da ANAC, ai sensi di quanto previsto all'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012.

L'RPCT del Consorzio Fitosanitario ha predisposto la Relazione annuale 2024 (Allegato B), utilizzando la Piattaforma ANAC di acquisizione dei PTPCT. Dopo aver completato l'inserimento dei dati relativi ai "Piani Triennali" e al "Monitoraggio attuazione" (Allegato D), la piattaforma ha generato, in modo automatico, la "Relazione annuale" in formato word, che poi l'RPCT ha completato inserendo delle note a commento delle varie sezioni ove necessario.

La Relazione, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente Piano (allegato B):

- viene trasmessa all'OIV e alla Commissione amministratrice;
- viene pubblicata entro il 31/01 di ogni anno sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" del Consorzio Fitosanitario di Piacenza.

### **Programmazione dell'attuazione della trasparenza: compiti e responsabilità**

La complessità della disciplina in materia di trasparenza, il significativo impatto del D.lgs. 33/2013 sull'organizzazione e sull'attività del Consorzio Fitosanitario di Piacenza, ente di ridottissime dimensioni come sopra descritto, hanno determinato l'adozione di uno specifico modello di "governance" e relazioni, che richiede l'ausilio della struttura competente in materia di trasparenza della Regione Emilia-Romagna.

Si definisce, quindi, di seguito la suddivisione dei compiti e delle responsabilità per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013, come novellato dal D. Lgs. 97/2016:

<b>Compiti</b>	<b>Responsabilità</b>
Predisporre la proposta di aggiornamento annuale della Sezione "Trasparenza" del PIAO	RPCT coadiuvato dallo staff di supporto anticorruzione/trasparenza
Garantire il tempestivo e regolare flusso dei dati delle informazioni e dei documenti da pubblicare (nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge)	RPCT coadiuvato dallo staff di supporto anticorruzione/trasparenza
Garantire, tempestivamente, il materiale inserimento dei dati, delle informazioni e dei documenti sul sito "Amministrazione trasparente" a seguito delle comunicazioni degli stessi da parte del responsabile della trasmissione	RPCT e staff di supporto anticorruzione/trasparenza.
Favorire e incentivare la pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 33/2013, mediante l'utilizzo di formati di tipo aperto.	RPCT e staff di supporto anticorruzione/trasparenza.
Svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio e controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli inadempimenti all'organo di indirizzo, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi all'UPD.	RPCT
Controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico di cui all'art. 5 del D. Lgs 33/2013.	RPCT coadiuvato dallo staff di supporto anticorruzione/trasparenza
Attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione entro il 31/12 di ogni anno o entro i diversi termini prescritti da ANAC.	OIV-RER

La sezione "Amministrazione trasparente" dell'ente è gestita dallo staff di supporto anticorruzione/trasparenza del Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza.

### **La mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità**

La "Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle relative responsabilità", (Allegato A) è la rappresentazione sintetica della sezione trasparenza del PTPC per il triennio 2024-2026 del Consorzio Fitosanitario di Piacenza. La mappa è basata sull'allegato 1 della citata delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs 33/2013 come modificato dal D. Lgs 97/2016*", e riprende l'articolazione in sottosezioni e livelli delle sezioni "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale del Consorzio Fitosanitario di Piacenza.

Per ogni singolo obbligo di pubblicazione vengono indicati:

- i riferimenti normativi
- i contenuti di dettaglio dell'obbligo;
- le azioni previste per ciascun obbligo (aggiornamento, realizzazione di attività ex novo e/o integrative);
- i termini di attuazione delle azioni previste con riferimento al triennio di programmazione;
- la periodicità prevista per gli aggiornamenti;
- il **referente della pubblicazione**, inteso quale collaboratore incaricato del Consorzio Fitosanitario deputato al materiale inserimento del contenuto informativo nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Per quanto concerne la **tempistica** di ciascuna pubblicazione vige l'indicazione riportata in relazione a ciascun obbligo nella Mappa di cui all'Allegato A del presente Piano.

Ciò premesso, e salve diverse previsioni, in tutti i casi in cui nella suddetta Mappa sia indicato:

- "**aggiornamento tempestivo**", sarà da intendersi quale termine massimo per la pubblicazione quello di venti giorni decorrenti dal momento in cui il documento, il dato o l'informazione rientri nella disponibilità della struttura competente (Responsabile della trasmissione).
- "**aggiornamento trimestrale, semestrale, annuale**", la pubblicazione deve essere effettuata entro il termine massimo di venti giorni successivi alla scadenza, rispettivamente, del trimestre, del semestre, dell'annualità.

Per quanto concerne la **forma** delle pubblicazioni vige la Delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 che riguarda l'approvazione di 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto e la messa a disposizione di ulteriori schemi in via sperimentale. L'Autorità mette a disposizione degli schemi di pubblicazione finalizzati alla gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione.

I nuovi schemi approvati dall'Autorità sono relativi a: utilizzo delle risorse pubbliche; organizzazione delle pubbliche amministrazioni; controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione.

La deliberazione dell'Autorità ha tenuto conto del confronto preliminare con Agid, Istat, Garante per la protezione dei dati personali e Conferenza unificata, e delle proposte emerse dal tavolo tecnico avviato con quest'ultima.

### **Misure di monitoraggio sull'attuazione della trasparenza**

L'RPCT ha il compito di verificare il puntuale adempimento delle responsabilità in materia di pubblicazione, con monitoraggi a cadenza almeno semestrale. Costituiscono oggetto di monitoraggio anche:

- l'attuazione delle azioni previste dalla presente sezione a garanzia dell'efficiente ed efficace osservanza degli obblighi di pubblicazione;
- le istanze di accesso civico, ai fini della verifica del rispetto dei termini e dell'analisi delle casistiche di richiesta.

La relazione redatta dal suddetto Responsabile all'esito del monitoraggio dà conto degli eventuali ritardi e/o scostamenti e delle azioni correttive previste e/o attuate; è oggetto di pubblicazione nel portale sezione Amministrazione trasparente.

In caso di anomalie nel procedimento di pubblicazione emerse in fase di monitoraggio, l'RPCT procederà ad un'analisi dell'intero processo di pubblicazione, redigendo un verbale che darà indicazioni sulle azioni correttive da adottare e il termine perentorio per provvedere.

### **Pubblicazione**

Per l'elaborazione del PTPC, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si è avvalso della collaborazione anche dello staff del RPCT della Giunta regionale, in forza dell'accordo di collaborazione sottoscritto secondo lo schema approvato dalla Giunta regionale con delibera n. 2292 del 2018. È stata inoltre seguita una procedura di consultazione pubblica, rivolta a tutti gli utenti/cittadini, nonché agli stakeholders del Consorzio Fitosanitario.

La consultazione è avvenuta in via informatica, con pubblicazione sul web istituzionale dell'Ente della proposta di Piano, con pubblicazione di un modulo finalizzato alla raccolta delle osservazioni.

La procedura di consultazione è stata attivata dal 13 gennaio fino al 20 gennaio 2025 e vi è stata la possibilità di presentare osservazioni e proposte, in modo tale da poter adottare il Piano entro il 31 gennaio. Non sono pervenute proposte e suggerimenti dagli utenti.

## SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

### 3. Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

#### 3.1 Struttura organizzativa

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

*In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:*

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

#### **L'organizzazione del Consorzio Fitosanitario provinciale di Piacenza**

Come previsto nella legge regionale sopra richiamata, sono organi del Consorzio Fitosanitario Provinciale:

- la Commissione amministratrice;
- il Presidente della Commissione amministratrice;
- il Sindaco revisore.

Il Presidente, o in sua assenza il Vicepresidente, ha la rappresentanza del Consorzio a tutti gli effetti legali.

La Commissione amministratrice è composta da:

- a) tre rappresentanti dei consorziati designati dalle tre organizzazioni provinciali agricole maggiormente rappresentative;
- b) dirigente responsabile della struttura organizzativa regionale competente in materia fitosanitaria;
- c) dirigente responsabile della struttura organizzativa territoriale regionale competente in materia di agricoltura (prima della riforma operata con la L.R. n. 13/2015 era il dirigente della Provincia, ma le funzioni in materia di Agricoltura sono state ricollocate in capo alla stessa Regione).

La direzione tecnico-amministrativa dei Consorzi Fitosanitari Provinciali è affidata a un direttore, necessariamente laureato in Scienze agrarie, in possesso di abilitazione professionale e con comprovata esperienza almeno quinquennale nel settore fitosanitario. Il direttore, inquadrato come dirigente secondo il CCNL Area dirigenza II (Regioni e Autonomie locali) dirige, sorveglia e coordina tutti i servizi dell'Ente, cura l'esecuzione delle deliberazioni della Commissione amministratrice ed esercita gli altri compiti attribuiti dal Regolamento del Consorzio o affidati dalla Commissione stessa.

La direzione tecnica viene esercitata sotto le direttive e la vigilanza tecnica del dirigente responsabile della struttura organizzativa regionale competente in materia fitosanitaria.

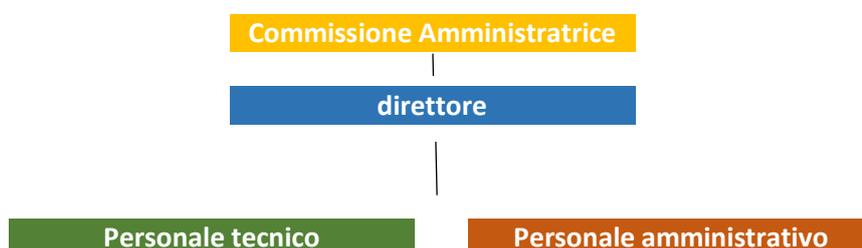
I Consorzi Fitosanitari Provinciali dispongono di personale proprio, assunto secondo le modalità e le procedure previste dalla normativa regionale.

Il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza alla data del 31.12.2024 aveva in dotazione il seguente personale e con rapporto di lavoro subordinato:

Categoria/qualifica	Unità di Personale in organico a tempo INDETERMINATO
C	0
D	3
Categoria/qualifica	Unità di Personale in organico a tempo DETERMINATO
D	1
<b>DIRIGENZA</b> (ex artt. 18 e art.19 LR 43/01)*	1 (50% in avvalimento)

\* In base a quanto previsto dall'art. 18 della l.r. 26.11.2001, n. 43, il Consorzio ha facoltà di provvedere alla copertura del posto della qualifica dirigenziale con contratto a tempo determinato di durata non superiore a cinque anni. Ai sensi dell'art. 19 della medesima legge regionale, tali incarichi possono essere conferiti anche a funzionari dell'Ente, previa collocazione in aspettativa per tutta la durata dell'incarico dirigenziale che presuppone la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato.

## Organigramma



## SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

### 3. Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

#### 3.2 Organizzazione lavoro agile

##### DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

*In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).*

*In particolare, la sezione deve contenere:*

- le **condizionalità** e i **fattori abilitanti** (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli **obiettivi** all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i **contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia** (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. La definizione di smart working, contenuta nella legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come, ad esempio, pc portatili, tablet e smartphone). Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella circolare n. 48/2017.

A partire dal 15 novembre 2017, le aziende sottoscrittrici di accordi individuali di smart working possono procedere al loro invio attraverso l'apposita piattaforma informatica messa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Date le esigue dimensioni dell'Ente, la Commissione Amministratrice valuta l'eventuale adozione di smart/working e telelavoro. Questa è sottesa a una serie di verifiche riguardanti la sicurezza delle reti, verifiche di fattibilità e verifica della trattazione del contratto e le esigue risorse umane.

Si attende una riforma organica del settore con un decreto del Ministro della Pubblica amministrazione accompagnato da apposite linee guida”.

Il lavoro agile, nella disciplina dell'istituto da parte del Contratto collettivo nazionale, sottoscritto il 16.11.2022, tra Aran e organizzazioni sindacali, è regolato da stipula dell'accordo individuale ed è possibile se sono verificate alcune condizioni fondamentali ovvero:

- non pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi da parte dei cittadini;
- la sicurezza delle comunicazioni tra lavoratore e amministrazione attraverso apposita piattaforma, ricorso al cloud o specifiche tecnologie;
- disponibilità di device necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

## SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

### 3. Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

#### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
  - a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
  - b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
  - c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/ internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
  - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
  - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
  - a) soluzioni interne all'amministrazione;
  - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
  - c) meccanismi di progressione di carriera interni;
  - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
  - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
  - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
  - g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
  - h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
  - i) concorsi;
  - l) stabilizzazioni.
- **Formazione del personale**
  - a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
  - b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
  - c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
  - d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

#### Piano triennale dei fabbisogni del Personale 2025 – 2027

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è atto di programmazione posto in capo alle PP.AA, disciplinato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede che le amministrazioni pubbliche definiscano l'organizzazione degli uffici in conformità a tale piano, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, allo scopo di ottimizzare

l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e a perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Con la delibera C.A. n. 265.2 del 12/12/2024, l'Ente ha proceduto all'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni, adottando una dotazione organica più aderente alle esigenze operative della struttura.

Nello specifico, l'Ente ha attivato copertura del profilo professionale Specialista amministrativo contabile vacante tramite accordo con il Comune di Piacenza che ha concesso l'utilizzo della graduatoria del Concorso pubblico, per esami, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 20 unità nel profilo di operatore amministrativo-contabile (cat. D – Area dei Funzionari e delle E.Q. dal 1/4/2023). Lo scorrimento della graduatoria ha permesso di individuare tra gli idonei e che ha acconsentito a lavorare per il Consorzio Fitosanitario provinciale di Piacenza una nuova specialista amministrativa contabile per la quale, l'assunzione decorre dal 1<sup>a</sup> gennaio 2025.

Si richiama l'attenzione alla tabella riassuntiva relativa alla dotazione organica che trova riscontro a decorrere dal gennaio 2025, lasciando evidente la programmazione per l'assegnazione nell'area Tecnica di un posto di Istruttore Fitosanitario a Tempo Pieno a P. Time 83,33% e la scadenza del T.D Specialista Fitosanitario al 30/04/2026 per diritto di conservazione del posto in conformità all'incarico dirigenziale a T.D. dell'attuale direttore.

Area di inquadramento	Profili post CCNL 2019-2021	Organico ricoperto	Organico vacante	Note
Dirigente	Direttore	1		Tempo determinato in avvalimento al 50% scadenza al 30/04/2026
<b>Profilo Professionale TECNICO</b>				
Funzionario ed EQ	Specialista fitosanitario		1	Vacante
Funzionario ed EQ	Specialista fitosanitario	1		Autorizzato P.T.70%
Funzionario ed EQ	Specialista fitosanitario		1	Diritto di conservazione posto per incarico dirigenziale dal 01/05/2021 al 30/04/2026
Funzionario ed EQ	Specialista fitosanitario	1		
Istruttore	Tecnico fitosanitario		1	Vacante Ridotto a P.Time 83,33%
<b>Profilo Professionale AMM.VO</b>				
Funzionario ed EQ	Specialista amministrativo contabile	1		
Funzionario ed EQ	Specialista amministrativo contabile		1	Assunzione dal 01/01/2025
		4	4	

Il Piano occupazionale per il triennio 2025/2027 Comparto è così riassunto nella tabella sotto riportata:

Categoria	Posizione Lavorativa	Modalità acquisizione	Anno di avvio procedura	Stato della procedura	Tipologia rapporto di lavoro	Numero posti
Funzionario	Specialista amministrativo contabile	Scorrimento di graduatorie o Mobilità o Indizione procedura selettiva concorsuale	2024	Avviato/concluso	tempo indeterminato	1
Istruttore	Tecnico fitosanitario	Scorrimento di graduatorie o Mobilità	2025	da avviare	tempo indeterminato 83,33%	1

		o Indizione procedura selettiva concorsuale				
Funzionario	Specialista fitosanitario	Scorrimento di graduatorie o Mobilità o Indizione procedura selettiva concorsuale	2026	da avviare	tempo determinato	1

La Dotazione Organica dell'Ente originariamente prevedeva maggiori figure nel comparto, che, negli anni, conseguentemente alle disposizioni normative, non è stato possibile integrare con la copertura dei posti vacanti, e oltre tutto in rapporto all'anno rispetto al 2019 tra avvalimento e pensionamenti e licenziamenti volontari si sono perse 2 unità a tempo pieno creando non poche difficoltà nella realizzazione delle attività istituzionali sempre più incalzanti sotto il profilo degli adempimenti amministrativo; anche la direzione in avvalimento al 50% presso altro Consorzio Fitosanitario Provinciale grava ulteriormente sulla situazione.

### Piano occupazionale per il triennio 2025/2027 Comparto

Con riferimento ai dati contenuti nel presente atto di programmazione, relativi alle previsioni di cessazione, agli esiti della programmazione dei fabbisogni ed alle modalità di reclutamento ivi individuate si procede riassumendo per anno:

- 2025: nessuna cessazione
- 2026: nessuna cessazione
- 2027: 2 cessazioni.

### Il Piano della formazione

*Nell'attuale contesto economico e sociale, caratterizzato da impetuosi avanzamenti tecnologici, continui cambiamenti delle aspettative dei cittadini e degli utenti dei servizi, e sfide globali, la formazione del personale è indispensabile per consentire alle amministrazioni pubbliche di raggiungere adeguate performance che, per quantità e qualità, possano soddisfare le domande e i bisogni espressi da persone e comunità del proprio contesto di riferimento.<sup>2</sup>*

L'Ente considera la formazione e lo sviluppo delle competenze del personale una delle leve fondamentali per completare il processo di innovazione della Pubblica Amministrazione, nonché un fattore determinante per il benessere organizzativo.

L'Ente usufruisce (e-learning su Self, seminari e webinar) dei percorsi proposti dalla Regione Emilia-Romagna attraverso piattaforme di formazione dedicata attraverso ORMA (portale della comunicazione interna della Giunta regionale e dell'Assemblea legislativa).

Le aree prioritarie individuate sulle quali è indirizzata la formazione aziendale sono le seguenti:

- la trasformazione digitale nella Pubblica Amministrazione;
  - il rafforzamento e lo sviluppo delle competenze digitali, in linea con gli standard europei ed internazionali;
  - la sicurezza informatica;
  - il potenziamento delle competenze trasversali, con particolare riferimento alla capacità del lavoro di gruppo e di problem solving;
  - aggiornamenti in materia di gare e appalti;
  - iniziative di formazione in materia di anticorruzione promosse dal RPCT della Regione Emilia-Romagna.
- L'adesione formale (Delibera della Commissione Amministratrice) al progetto della "Rete per l'integrità e la Trasparenza" di cui all'art. 15 della L.R. n. 18 del 2016 costituisce una forma di raccordo istituzionalizzato tra i Responsabili delle prevenzioni della Corruzione e delle Trasparenza delle Amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo.

<sup>2</sup> *Vd. "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il Ministro per la Pubblica Amministrazione. 14 gennaio 2025.*

- iniziative di formazione obbligatoria su anticorruzione, privacy e sicurezza (primo soccorso, antincendio, aggiornamenti specifici, ecc.)
- iniziative formative tecniche (da remoto con Teams e in presenza) attraverso gli specialisti del Settore Fitosanitario della Regione Emilia-Romagna rivolti alla qualifica di Ispettore Fitosanitario o Agente accertatore.
- iniziative formative tecniche di aggiornamento (da remoto con Teams e in presenza) con cadenza periodica atte al mantenimento delle competenze specifiche.
- iniziative di aggiornamento amministrativo con particolare focus sui nuovi adempimenti anche attraverso adesione a piattaforme esterne.
- risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma “Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni” (Sylla-bus).  
Per ciascuna delle aree di competenza, Syllabus rende progressivamente disponibili percorsi formativi customizzati sulle esigenze dei dipendenti delle amministrazioni, volti primariamente a rafforzare le competenze di base, e approfondimenti e aggiornamenti rispetto a tematiche più specifiche o di natura specialistica, fruibili in apprendimento autonomo. La fruizione di percorsi formativi consente alle amministrazioni, tra l’altro, di:
  1. verificare, lo “stato di salute” delle competenze del proprio capitale umano e, quindi, attivare percorsi formativi specifici per ciascun dipendente finalizzati a colmare i propri gap di competenza, rilevati attraverso l’assessment individuale in entrata;
  2. rafforzare diffusamente le competenze trasversali del proprio personale, nella prospettiva della formazione continua;
  3. concorrere all’assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze.

## **SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE**

### **4. MONITORAGGIO**

*Sezione non prevista per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti (DM 30 giugno 2022, n. 132).*