



IRPET Istituto Regionale
Programmazione
Economica
della Toscana

Piano Integrato di attività e organizzazione - PIAO

Anno 2022

Indice

Premessa	5
1. Scheda anagrafica	7
2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione	9
○ <u>2.1 Valore pubblico</u>	9
○ <u>2.2 Performance</u>	11
○ <u>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</u>	19
3. Organizzazione e capitale umano	45
○ <u>3.1 Struttura organizzativa</u>	45
○ <u>3.2 Organizzazione del lavoro agile</u>	47
○ <u>3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024</u>	51
○ <u>3.4 Formazione</u>	66
○ <u>3.5 Piano delle azioni positive</u>	69
4. Monitoraggio	71
○ <u>4.1 Monitoraggio sul programma di attività</u>	71
○ <u>4.2 Monitoraggio della performance organizzativa</u>	71
○ <u>4.3 Monitoraggio delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi</u>	72
○ <u>4.4 Monitoraggio sul lavoro agile</u>	75
○ <u>4.5 Monitoraggio sull'organizzazione dell'ente, sui fabbisogni e sulla formazione</u>	75

Allegati: Tabelle

Tabella A - Indice valutazione rischio per aree di rischio

Tabella B - Rischi e azioni preventive

Tabella C - Cause di rischio

Tabella D - Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

Premessa

Il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, contenente disposizioni per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), all'art. 6 introduce il nuovo Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Si tratta di un unico piano di governance finalizzato ad assorbire gli attuali strumenti di programmazione e pianificazione cui sono tenute le amministrazioni (piano triennale dei fabbisogni, piano della performance, piano di prevenzione della corruzione, piano organizzativo del lavoro agile), razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e garantendo il coordinamento, la coerenza ed il controllo dei medesimi.

Il Piano di durata triennale, con aggiornamento annuale, assicura la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini, la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso.

Il Piano e i relativi aggiornamenti sono adottati entro il 31 gennaio di ogni anno, pubblicati sui siti internet istituzionali delle singole amministrazioni e inviati al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul relativo portale. In sede di prima applicazione il termine è stato posticipato prima al 30 aprile 2022 e, quindi, da ultimo al 30 giugno 2022 in attesa dell'adozione degli appositi decreti attuativi.

L'adozione del Piano, da un punto di vista soggettivo, costituisce obbligo cogente per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative. Tale obbligo non è posto per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, per le quali è previsto che con il relativo decreto attuativo siano definite delle modalità semplificate di adozione del Piano.

Il D.L. n. 80/2021, infatti, all'art. 6, comma 6, prevede che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sia adottato il **Piano tipo** nel quale saranno altresì definite le modalità semplificate- sia per contenuti che per procedure di aggiornamento- per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

IRPET, quale ente pubblico regionale con un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità (cfr. sezione 3), è dunque tenuto all'adozione del Piano con le modalità semplificate che saranno previste nel decreto attuativo.

Ad oggi, tuttavia, tali decreti attuativi non sono stati ancora approvati né individuate le modalità semplificate.

Infatti vi sono solo due schemi di decreto (in attesa di emanazione) a cui far riferimento:

- lo schema di Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- lo schema di Decreto del Presidente della Repubblica recante *“Individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'articolo 6, comma 5, del decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113”* sul quale è stata acquisita l'intesa della Conferenza Unificata ed il parere favorevole, pur con alcune osservazioni, del Consiglio di Stato;

Secondo la bozza di D.M. e le relative linee guida per la compilazione del PIAO, il Piano integrato di attività e organizzazione è suddiviso in sezioni che a loro volta sono ripartite in sottosezioni di programmazione riferite a specifici ambiti di attività amministrativa-gestionale. Tuttavia, non sono inserite specifiche disposizioni per le piccole amministrazioni.

Nello schema di DPR sono invece, in primis, individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione e, di conseguenza, soppressi per le amministrazioni tenute alla redazione dello stesso. Non sono però dati chiarimenti in merito al contenuto del Piano semplificato previsto per amministrazioni con meno di 50 dipendenti, limitandosi unicamente a ribadire che queste devono attenersi agli adempimenti stabiliti nel decreto di cui al comma 6 dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80.

Nonostante il contesto incerto, al fine di evitare inadempimenti, IRPET ha ritenuto opportuno procedere comunque all'adozione del PIAO entro il termine fissato dalla normativa, seppure con i limiti derivanti da un'organizzazione di piccole dimensioni, seguendo lo schema e la struttura dettata dalle linee guida ministeriali.

Il presente Piano, dunque, e si compone di 4 sezioni:

- 1) Scheda anagrafica dell'amministrazione
- 2) Valore Pubblico, performance e anticorruzione
- 3) Organizzazione e capitale umano
- 4) Monitoraggio

e si propone di racchiudere in un unico documento, in una visione sistemica, i seguenti documenti di programmazione (operando anche le dovute conferme per quelli già adottati nel 2022 ed ancora vigenti ovvero che prevedono un particolare iter di approvazione):

- a) Piano della Performance;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)- in fase di verifica e aggiornamento;
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)
- e) Piano delle azioni positive

Data l'incertezza normativa, tale documento potrà essere oggetto di revisione/integrazione/modifica a seguito dell'emanazione della opportuna regolamentazione in materia e delle conseguenti indicazioni circa le corrette modalità di redazione del PIAO per le "piccole" amministrazioni.

1. SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione: IRPET - ISTITUTO REGIONALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA DELLA TOSCANA

Tipologia: ENTE PUBBLICO REGIONALE, istituito con Legge regionale Toscana n.59 del 29 luglio 1996 “Ordinamento dell’IRPET” e s.m.i.

codice IPA: irpet_

C.F/P.IVA: 04355350481

Sede legale e operativa: via Pietro Dazzi n.1, 50141, Firenze (Italia)

Legale rappresentante: Direttore pro tempore, dott. Nicola Sciclone

Sito istituzionale: <http://www.irpet.it/>

Pec: protocollo.irpet@postacert.toscana.it

Facebook: <https://www.facebook.com/irpet.toscana/>

Tel +39 55 459111 · Fax +39 55 4591240

Compiti e funzioni: ente di consulenza sia per la Giunta che per il Consiglio regionale per lo svolgimento di compiti di studio e ricerca in materia di programmazione indicati nell'articolo 2 della legge regionale 59/96 s.m.i.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

IRPET, ente di consulenza per la Giunta ed il Consiglio regionale della Toscana, svolge attività di ricerca in ambito economico, sociale e territoriale, finalizzata alla programmazione, analisi e valutazione delle politiche pubbliche.

Sono compiti dell'Istituto, secondo l'articolo 2 della legge regionale n. 59/1996 e sue successive modifiche ed integrazioni:

- a) lo studio della struttura socio economica regionale e delle sue trasformazioni, degli andamenti congiunturali e dei relativi strumenti analitici;
- b) lo studio della struttura territoriale regionale e delle sue trasformazioni e dei relativi strumenti analitici;
- c) lo studio delle metodologie di programmazione, di valutazione e di verifica delle politiche;
- d) gli studi preparatori per gli atti della programmazione regionale e per il piano di indirizzo territoriale regionale in ordine ai problemi economici, territoriali e sociali;
- dbis) l'elaborazione dei documenti o rapporti di valutazione dei programmi nazionali e dell'Unione Europea gestiti dalla Regione Toscana, di cui all'art. 10, comma 5 e 12 della L.R. 2 agosto 2013, n. 44 (Disposizioni in materia di programmazione regionale);
- e) la circolazione delle conoscenze e dei risultati di cui alle lettere (a) (b) e (c)

Inoltre l'Istituto, nell'ambito delle stesse materie, può svolgere altre attività di studio, ricerca e consulenza su committenza di soggetti pubblici e privati diversi da Regione Toscana e può, altresì, stabilire relazioni con altri enti di ricerca, anche esteri, uffici studi, istituti specializzati, dipartimenti universitari nonché assumere iniziative di formazione specialistica nelle discipline oggetto dell'attività dell'Istituto (art. 2, commi 2 e 3, della L.r. 59/96 smi).

L'ente ha una propria autonomia giuridica, amministrativa, organizzativa e contabile. L'istituto è finanziato dal contributo regionale ordinario per la copertura delle spese di funzionamento, dagli ulteriori contributi ricavati da fondi europei e nazionali per la esecuzione delle attività comuni con Regione Toscana e dai proventi della vendita di servizi ad enti diversi da Regione Toscana.

Le strategie operative dell'IRPET sono fissate nel programma di attività annuale e pluriennale sulla base degli specifici indirizzi espressi dalla Giunta regionale sentito il Consiglio, sulla base delle risorse disponibili e degli obiettivi stabiliti nel DEFR regionale.

Il Programma di attività, proposto dal Direttore sulla base di tali indirizzi, è approvato dal Comitato di Indirizzo e controllo e trasmesso alla Giunta e al Consiglio regionale, unitamente al bilancio di previsione. Tutta l'attività dell'IRPET è riepilogata nella Relazione annuale di attività approvata sempre dal Comitato di indirizzo e controllo e trasmessa agli organi regionali insieme al bilancio consuntivo dell'ente.

Tanto il programma annuale di attività quanto la relazione finale sono pubblicati sul sito dell'IRPET al seguente link: <http://www.irpet.it/programmi-e-relazioni-di-attivita>

Il programma di attività dell'IRPET si sviluppa in due filoni principali: attività istituzionale e attività comuni. La prima ha una corrispondenza nel finanziamento ordinario dell'istituto, la seconda si riferisce alle attività comuni finanziate con fondi europei ed eventualmente anche di altra natura (nazionale e/o regionale). Vi è infine un filone residuale relativo alla possibilità per l'Istituto di svolgere attività comuni o commerciali per conto di altri enti pubblici o privati.

L'attività istituzionale si articola in una molteplicità di funzioni che sono orientate, da un lato, alla costruzione ed aggiornamento di modelli e di banche date e, dall'altro, all'analisi della evoluzione della economia e della società toscana in una duplice accezione: congiunturale, per cogliere le trasformazioni ed i cambiamenti di breve periodo, e strutturale per evidenziare le tendenze di fondo del sistema, gli eventuali squilibri, e le future prospettive di sviluppo.

Le attività comuni invece attengono a progetti di ricerca di comune interesse con Regione Toscana che trovano il loro finanziamento in fondi comunitari (in particolare FSE, FESR, FEASR) o fondi nazionali a specifica destinazione.

Le aree di ricerca spaziano le tematiche più diverse: macroeconomia regionale, lavoro, istruzione e formazione, welfare, territorio, energia ed ambiente, turismo, imprese, investimenti pubblici, trasporti, agricoltura, cultura, finanza pubblica, fiscalità, politiche industriali, pianificazione. L'Istituto inoltre lavora attraverso una raffinata strumentazione modellistica in ambito di Input/output e macroeconomia, micro simulazione e social accountability matrix, modellistica spaziale e di trasporto.

Il piano di attività dell'Istituto si articola in due principali assi, fra loro interconnessi e aventi la medesima rilevanza.

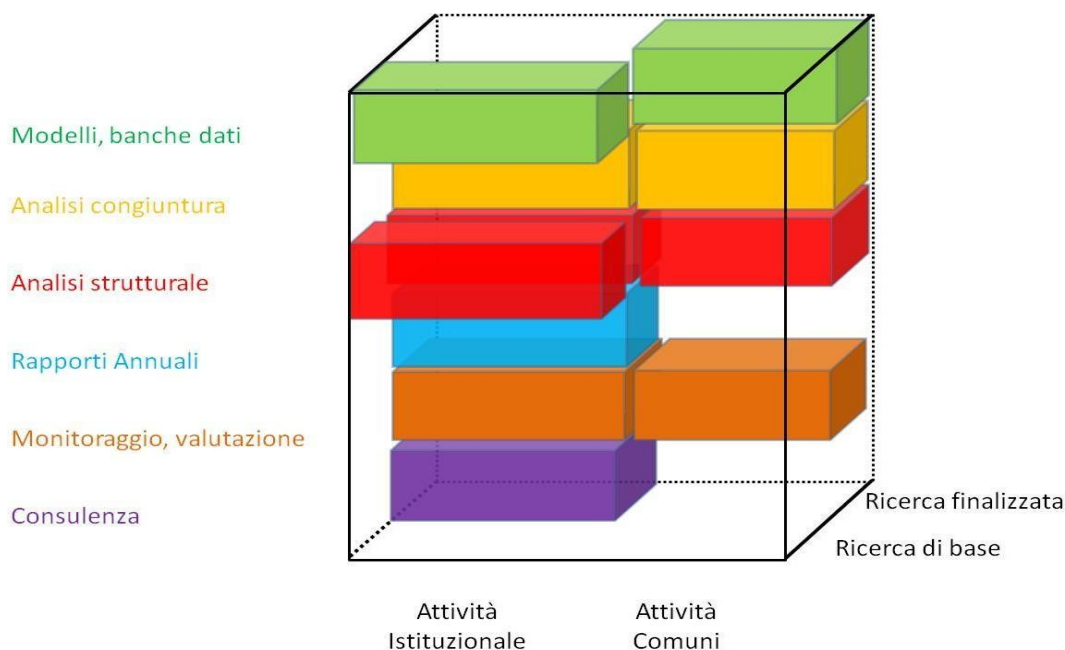
Il primo è rappresentato dalla ricerca di base, finalizzata all'accumulazione di competenze e strumenti per l'interpretazione e l'analisi del modello di sviluppo regionale (competitività, sostenibilità, coesione, equità, stato di salute, ecc.) e delle politiche pubbliche (targeting, efficienza, efficacia).

Il secondo asse è costituito dalla ricerca finalizzata, orientata ad ottenere i risultati utili alla conoscenza dei meccanismi di funzionamento e dei punti di forza e debolezza del sistema economico, sociale, territoriale (sia a livello macro che micro), oltre che degli effetti prodotti dall'intervento pubblico sul libero agire del mercato.

Ricerca di base e finalizzata si traducono quindi in una pluralità di attività, che possiamo sintetizzare in sei categorie di produzione. Nel dettaglio:

- a) gli strumenti per la ricerca: ovvero, i modelli, le metodologie di valutazione ex post, le Banche dati;
- b) le Note congiunturali, per cogliere le trasformazioni ed i cambiamenti di breve periodo;
- c) le Ricerche tematiche, di taglio strutturale, per evidenziare le tendenze di fondo del sistema, gli eventuali squilibri, e le future prospettive di sviluppo;
- d) i due Rapporti annuali, in cui confluiscono le evidenze congiunturali e strutturali del sistema economico e sociale, ed infine
- e) l'attività di ricerca funzionale alla programmazione regionale;
- f) l'Attività di consulenza per la Giunta ed il Consiglio.

Tenendo conto delle due tipologie di classificazione evocate (attività istituzionale vs attività comuni; ricerca di base vs ricerca finalizzata) il quadro dei lavori di IRPET può essere sinteticamente espresso attraverso la figura seguente:



Vi sono infine una serie attività commissionate all'Istituto da organismi pubblici diversi da Regione Toscana e da soggetti privati, in conformità con quanto previsto all'articolo 2, comma 2 e dall'articolo 16, comma 2, della stessa legge di ordinamento che riguardano sia attività di interesse comune svolte con altre amministrazioni pubbliche sulla base di protocolli, convenzioni o accordi, sia attività di natura commerciale, che consiste principalmente nella vendita di servizi di consulenza ed avviamento riguardo l'uso di tavole e modelli sviluppati dall'Istituto (in particolare le tavole input-output -anche nella forma di utilizzo attraverso applicativo web- il modello di previsione regionale e locale ed i modelli di micro-simulazione). I soggetti committenti sono amministrazioni regionali e locali, istituti di ricerca pubblici e privati e imprese.

IRPET inoltre persegue la finalità istituzionale di divulgazione scientifica relativa alle ricerche svolte attraverso convegni, pubblicazione di note brevi, rapporti di ricerca e articoli su riviste nazionali e internazionali e, a tal fine, nello svolgimento della propria attività collabora con molti enti, università ed istituti anche internazionali.

Il programma annuale per l'anno 2022 e la relativa proiezione triennale sono stati approvati, sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta regionale con delibera n. 1089 del 28.10.2021 (poi confermati con delibera n. .1311 del 13-12-2021), con deliberazione del Comitato di indirizzo e controllo n. 4 del 29.11.2021 e disponibili sul sito istituzionale al seguente link:

http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2021/11/1_programma-attivit-2022.pdf

2.2 Performance

Il sistema di valutazione dell'IRPET è stato adottato con determinazione del Direttore n. 54 del 17.11.2011 (pubblicato sul sito istituzionale, sezione 'Amministrazione trasparente', rubrica 'Performance', voce 'Sistema di valutazione'), come modificato ed aggiornato da ultimo con determinazione n. 33 del 29.06.2020.

Esso è stato redatto ai sensi di quanto disposto all'articolo 7 del decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e degli articoli 19 e 20 della L.R. Toscana 8.1.2009, n. 1, come modificati dalla L.R. Toscana 17.11.2010, n. 57, con i contenuti e per gli effetti stabiliti ai Titoli II e III del citato D.Lgs. n. 150/2009 ed al Capo III-bis del regolamento emanato con Decreto del Presidente della Regione Toscana 24.3.2010, n. 33/R.

IRPET, infatti, in quanto ente dipendente della Regione Toscana (ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto regionale) è soggetto alle disposizioni regionali in tema di performance ai sensi dell'articolo 45 del regolamento emanato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale 24 marzo 2010, n. 33/R ad oggetto "Regolamento di attuazione della Legge Regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione ed ordinamento del personale)", come recate dal capo III bis del medesimo.

Il sistema di valutazione adottato da IRPET tiene conto della peculiarità della natura e del fine istituzionale dell'Istituto, chiamato a svolgere attività di ricerca, studio e consulenza, nell'ambito della analisi economica, sociale e territoriale.

Coordinando le norme generali in materia di valutazione con le specificità della struttura dell'IRPET, il sistema di valutazione mira, da un lato, ad incentivare la qualità della prestazione lavorativa, riconoscendo il merito, dall'altro, a valorizzare le capacità interne e garantire elevati standard qualitativi tanto nel settore della ricerca, in termini di valore scientifico, accuratezza metodologica, approfondimento analitico e rispetto dei tempi programmati, quanto nei servizi e nelle strutture amministrative, in termini di efficacia ed efficienza.

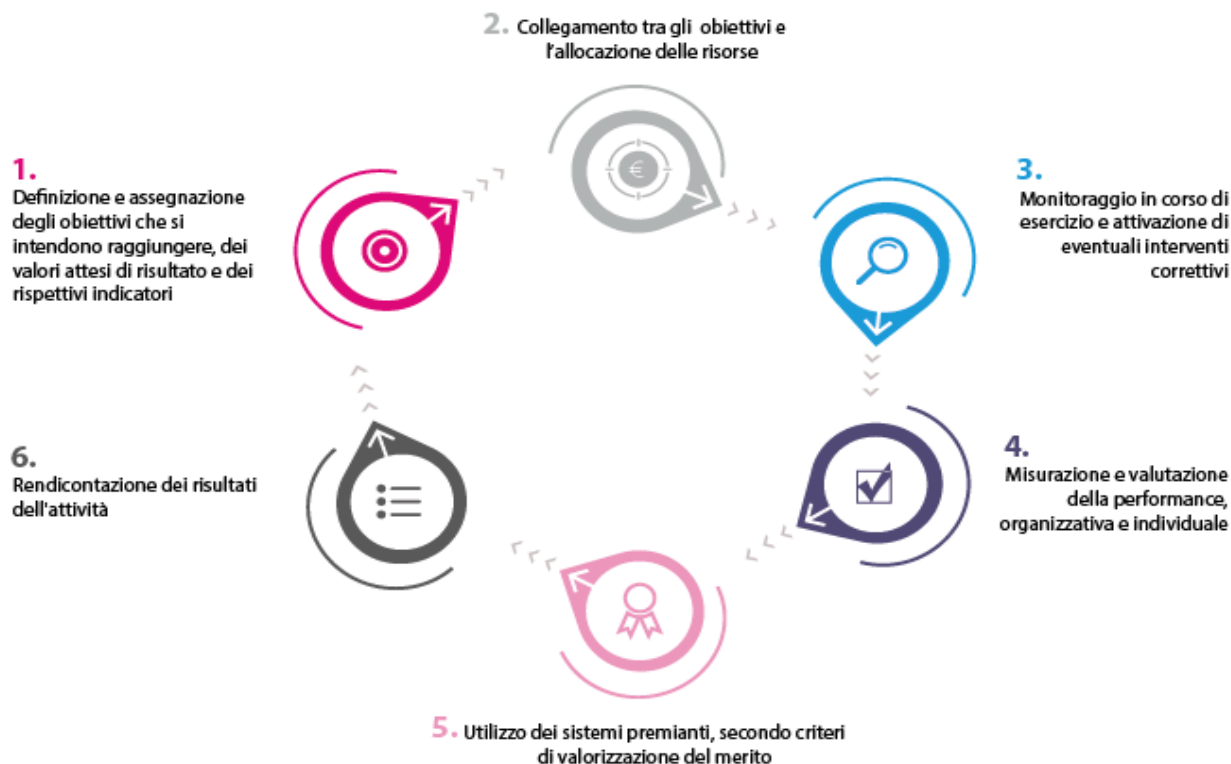
2.2.1 Le fasi e il ciclo della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione è articolato in varie fasi, con tempi e modalità coerenti con il Piano annuale di Attività dell'IRPET (cfr. par. Valore pubblico) e, ad esso, strettamente collegato.

Nel rispetto degli obiettivi previsti dalla legislazione in materia, l'articolazione del ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo e di direzione dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni

Di seguito si rappresenta il ciclo della performance:



Alle suddette fasi deve essere correlata una tempistica in grado, da un lato, di rispettare l'esigenza di programmazione degli obiettivi dell'ente e dei correlati obiettivi individuali, dall'altro, di consentire la misurazione e consuntivazione dei risultati- prima dell'ente nel suo complesso e quindi del dipendente-, nell'ottica di una stretta connessione tra qualità della prestazione individuale e qualità della prestazione organizzativa.

Nello specifico, si individua un percorso "a cascata" che prevede:

- una **prima fase volta alla programmazione degli obiettivi**, così articolata:
 - a) redazione del piano della qualità della prestazione organizzativa con individuazione degli obiettivi strategici su base triennale e conseguente aggiornamento su base annuale
 - b) Assegnazione a ciascun settore e/o struttura dirigenziale degli obiettivi organizzativi mediante la redazione del Piano di Lavoro annuale
 - c) Assegnazione degli obiettivi individuali al personale
- una **seconda fase volta alla misurazione e consuntivazione dei risultati**:
 - a) valutazione dei risultati conseguiti dall'ente rispetto agli obiettivi prefissati
 - b) valutazione dei risultati conseguiti da ciascun settore /struttura dirigenziale
 - c) valutazione dei risultati conseguiti dal singolo.

Gli strumenti a supporto del Ciclo di gestione e del sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione, volti a definire in un quadro organico obiettivi dell'ente ed obiettivi individuali, sono:

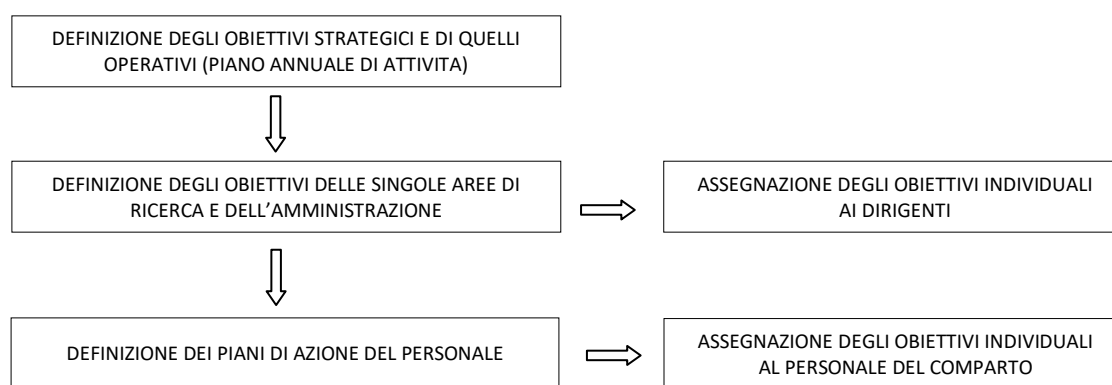
- a) **PIANO DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA**: individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente

- b) **PIANO DI LAVORO:** individuazione degli obiettivi di struttura attribuiti ai singoli settori e dei relativi Piani di Azione.
- c) **SCHEDE DI ASSEGNAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI:** individuazione degli obiettivi e dei comportamenti che saranno oggetto di valutazione per misurare la qualità della prestazione individuale.

Il sistema di governo della performance “a cascata” è volto a monitorare le variabili chiave e le informazioni strategicamente rilevanti secondo un processo progressivo che consente la definizione, assegnazione e riconduzione di ciascun atto/attività svolta ad uno specifico obiettivo strategico pluriennale.

Ecco, quindi, che in stretta coerenza con gli obiettivi strategici (mutuati dal Programma annuale di attività dell’IRPET e strettamente connessi con il Documento di Economia e Finanza Regionale – DEFR come si è evidenziato al precedente paragrafo “Valore pubblico”) si definiscono gli obiettivi dell’Ente di ciascuna struttura dirigenziale con i relativi indicatori di risultato e valori attesi, riportati nei documenti a supporto del ciclo e, quindi, sono definiti gli obiettivi individuali e le attività del personale del comparto.

Il seguente diagramma illustra il processo decisionale che definisce gli indirizzi strategici, i piani di azione e quindi gli obiettivi individuali del personale dirigente e del comparto.



2.2.2 Piano Della Qualità della Prestazione Organizzativa

Il Piano della qualità della prestazione organizzativa (PQPO) è un documento programmatico annuale con proiezione triennale volto a garantire trasparenza e informazione sui programmi di attività dell'Ente.

All'interno del Piano sono illustrati gli obiettivi strategici, nonché i relativi indicatori e valori attesi (target), ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture; i contenuti di questo documento rappresentano, pertanto, il punto di partenza dell'intero ciclo di programmazione, misurazione e valutazione delle prestazioni di tutta la struttura organizzativa dell'IRPET.

Tale strumento è regolato, compatibilmente con l'assetto del nostro Istituto, dagli artt. 28 quinquies e seguenti del Regolamento emanato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale 24 marzo 2010, n.33/R (Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n.1 “Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale”), coordinato con il Decreto del Presidente della Giunta Regionale 14 febbraio 2011, n.6/R.

L'articolo 15 bis della L.R. 59/1996 e ss.mm.ii. (Ordinamento IRPET) prevede che il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa è predisposto dal Direttore in coerenza con il programma di attività dell'Istituto ed è approvato dalla Giunta regionale, che provvede altresì al monitoraggio circa lo stato di realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa.

Le fasi, gli strumenti di supporto e gli attori coinvolti nel ciclo di gestione della performance organizzativa dell'Istituto risultano individuati nelle Linee guida del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione (PMV) approvate, in ultimo, dalla Giunta Regionale con propria deliberazione n. 229/2018 ed alle quali si rimanda per avere una visione completa del ciclo della performance.

Le fasi del ciclo della performance organizzativa sono le seguenti:

1. Programmazione, definizione obiettivi, condivisione con l'Organismo Indipendente di

- Valutazione (OIV) ed approvazione (da svolgersi nel periodo novembre/gennaio dell'anno di approvazione del PQPO);
2. Monitoraggi trimestrali (da svolgersi nel periodo aprile/gennaio dell'anno successivo a quello di approvazione del PQPO);
 3. Valutazione e rendicontazione dei risultati del PQPO, dei Direttori vertici degli enti dipendenti (da svolgersi nel periodo gennaio/ottobre successivo a quello di approvazione del PQPO).

Le suddette fasi sono scandite da scadenze temporali che garantiscano da un lato il rispetto della programmazione degli obiettivi dell'Istituto e degli obiettivi individuali e, dall'altro, la misurazione e la rendicontazione dei risultati, nell'ottica di una stretta correlazione.

Gli strumenti previsti a supporto del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione sono i seguenti:

- 1) scheda-obiettivi: tale scheda nella sezione programmazione contiene il dettaglio analitico degli obiettivi con individuazione puntuale degli indicatori e dei relativi valori, mentre nella sezione monitoraggio contiene il valore conseguito dagli indicatori collegati agli obiettivi;
- 2) Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO)
- 3) Relazione sulla Qualità della Prestazione (RQP): evidenzia i risultati raggiunti nell'anno precedente ed il contesto nel quale sono maturati.

Relativamente, poi, agli attori coinvolti sono:

- la Giunta Regionale che approva il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, il suo monitoraggio intermedio (dopo il primo semestre), le eventuali rimodulazioni del PQPO, la Relazione finale sulla Qualità della Prestazione e che, inoltre, valuta il Direttore dell'Istituto su proposta dell'OIV
- l'Organismo Indipendente di Valutazione che: partecipa alla definizione della proposta di obiettivi (nonché all'eventuale revisione in corso d'anno) fornendo osservazioni e/o suggerimenti; propone annualmente alla Giunta Regionale la valutazione del Direttore dell'Istituto promuovendo, a tale fine, momenti di confronto; valida la Relazione sulla Qualità della Prestazione esprimendo, altresì, un parere sul conseguimento complessivo degli obiettivi organizzativi come risultante dal monitoraggio finale;
- il Direttore Generale della Giunta Regionale che partecipa alla definizione della proposta di obiettivi dell'Istituto e ne propone eventuali rivisitazioni e valida quanto rendicontato da IRPET mediante l'espressione di un giudizio qualitativo sull'adeguatezza della documentazione prodotta;
- il Direttore dell'Istituto che partecipa alla definizione della proposta di obiettivi e ne propone eventuali rivisitazioni e che predispone i monitoraggi periodici inerenti il grado di raggiungimento degli obiettivi sottoponendoli alla Direzione Generale della Giunta Regionale ed agli uffici regionali. Il Direttore valuta inoltre al termine del ciclo annuale, i Dirigenti dell'IRPET.
- i Dirigenti dell'IRPET chiamati a realizzare gli obiettivi di struttura come previsti nel PQPO ed assegnati alle diverse aree e quindi a valutare le PO ed il personale dipendente

IL PQPO 2022

Il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO) di IRPET per l'anno 2022 è stato approvato con delibera di Giunta Regionale n. 194 del 28.02.2022 (http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2016/05/delibera_n-194_del_28-02-2022.pdf).

Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale, sezione 'Amministrazione trasparente', rubrica 'Performance', voce "Piano delle Performance" (<http://www.irpet.it/piano-performance>), anno 2022

Nel Piano sono stati definiti, in armonia con quanto contenuto nei documenti programmatici (Programma di attività) obiettivi di valenza strategica, programmati su base triennale e aggiornati annualmente, rappresentanti la descrizione dei risultati che l'Istituto si prefigge di raggiungere per eseguire con successo le finalità prefissate.

Nel PQPO per l'anno 2022 sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici:

1. analisi congiunturale e previsionale del sistema economico;
2. effetti redistributivi e di gettito delle politiche fiscali e di welfare;

3. valorizzazione e diffusione delle ricerche;
4. valorizzazione e produttività delle ricerche;
5. una PA trasparente e leggera: innovazione, semplificazione, contenimento della spesa;
6. finanza pubblica;
7. agricoltura;
8. cultura;
9. pianificazione territoriale;
10. welfare.

Tali obiettivi sono coerenti con il DEFR 2022 e con il Programma annuale delle attività sulla base degli indirizzi approvati dalla Giunta regionale con delibera n. 1089 del 28.10.2021 (cfr. Valore pubblico cap.1) che descrive in modo dettagliato la ricerca di base con il conseguente sviluppo ed aggiornamento dei modelli, i prodotti e i rapporti di ricerca e le attività di consulenza a supporto della programmazione e delle scelte di governo di Regione Toscana.

Il conseguimento degli obiettivi strategici coinvolge l'intera struttura dell'Istituto in quanto gli stessi si caratterizzano per un impatto fortemente trasversale sulla "macchina burocratica". Ciò non toglie, ovviamente, che certi obiettivi siano da attribuirsi più marcatamente alla competenza di alcune unità organizzative piuttosto che a quella di altre, ma i medesimi, proprio in relazione al loro carattere strategico, sono stati conseguiti con il contributo dell'intera struttura.

A seguire, si rappresenta la scheda-obiettivi nella quale sono individuati gli specifici obiettivi, peso percentuale (grazie al quale è possibile graduare l'importanza relativa degli obiettivi all'interno della scheda-obiettivi), indicatori, valori iniziali (relativi all'anno 2021 o all'ultimo dato utile disponibile), valori target (2022 e relativa tendenza per gli anni 2023/2024, ove disponibile), note, responsabile attuazione (struttura di riferimento per la realizzazione dell'obiettivo) e collegamento con la programmazione regionale 2022, utili per monitorare puntualmente lo stato di conseguimento degli obiettivi strategici (organizzativi) nonché per valutare il grado di realizzazione degli obiettivi individuali del Direttore dell'Istituto. Per quanto concerne il valore iniziale si ritiene opportuno sottolineare che, fatte salve situazioni particolari evidenziate nel campo note della scheda-obiettivi, tale valore (laddove presente) si configura quale punto di riferimento per apprezzare la performance della struttura e consentirne la confrontabilità temporale con quella degli anni precedenti. La rilevazione della performance realizzata su uno specifico indicatore, nel caso in cui il valore target non risulti pienamente conseguito, verrà effettuata parametrando percentualmente il risultato raggiunto con il valore target fissato, salva l'applicazione degli eventuali ritardi quantificati (per gli indicatori di tipo procedurale).

Per ciò che riguarda gli indicatori procedurali sono stati definiti alcuni cronoprogrammi dettagliati (si veda nelle pagine successive alla scheda-obiettivi) che, attraverso l'esplicitazione di apposite fasi di realizzazione, consentono di apprezzarne l'avanzamento in modo maggiormente oggettivo.

ISTITUTO REGIONALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA TOSCANA (IRPET) - OBIETTIVI 2022

I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2022	
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2022				Valore target 2023 - 2024
1	Analisi congiunturale e previsionale del sistema economico	1.1	Stima previsionale dell'export estero della Toscana coerente con il dato ufficiale pubblicato dall'Istituto Nazionale di Statistica (Istat)	10,00%	Margine di errore percentuale relativo alla stima della dinamica dell'export toscano	-	>=-5,00% <=+5,00%	>=-5,00% <=+5,00%	Il margine di errore è calcolato sulle base delle previsioni che IRPET diffonderà due volte l'anno (a giugno 2022 e a ottobre 2022) in merito rispettivamente all'export del primo semestre 2022 e del terzo trimestre 2022; l'errore di previsione sarà calcolato confrontando le stime di IRPET con il dato ufficiale di Istat che verrà pubblicato nel corso dell'anno (abituamente il dato ufficiale relativo al primo semestre viene pubblicato entro settembre mentre il dato relativo al terzo trimestre viene pubblicato entro la fine di dicembre). Visto l'elevato livello di volatilità della variabile in oggetto, tanto più accentuata dal livello regionale della stima, e la novità del modello di previsione in oggetto, si adotta un margine di errore del [-5%;+5%]. Il valore iniziale non è disponibile in quanto nuovo obiettivo	Congiuntura e struttura economica	DGR n. 1311/2021 - Documento di indirizzo 2022 ad IRPET
2	Effetti redistributivi e di gettito delle politiche fiscali e di welfare	2.1	Coerenza fra gettito/costo delle riforme di imposte/benefici stimato e risultante da Relazione Tecnica	10,00%	Margine di errore percentuale relativo alla stima degli effetti di gettito a livello nazionale della riforma dell'Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IRPEF)	-	>=-5,00% <=+5,00%	>=-5,00% <=+5,00%	Il margine di errore è calcolato sulla base della simulazione dell'intervento di riforma dell'IRPEF effettuata attraverso il modello di microsimulazione fiscale dell'IRPET MicroReg. Nello specifico, l'errore di previsione sarà calcolato confrontando la perdita di gettito stimata attraverso MicroReg con quella indicata nella Relazione Tecnica alla legge di bilancio per il 2022. Dati i margini di errore nelle stime da modelli di microsimulazione fiscale, si adotta un valore target del [-5%;+5%]. Il valore iniziale non è disponibile in quanto nuovo obiettivo	Modelli per l'analisi delle interdipendenze settoriali, delle relazioni tra economia e ambiente; modelli di microsimulazione e disuguaglianza	DGR n. 1311/2021 - Documento di indirizzo 2022 ad IRPET
					Margine di errore percentuale relativo alla stima dei costi a livello nazionale della riforma degli assegni al nucleo familiare	-	>=-5,00% <=+5,00%	>=-5,00% <=+5,00%			
3	Valorizzazione e diffusione delle ricerche	3.1	Accettazione dei lavori IRPET a Convegni di rilevanza nazionale (SIEP, SIE, AISRE, AIEL, ecc.) e/o su riviste scientifiche con refereaggio	Numero di studi e lavori accettati in convegni nazionali	17 dato finale 2021	21	>=21	Come desumibile dal nostro sito www.irpet.it le pubblicazioni da prendere in considerazione ai fini del calcolo dell'indicatore sono quelle per le riviste scientifiche con refereaggio. Gli ultimi due anni (2020-2021) hanno rappresentato un ostacolo notevole all'organizzazione di convegni scientifici, soprattutto di natura internazionale. Da un lato sono ovviamente saltati tutti i convegni in presenza, dall'altro alcuni ostacoli di natura organizzativa hanno reso difficile e talvolta impossibile l'organizzazione dei convegni on line di tipo scientifico (si pensi ad esempio alla questione che riguarda i diversi fusi orari dei Paesi in cui risiedono relatori e uditori). Anche in merito alla pubblicazione su riviste scientifiche, problemi si sono verificati in termini di refereaggio. A fronte quindi dei risultati conseguiti in tali obiettivi nell'ultimo biennio, in gran parte influenzati dalla situazione pandemica e stante l'incertezza nell'avvio del 2022, dato l'attuale protrarsi dell'emergenza sanitaria e la difficoltà nel prevedere la sua evoluzione e i relativi effetti su convegni e pubblicazioni, si è ritenuto preferibile individuare il valore target per l'anno in corso facendo una stima tra i risultati raggiunti nel triennio pre-pandemia (2017-2021) e quelli nel biennio 2020-2021	Dirigenza	Obiettivo trasversale	
				Numero di pubblicazioni	12 dato finale 2021	8	>=8				
		3.2	Contribuire alla riflessione su principali temi economici e sociali regionali	Numero di interventi a seminari pubblici effettuati	52 dato finale 2021	51	>=51	Come desumibile dal nostro sito www.irpet.it. Per la valorizzazione dei target si è tenuto conto in parte di quanto riportato nella nota associata al precedente obiettivo, in parte del fatto che il biennio 2020-2021 è stato un anno eccezionale per l'organizzazione di seminari pubblici a causa della pandemia	Dirigenza	Obiettivo trasversale	
		3.3	Diffusione delle analisi e dei risultati degli studi dell'IRPET	Numero di visualizzazioni medie mensili	9.175 dato finale 2021	8.510	9.000	L'obiettivo si pone il fine di rilevare il numero di visualizzazioni medie mensili del sito internet dell'IRPET. È stato valorizzato al 90% dell'ultimo triennio, perché alla fine dell'anno è stato rivisto completamente e ottimizzato il sito internet. I contenuti risultano ora raggiungibili con un numero minore di visualizzazioni, in modo più immediato e diretto. Come desumibile dal nostro sito www.irpet.it	Dirigenza	Obiettivo trasversale	

ISTITUTO REGIONALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA TOSCANA (IRPET) - OBIETTIVI 2022

I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2022	
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2022				Valore target 2023 - 2024
4	Valorizzazione e produttività delle ricerche	4.1	Rispetto delle tempistiche per la conclusione delle attività e giudizio qualitativo sulle ricerche effettuate	Frequenza media elaborazione Note congiunturali, Note rapide, Note di lavoro e working papers	-	2/mese	2/mese	Il valore iniziale non è disponibile perché si tratta di un nuovo obiettivo, correlato anche alla nuova configurazione del sito dell'IRPET. Nell'ambito dell'attività di analisi e comunicazione degli esiti della ricerca è prevista la pubblicazione di 24 note nel corso dell'anno (in media 2 al mese)	Dirigenza	DGR n. 1311/2021 - Documento di indirizzo 2022 ad IRPET	
				Giudizio qualitativo compreso tra 0 (min) e 10 (max) espresso dal Comitato Scientifico, organo indipendente dell'IRPET	5 dato finale 2020	>=8	>=8				
5	Una PA trasparente e leggera: innovazione, semplificazione, contenimento della spesa	5.1	Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2022	100,00% dato finale 2020	100,00%	100,00%	Nell'ambito del PIAO 2022/2024 verranno specificate le misure organizzative da adottare, sia in tema di trasparenza e anticorruzione, ed i conseguenti cronoprogrammi utili per verificarne la realizzazione. La verifica circa il conseguimento dell'obiettivo sarà validata dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza sia con riguardo al rispetto delle scadenze che all'effettuazione degli adempimenti	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)	Obiettivo trasversale	
				Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2022	100,00% dato finale 2020	100,00%	100,00%				
6	Finanza pubblica	6.1	Realizzazione del contributo al Rapporto annuale sulla Finanza Pubblica Territoriale	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Ogni anno il Rapporto sulla Finanza territoriale, curato dagli Istituti di ricerca regionali, affronta i temi più rilevanti del dibattito in corso sul sistema pubblico decentrato. La prima parte del Rapporto guarda alla congiuntura della finanza decentrata, la seconda è di natura monografica e approfondisce aspetti di particolare rilevanza nel periodo considerato. L'IRPET contribuisce all'impostazione del Rapporto e alla sua esecuzione e cura uno specifico contributo al suo interno. Si veda il cronoprogramma IRPET 1	Economia pubblica e territorio	DGR n. 1311/2021 - Documento di indirizzo 2022 ad IRPET	
7	Agricoltura	7.1	Analisi dell'agricoltura regionale. Redazione di due note congiunturali	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	In due distinti momenti dell'anno saranno realizzate due note congiunturali sull'andamento dell'agricoltura regionale. La prima, entro il mese di marzo, incentrata su occupazione ed export. La seconda, entro il mese di settembre, sull'andamento di valore aggiunto, produzione e prezzi. Si veda il cronoprogramma IRPET 2	Settori produttivi e imprese	DGR n. 1311/2021 - Documento di indirizzo 2022 ad IRPET	
8	Cultura	8.1	Analisi della cultura in ambito regionale. Monitoraggio infrannuale dell'andamento del settore	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Attività di monitoraggio infrannuale dell'andamento del settore culturale nei diversi segmenti (biblioteche, musei...). Il settore culturale è tra i più colpiti dalla pandemia, anche per questo motivo è di fondamentale importanza conoscere in modo puntuale e con tempestività l'andamento dei principali ambiti di attività. Si veda il cronoprogramma IRPET 3	Economia pubblica e territorio	DGR n. 1311/2021 - Documento di indirizzo 2022 ad IRPET	
9	Pianificazione territoriale	9.1	Attività di Monitoraggio del Piano di Indirizzo Territoriale con valenza di piano paesaggistico	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Le attività di monitoraggio che riguardano la pianificazione territoriale si riferiscono all'applicazione della legge regionale del governo del territorio (65/2014) e del Piano di Indirizzo Territoriale (compresa la sua integrazione paesaggistica). Queste, in virtù del loro combinarsi disposto, hanno avvisato una complessa esperienza di governo territoriale, di cui occorre verificare la messa in opera e il livello di attuazione. Si veda il cronoprogramma IRPET 4	Economia pubblica e territorio	DGR n. 1311/2021 - Documento di indirizzo 2022 ad IRPET	
10	Welfare	10.1	Realizzazione di un rapporto sulla disuguaglianza e povertà	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	È prevista la realizzazione di un rapporto sulla distribuzione del reddito e della ricchezza in ambito regionale, con particolare attenzione ai temi delle disuguaglianze e della povertà. Il rapporto si baserà principalmente sui risultati di un'indagine campionaria ad hoc somministrata alla popolazione toscana, che indaga sulle condizioni di povertà e vulnerabilità delle famiglie, anche a livello sub-regionale. Si veda il cronoprogramma IRPET 5	Modelli per l'analisi delle interdipendenze settoriali, delle relazioni tra economia e ambiente; modelli di microsimulazione e disuguaglianza	DGR n. 1311/2021 - Documento di indirizzo 2022 ad IRPET	
				100,00%							

(1) Responsabile attuazione dell'obiettivo è la struttura che svolge la funzione di referente per la sua realizzazione ed il cui responsabile raggiungerà il vertice dell'ente (ove non si tratti della stessa persona) circa lo stato di avanzamento

Cronoprogramma 1

RISULTATO ATTESO Realizzazione del contributo al Rapporto annuale sulla Finanza Pubblica Territoriale <i>Valore target – entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Impostazione Rapporto	Indice provvisorio del Rapporto e costituzione gruppo di lavoro	01/01/2022	31/05/2022	Economia pubblica e territorio	10,00%
2	Definizione contributo, raccolta informativa	Abstract ragionato	01/06/2022	31/08/2022	Economia pubblica e territorio	20,00%
3	Redazione contributo	Scrittura Capitolo	01/09/2022	31/10/2022	Economia pubblica e territorio	35,00%
4	Pubblicazione Rapporto	Pubblicazione Rapporto	01/11/2022	31/12/2022	Economia pubblica e territorio	35,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma 2

RISULTATO ATTESO Analisi dell'agricoltura regionale. Redazione di due note congiunturali <i>Valore target – entro il 30/09/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Reperimento informazioni di base e elaborazioni relative a export e mercato del lavoro	Elaborazioni	01/03/2022	15/04/2022	Settori produttivi e Imprese	20,00%
2	Stesura report consuntivo anno 2021	Report	01/04/2022	30/04/2022	Settori produttivi e Imprese	30,00%
3	Reperimento informazioni di base e elaborazioni relative a dati di contabilità	Elaborazioni	01/07/2022	01/09/2022	Settori produttivi e Imprese	20,00%
4	Stesura report su dati di contabilità del settore agricolo	Report	01/09/2022	30/09/2022	Settori produttivi e Imprese	30,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma 3

RISULTATO ATTESO Analisi della cultura in ambito regionale. Monitoraggio infrannuale dell'andamento del settore <i>Valore target – entro il 31/10/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Raccolta dataset di un settore tra Musei/Biblioteche/Spettacolo	Sistema informativo	01/01/2022	30/04/2022	Economia pubblica e territorio	10,00%
2	Analisi dei dati raccolti	Spoglio data set	01/05/2022	30/06/2022	Economia pubblica e territorio	40,00%
3	Prima stesura report	Rapporto provvisorio	01/07/2022	31/08/2022	Economia pubblica e territorio	30,00%
4	Stesura definitiva report e pubblicazione	Rapporto definitivo	01/09/2022	31/10/2022	Economia pubblica e territorio	20,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma 4

RISULTATO ATTESO Attività di Monitoraggio del Piano di Indirizzo Territoriale con valenza di piano paesaggistico <i>Valore target – entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Raccolta dati e impostazione progetto di ricerca	Progetto di ricerca	01/02/2022	01/03/2022	Economia pubblica e territorio	15,00%
2	Costruzione sistema informativo	Aggiornamento data set	01/03/2022	01/07/2022	Economia pubblica e territorio	15,00%
3	Elaborazioni dei dati raccolti	Spoglio dei dati	01/07/2022	01/10/2022	Economia pubblica e territorio	15,00%
4	Redazione Rapporto di ricerca	Rapporto	01/10/2022	31/12/2022	Economia pubblica e territorio	55,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma 5

RISULTATO ATTESO Realizzazione di un rapporto sulla disuguaglianza e povertà <i>Valore target – entro il 31/12/2022</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Costruzione pesi campionari e imputazione dati mancanti dell'indagine campionaria sulle condizioni di vita, povertà e vulnerabilità delle famiglie toscane	Banca dati	01/01/2022	28/02/2022	Modelli per l'Analisi delle Interdipendenze Settoriali, delle relazioni tra economia e ambiente; Modelli di Microsimulazione e Disuguaglianza e Disuguaglianza (MAISMMD)	20,00%
2	Stima della povertà e della disuguaglianza nelle condizioni di vita delle famiglie toscane a partire dai dati dell'indagine e validazione dei risultati con altre fonti di dati	Indicatori di disuguaglianza e povertà	01/03/2022	30/04/2022	MAISMMD	20,00%
3	Analisi sulla povertà e la disuguaglianza delle condizioni di vita delle famiglie toscane per tipologia di famiglia e territorio regionale, a partire dai dati dell'indagine	Indicatori di disuguaglianza e povertà	01/05/2022	30/09/2022	MAISMMD	40,00%
4	Stesura del rapporto sulla disuguaglianza e la povertà in Toscana	Realizzazione del rapporto	01/10/2022	31/12/2022	MAISMMD	20,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

2.2.3 Obiettivi e performance di struttura

Gli obiettivi operativi di struttura in armonia con quanto previsto nel Regolamento di attuazione della Legge Regionale n. 1/2009, devono presentare alcuni elementi qualificanti:

- essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla mission ed alle strategie dell'Istituto;
- essere specifici e misurabili, consentendo la verifica dell'avvenuta realizzazione mediante uno o più indicatori sintetici di risultato;
- essere tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- essere riferibili ad un arco temporale determinato (di norma pari ad un anno);
- essere commisurati a eventuali valori di riferimento derivanti da standard definiti e da comparazioni con agenzie omologhe;
- essere confrontabili nel tempo;
- essere correlati alla quantità e qualità delle risorse a disposizione;
- essere articolati in fasi di avanzamento con una loro tempistica;
- prevedere un responsabile di obiettivo.

Inoltre, gli stessi obiettivi vengono definiti secondo una logica "a cascata" o di "padre e figlio" secondo la quale ogni unità organizzativa dell'Istituto associa i propri obiettivi a quelli dell'unità di livello organizzativo superiore (gli obiettivi delle strutture organizzative non di massima dimensione dovranno, quindi, necessariamente discendere da obiettivi di strutture organizzative di livello superiore). Quanto precede consente, evidentemente, di mappare completamente le attività che vengono effettuate dalle varie strutture utilizzando, altresì, la possibilità di raggrupparle e sintetizzarle per livello gerarchico e strategico, con la conseguente possibilità di ricondurre tutta l'azione amministrativa (anche quella "routinaria") al conseguimento degli obiettivi.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Contenuto e finalità

Questa sottosezione del PIAO è tratta dai contenuti del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito PTPCT) 2022- 2024, adottato dal Direttore dell'IRPET con determinazione n.11/2022 e pubblicato sul sito istituzionale in Amministrazione Trasparente, Altri contenuti, Anticorruzione (<http://www.irpet.it/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione>) e dà conto del lavoro di programmazione della gestione del rischio corruttivo effettuato.

In materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza nell'attività della Pubblica Amministrazione si è recentemente assistito ad una progressiva evoluzione del quadro normativo di riferimento, peraltro ad oggi non ancora compiutamente definito.

Per ricostruire sinteticamente il contesto delle disposizioni che disciplinano questa importante materia risulta tuttavia ancora necessario partire dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. Legge anticorruzione), la quale, come noto, prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali.

E' in particolare importante rammentare come in base alla citata Legge n. 190/2012 ciascuna Amministrazione sia tenuta ad adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) e ad individuare un dirigente con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC): tale soggetto collabora alla predisposizione del Piano triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. In questo contesto sedimentato si sono recentemente inserite le disposizioni contenute nel Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n.113, che, come anticipato nella premessa generale del presente documento, istituisce il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Nel predetto Piano integrato devono essere ricompresi documenti di pianificazione vari e devono essere definiti gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati delle pubbliche amministrazioni nonché gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione.

Come già ricordato il citato Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 prevedeva che entro 120 giorni dalla sua entrata in vigore (termine poi prorogato al 30 aprile 2022), venissero emanati Decreti attuativi per individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai singoli piani assorbiti e per l'adozione di uno schema di PIAO tipo. Come noto allo stato attuale i suddetti decreti attuativi non sono stati ancora emanati (cfr. Premessa).

Di conseguenza, ANAC con delibera n.1 del 12 gennaio 2022, ha previsto la proroga al 30 aprile 2022 per l'adozione dell'aggiornamento del PTPC da parte degli enti, al fine di rendere coerenti le scadenze in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione con il sistema che il legislatore ha, da ultimo, inteso delineare ed ha successivamente emanato gli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza approvati in data 2 febbraio 2022 (citati d'ora in avanti anche come Vademecum).

La scadenza per l'approvazione del PIAO e, quindi, del PTPC quale documento ad esso afferente, è stata poi ulteriormente protratta con l'approvazione del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 (GU Serie Generale n.100 del 30-04-2022), che ha differito il termine per l'adozione al 30.06.2022.

Conseguentemente, anche l'ANAC, con comunicato del Presidente del 2 maggio 2022 ha indicato agli enti che *"in un'ottica di semplificazione e futura integrazione, le amministrazioni tenute alla adozione del PIAO che non abbiano ancora approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024, potranno deliberare la proroga della durata del PTPCT 2021/2023 qualora ritengano le previsioni ivi contenute ancora attuali ed efficaci, anche tenuto conto dell'eventuale impegno in progetti legati all'attuazione del PNRR. Fermo restando che, anche al fine di adeguare la programmazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza agli altri piani destinati a confluire nel PIAO, le amministrazioni potranno procedere a tali adattamenti anche quando saranno predisposti i piani ulteriori che confluiranno nel PIAO."*

Data comunque la profonda incertezza del periodo in corso, il momento di transizione sia a livello normativo e di innovazione nell'ambito della pubblica amministrazione ed il continuo impegno su diverse attività di carattere straordinario da parte dell'Istituto, alla luce delle indicazioni fornite da ANAC si è

ritenuto preferibile, in questa annualità, consolidare e portare a termine le misure di prevenzione della corruzione già individuate ma non ancora perfezionate o completate, integrando i contenuti correlati al contesto interno ed esterno dell'Ente alla luce delle novità intervenute

L'aggiornamento del PTPCT permette così di garantire la continuità nella attuazione del sistema di gestione del rischio corruzione, in attesa di programmare in maniera più coordinata le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2023-2025 con gli altri strumenti di programmazione inseriti nel presente PIAO.

In questa prima fase, si è cercato comunque di garantire coerenza e raccordo tra i medesimi strumenti programmatori, favorendo lo sviluppo di un percorso coordinato e complementare degli stessi.

2.3.2 Obiettivi strategici e coordinamento con il PQPO

Ai sensi dell'art. 1, comma 8 della L. 190/2012, come novellato dal D.Lgs. 97/2016, costituiscono contenuto necessario del PTPC gli **obiettivi strategici** in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, definiti dall'organo di indirizzo.

Come visto nel precedente paragrafo, cui si fa integrale rinvio, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza discendono dalle linee programmatiche definite nella programmazione dell'Ente.

Tenuto conto di quanto stabilito nel Programma di attività dell'IRPET per l'anno 2022 e nella relativa proiezione per il triennio 2022-2024, il PQPO 2022 dell'IRPET individua l'**obiettivo n. 5** relativo ai temi della trasparenza e dell'anticorruzione.

Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2.3.3 Contesto esterno

La piena ed effettiva ricerca del rischio corruttivo per la propria organizzazione richiede oltre all'analisi dell'assetto istituzionale, dell'articolazione delle strutture operative e dei processi organizzativi, anche l'esame dei dati relativi all'incidenza dei fattori esterni che caratterizzano l'operato dell'Istituto sulle dinamiche corruttive. L'analisi del contesto in cui opera l'Istituto si estende, dunque, anche all'esterno, comprensivo delle influenze sociali, economiche, culturali e territoriali correlate ai propri compiti istitutivi, i quali del pari possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Si tratta di individuare i poteri e le principali pressioni a cui l'Istituto può essere sottoposto, al fine di comprendere quali siano effettivamente le minacce di corruzione e, quindi, di adottare misure efficaci ad eliminare e/o prevenire fenomeni corruttivi.

Le informazioni ed i dati che possono essere indicativi a tale scopo per un ente, quale IRPET, che non è un ente territoriale e svolge la sua azione essenzialmente nel campo della ricerca, sono quelle di carattere economico e politico, relative ai finanziamenti ed agli indirizzi/obiettivi al medesimo assegnati.

L'IRPET, come stabilito dalla legge istitutiva (L.59/96 e s.m.i), è ente dipendente della Regione Toscana, dotato di personalità giuridica, che svolge attività di studio, ricerca e consulenza nell'ambito dell'analisi economica, sociale e territoriale, sia per la Giunta che per il Consiglio regionale.

È finanziato con il contributo regionale ordinario per la copertura delle spese di funzionamento, dagli ulteriori contributi regionali per l'esecuzione di attività eccedenti il programma istituzionale e dai proventi della vendita di servizi ad enti pubblici diversi da Regione Toscana ed a soggetti privati, peraltro solo residuali.

Da tale previsione legislativa risulta dunque evidente che è la Regione il principale interlocutore dell'IRPET: essa individua ed assegna ad IRPET gli ambiti tematici e detta gli indirizzi programmatici delle proprie ricerche ed analisi, per lo svolgimento dei quali eroga contributi che rappresentano la prevalente fonte di finanziamento dell'Istituto.

Se infatti, sempre secondo quanto previsto dalla legge di ordinamento istitutiva sopra citata, IRPET può svolgere anche attività per conto di soggetti pubblici e privati esterni, diversi dalla Regione, resta comunque il limite della loro compatibilità con i compiti istituzionali di cui all'art. 2.

Dunque, la maggior influenza sull'attività dell'IRPET è indubbiamente legata al rapporto con le strutture regionali, derivante dalla stessa natura dell'ente, quale ente regionale, i cui organi sono di nomina regionale e le cui strategie operative sono stabilite nei programmi di attività, annuale e pluriennale, che

vengono trasmessi alla Giunta ed al Consiglio regionale, unitamente al Bilancio di previsione. Sempre connesso alla sua natura regionale, altro fattore di criticità è invero ravvisabile nella dimensione territoriale dell'operato dell'IRPET. Il fatto di occuparsi di programmazione regionale lega infatti l'Istituto, prevalentemente ed inevitabilmente, al territorio toscano ed ai suoi principali interlocutori: non solo dunque la Regione, ma anche gli enti pubblici locali toscani, ovvero le Università, le Camere di Commercio, le società toscane che operano analisi territoriali, ovvero coloro che hanno un'ampia conoscenza dei dati relativi alla Toscana.

Tuttavia, a fronte di tale "limite geografico" che potrebbe rilevare come fattore di rischio nell'analisi del contesto esterno, preme sottolineare che l'attività dell'IRPET, proprio perché relativa allo studio e ricerca, è soggetta ad una forma indiretta di controllo generalizzato.

Infatti, i risultati dell'attività dell'IRPET sono oggetto di rapporti periodici e di relazioni specifiche presentati in forma pubblica (convegni e seminari) e sono raccolti nelle pubblicazioni dell'Istituto, a disposizione sia in forma cartacea (volumi che possono essere richiesti all'Istituto attraverso il servizio di biblioteca e documentazione) che elettronica (consultabili e scaricabili dal sito web).

Ciò garantisce massima trasparenza sull'attività svolta e massima accessibilità alle ricerche compiute dall'Istituto, nonché consente una valutazione sul suo operato a portata di chiunque sia interessato.

Inoltre, la volontà di IRPET di allargare, nei limiti del possibile, il raggio della sua attività e di interlocutori è rilevabile sia nei suoi numerosi interventi e partecipazioni a convegni di carattere nazionale o interregionale, sia nei rapporti intessuti a livello europeo (con la partecipazione anche a progetti europei) ed a livello internazionale con riferimento alla costruzione di modelli (macroeconomici ed econometrici).

È poi da rilevare la presenza di un organismo del tutto esterno all'IRPET che effettua un controllo sulla performance dell'Istituto: **l'Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V.)**. Per effetto di quanto stabilito con la delibera n. 945 del 6 ottobre 2015 detto Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è unico per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e gli Enti Dipendenti ed è composto da 3 componenti nominati d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

In conformità con la normativa di riferimento sia regionale di cui al capo IIIbis del Regolamento approvato con D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R e succ. modifiche, sia nazionale ed in particolare dal d.lgs. 150/2009, l'O.I.V. esplica funzioni di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché del sistema dipremialità, valutando l'operato dell'Istituto.

Rapporto ANAC "Percezione della corruzione in Italia e nel mondo"

Importanti informazioni per comprendere il fenomeno corruttivo in Italia sono fornite dall'annuale Rapporto sull'Indice di percezione della corruzione (CPI), curato da Transparency International Italia, e presentato presso la sede dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 25 gennaio 2022. (https://www.transparency.it/images/cpi2021/Presentazione_CPI2021.pdf).

Si precisa che il fenomeno corruttivo, collocandosi tipicamente nel sommerso, non sempre è classificabile sulla base di dati reali o effettivi, dal momento che nella maggior parte dei casi non sono disponibili e anche laddove lo siano, rischiano di essere incompleti e restituire valori imprecisi o peggiori, fuorvianti.

Muovendo da tale premessa, è stata stilata una classifica che tiene conto più che dei dati effettivi, di quelli afferenti alla percezione del fenomeno corruttivo, che Transparency International ha valutato sulla base di due indici, ossia:

□ il CPI – Corruption Perception Index che tiene conto della percezione del livello di corruzione nel settore pubblico da parte di uomini e donne in affari e di esperti ed esperte nazionali; quest'indice restituisce un valore da 0 – per i paesi molto corrotti – a 100 – per i paesi "puliti";

□ il GBC – Global Corruption Barometer che tiene conto, invece, delle esperienze e percezioni della corruzione nel settore pubblico da parte delle persone nella loro vita quotidiana.

Nell'anno 2019 l'Italia si è posizionata 51° a livello globale (su un campione di 180 paesi nel mondo) con un CPI pari a 53/100.

Nell'anno 2020, con lo stesso CPI, l'Italia si è invece posizionata al 53° posto, pari allo stato di Malta.

A livello europeo invece, la classifica è stilata su 31 paesi, tra i quali l'Italia si collocava nell'anno 2019 venticinquesima con il medesimo punteggio e, nell'anno 2020, sedicesima, ma comunque con un valore del CPI al di sotto della media dei paesi europei che è di 64/100.

Nell'anno 2021 l'Italia si è posizionata quarantaduesima a livello globale (ben 10 posizioni in più rispetto all'anno 2020), con un CPI pari a 56, ossia tre punti in più rispetto all'anno 2020.

A livello europeo, la classifica dell'anno 2021 è stata stilata su n. 27 Paesi, tra i quali l'Italia si colloca diciassettesima, mostrando così il trend positivo. La credibilità internazionale del Paese, che si è rafforzata in quest'ultimo anno, ha influito sul clima generale di fiducia, sostenuto anche dagli sforzi espressi da numerosi stakeholder del settore privato e della società civile nel promuovere i valori della trasparenza, dell'anticorruzione e dell'integrità.

Restano tuttavia, sul piano del sistema ordinamentale nazionale, alcune questioni fondamentali in attesa di definizione:

1. Il recepimento della Direttiva europea 2019/1937 in materia di whistleblowing (il cui termine è scaduto lo scorso dicembre), che consentirebbe di integrare, completandola, la disciplina ora contenuta nella legge 179/2017;
2. la pubblicazione del registro dei titolari effettivi, introdotto con il recepimento della V Direttiva europea antiriciclaggio, che non ha ancora visto la luce in assenza dei decreti attuativi necessari;
3. L'emanazione della disciplina sul lobbying, il cui testo è stato di recente approvato, in prima seduta, dalla Camera dei Deputati e che ora attende il vaglio del Senato della Repubblica.

La corruzione e criminalità organizzata in Toscana

Al fine di fornire un panorama dei fenomeni corruttivi nell'ambito del territorio regionale della Toscana, si prende come riferimento il quinto Rapporto sui fenomeni corruttivi e di criminalità organizzata in Toscana, realizzato dalla Scuola Normale superiore di Pisa a seguito di un Accordo di collaborazione con la Regione Toscana e presentato il 21 dicembre 2021 (link: <https://www.regione.toscana.it/-/presentazione-del-v-rapporto-corruzione-e-criminalit%C3%A0-in-toscana>)

Il rapporto esamina l'evoluzione dei succitati fenomeni, le loro dinamiche di riproduzione e sviluppo criminale alla luce della crisi sanitaria, offrendo un monitoraggio aggiornato rispetto al funzionamento delle principali politiche pubbliche adottate per prevenirne e contrastarne gli effetti. Il rapporto è articolato in due macro sezioni.

La prima sezione aggiorna le precedenti analisi, approfondendo lo studio dei maggiori processi di espansione e riproduzione criminale in Toscana sia nei principali mercati illeciti che nell'economia legale della regione. Vengono, inoltre, presentati tre principali focus tematici, che analizzano alcuni ambiti di interesse sempre relativi alla Toscana, nell'ordine:

1. un'indagine sulle forme di grave sfruttamento lavorativo e caporalato nelle province toscane, con un approfondimento rispetto al settore dell'edilizia;
2. uno studio sulle infiltrazioni criminali nel sistema portuale della Toscana, con un'analisi sistematica dei principali traffici illeciti che insistono sulle principali infrastrutture logistiche della regione;
3. un'analisi ad ampio spettro sui beni confiscati in Toscana.

La seconda sezione presenta, invece, i principali andamenti relativi alla corruzione politica e amministrativa in Toscana attraverso un aggiornamento sui risultati della content analysis di più di 250 eventi corruttivi accaduti nel 2020 su scala nazionale, a cui si aggiunge un approfondimento analitico e comparato tra i principali eventi intercorsi nel corso dell'anno. In particolare, viene proposta una valutazione dell'impatto della crisi sanitaria sui fenomeni corruttivi in regione, a partire da un esame dei principali eventi-spia correlati a questi fenomeni.

Si ripercorrono in sintesi i punti principali di questa seconda sezione della relazione della Scuola Normale Superiore di Pisa per le finalità di prevenzione già illustrate, volte a evidenziare le novità o a confermare quanto risultante dai rapporti annuali di cui si è trattato nei precedenti Piani.

I soggetti coinvolti:

- Negli eventi emersi in Toscana nel corso del 2020 si ripropone una linea di tendenza già segnalata, ossia la funzione centrale che una varietà di figure professionali – come avvocati, commercialisti, notai, ingegneri, architetti, medici – tendono ad assumere all'interno delle reti della corruzione, in particolare quelle di tipo sistemico. Accanto agli imprenditori e ai funzionari/dirigenti pubblici (presenti in 36 casi su 67), in poco meno della metà – 26 su 67 – dei nuovi eventi analizzati nel quinquennio si rileva una presenza di professionisti. Si riscontra una natura duttile e “camaleontica” che i professionisti giocano nelle reti della corruzione, specie quelle di natura consuetudinaria o sistemica: “semplici” corruttori, così come intermediari, garanti, procacciatori d'affari, “facilitatori”, “camera di compensazione” informale di crediti e debiti, fornitori di servizi utili a dissimulare pagamenti illeciti.
- Se i soggetti con responsabilità politica erano presenze marginali negli eventi di potenziale corruzione nel

quadriennio 2016/2019 – apparivano solo in 9 casi, spesso con un ruolo ausiliario o “di sponda” rispetto alle attività di altri attori, e totalmente assenti nel corso del 2019 - nel 2020 sono presenti in ben 6 del 16 casi considerati. Riguardo i funzionari e dipendenti pubblici queste figure emergono complessivamente in 11 casi. Tra le altre figure istituzionali vi sono 3 casi nei quali sono presenti magistrati, medici, docenti universitari.

- Si rileva un decremento dei casi di corruzione nel settore delle nomine: un caso nel 2020 rispetto ai 5 del 2019, si dimezzano i casi di corruzione nelle verifiche da 4 a 2 tra il 2019 e il 2020, ma nell’attività contrattuale si registra l’area più sensibile al rischio corruzione: in tutto 9 i casi di corruzione – raddoppiati rispetto ai 5 dell’anno precedente – nel settore degli appalti. Negli ultimi cinque anni si registrano ben 27 eventi di corruzione nell’ambito degli appalti: 16 appalti per lavori, 6 appalti per forniture, 5 appalti per servizi.

La situazione epidemiologica emergenziale

Nella gestione dell’emergenza da pandemia da Covid-19 è maturato un allarme sui potenziali effetti criminogeni dell’accelerazione forzata delle procedure, necessaria per ottenere gli approvvigionamenti volti a fronteggiare lacune e carenze del sistema sanitario. Tale accelerazione forzata delle procedure di appalto ha generato un ricorso estensivo a meccanismi più esposti al rischio di condizionamenti impropri. In relazione alle caratteristiche dei processi decisionali, appare rilevante l’incidenza a livello regionale del ricorso a strumenti di razionalizzazione e semplificazione della spesa, che costituiscono un efficace strumento di rafforzamento di un controllo sulle modalità di allocazione delle risorse. La Toscana spicca con il 90,7% della spesa complessiva come la regione italiana che ha fatto maggiormente ricorso a centrali uniche di committenza e soggetti aggregatori negli appalti legati all’emergenza da Covid-19.

I campanelli d’allarme del rischio di anomalie nel settore dei contratti pubblici, segnali di possibili effetti distorsivi della correttezza delle procedure di affidamento evidenziati dalla ricerca in oggetto, verranno, anche nel corso dell’anno 2022, presi in esame al fine di valutare il rischio presente in IRPET per tale area di processi e dunque, eventualmente incrementare la mappatura già effettuata dal nostro Ente sulle cause di rischio per tali processi.

Digitalizzazione vs Corruzione

Ormai è appurato che la diffusione delle nuove tecnologie sia strettamente correlata al contenimento dei fenomeni di illegalità. La digital transformation è nemica della corruzione: un principio che trova conferma in pratiche e programmi attuati da una molteplicità di Governi. Secondo una definizione di carattere generale, in informatica, un deadlock è una situazione in cui due o più processi, o azioni, si bloccano a vicenda in attesa che uno di questi esegua una determinata azione che serve all’altro per poter procedere, e viceversa.

La corruzione e l’inefficienza potrebbero essere combattute anche, e soprattutto, grazie proprio all’ausilio di mezzi informatici.

L’indice europeo che misura il livello di attuazione dell’agenda digitale nei diversi Paesi dell’Unione è il Digital Economy and Society Index (DESI, fonte UE), indicatore che somma al suo interno diversi indicatori dell’evoluzione della digitalizzazione all’interno dei paesi europei. Nonostante tutti i paesi UE stiano migrando pienamente verso una piena cultura digitale, alcuni lo fanno più velocemente, altri lentamente: l’Italia purtroppo si presenta agli ultimi posti.

2.3.4 Contesto interno: assetto organizzativo dell’IRPET e principali attori nella gestione del rischio

Importante è prima di tutto l’esame della struttura organizzativa, dei ruoli e delle responsabilità interne, sapere cioè chi siamo e cosa facciamo, oltre alla conoscenza delle politiche, degli obiettivi e delle linee strategiche e programmatiche; ciò con l’intento di verificare come tali dati possano incidere ed avere un impatto sul rischio corruttivo per la propria organizzazione.

Con L.R. 10.8.1974, n. 48 IRPET è divenuto ente regionale, per essere poi successivamente riordinato con l’odierna L.R. 29.7.1996, n. 59 successivamente modificata e integrata, tra le cui più recenti e significative vi sono le novità recate dalla L.R. 29.12.2010, n. 65, che ha previsto una importante revisione dell’assetto istituzionale ed organizzativo e da ultimo dalla L.R.22.2.2017, n. 5. Relativamente a quest’ultimo intervento di riforma, le modifiche più rilevanti all’articolato della legge istitutiva hanno riguardato proprio il processo di programmazione dell’Istituto (Piano attività, bilancio e performance).

Ai sensi della legge istitutiva n. 59 del 1996, come modificata dalla legge n. 65 del 2010, sono organi

dell'IRPET:

- *il Direttore*: nominato direttamente dal Presidente della Giunta Regionale, previo parere della commissione consiliare competente, con una durata coincidente con quella della legislatura regionale Il Direttore è **rappresentante legale dell'Istituto e a lui compete la direzione scientifica, amministrativa e finanziaria dell'Istituto**. A tale fine
 - a) *propone il programma di attività al Comitato di indirizzo e controllo;* (61)
 - b) *elabora la relazione annuale sull'attività svolta dall'Istituto;*
 - c) *adotta il bilancio preventivo economico e il bilancio di esercizio;*
 - d) *approva i regolamenti dell'Istituto;*
 - d bis) *adotta la proposta di piano della qualità della prestazione organizzativa e di relazione sulla qualità della prestazione;*
 - e) *approva la dotazione organica, dispone l'organizzazione dei servizi e adotta i provvedimenti relativi al personale;*
 - f) *dispone in ordine alla accettazione di donazioni, oblazioni, contributi;*
 - g) *dispone l'affidamento di studi e ricerche a soggetti esterni.*
- *il Comitato di indirizzo e controllo*: composto dal Presidente, nominato dal Presidente della Giunta regionale; quattro membri nominati dal Consiglio regionale, e due designati dal Consiglio delle autonomie locali, con una durata corrispondente a quella della legislatura regionale;
 - *delibera il programma annuale e pluriennale di attività, su proposta del Direttore, sentiti i pareri del Comitato scientifico e quello della Conferenza consultiva;*
 - *approva la relazione annuale sull'attività svolta dall'Istituto;*
 - *nomina i componenti del Comitato scientifico*
- *il Comitato Scientifico*: composto da sette membri esperti nominati dal Comitato di indirizzo e controllo su proposta del Direttore dell'IRPET, con una durata coincidente con quella della legislatura regionale, con funzioni consultive e propositive;
- *il Collegio dei Revisori dei Conti*: composto da tre membri nominati dal Consiglio Regionale, con i seguenti compiti:
 - *vigila sull'osservanza da parte dell'ente delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie;*
 - *3sprime il parere sul bilancio preventivo dell'ente che contiene il motivato giudizio di congruità, di coerenza e di attendibilità contabile delle previsioni, nonché il parere sugli equilibri complessivi della gestione;*
 - *esprime il giudizio sul bilancio di esercizio in conformità;*
 - *presenta semestralmente al Consiglio regionale ed alla Giunta regionale una relazione sull'andamento della gestione amministrativa e finanziaria dell'Istituto.*

Visualizzato dunque l'assetto istituzionale dell'IRPET, occorre analizzarne l'organizzazione al fine di delineare il contesto organizzativo di riferimento che è stato oggetto di analisi e sul quale vengono implementate le misure che il presente piano triennale pone al fine di prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione.

Per la struttura organizzativa si rinvia a quanto previsto nel successivo Capitolo 4.

SOGGETTI INTERNI TITOLARI DI COMPETENZE IN MATERIA

A) ORGANI DI INDIRIZZO (DIRETTORE e Comitato di Indirizzo e controllo)

L'elaborazione del PTPC presuppone il diretto coinvolgimento del vertice dell'amministrazione, dovendo questi necessariamente definire gli obiettivi strategici per il contrasto della corruzione i quali costituiscono elemento essenziale ed indefettibile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

In considerazione dei poteri e delle funzioni attribuiti agli organi dell'IRPET dalla legge di ordinamento, non essendo esplicitata la competenza specifica in merito a tale adempimento, fino ad oggi per l'approvazione del PTPC veniva previsto un doppio passaggio decisionale: esso infatti veniva adottato da parte del Direttore e poi approvato da parte del Comitato di indirizzo e controllo.

Tuttavia, a seguito dell'inserimento del PTPC quale sezione del PIAO- unico documento programmatico che racchiude al suo interno i vari piani strategici dell'ente- si è al momento in attesa di ulteriori valutazioni e approfondimenti normativi per comprendere quale sia il corretto iter decisionale.

Infatti, proprio in considerazione delle rilevanti competenze di cui dispone il Direttore (quali sopra elencate)- che tra i propri compiti annovera la direzione scientifica, amministrativa e finanziaria dell'Istituto oltre l'elaborazione della proposta di Programma di attività annuale e triennale; la definizione degli obiettivi nell'ambito del Piano della performance (PQPO) e la Relazione della Qualità della Prestazione organizzativa (RQP), l'adozione del bilancio di previsione annuale e pluriennale; la determinazione dell'organizzazione dei servizi e l'adozione dei provvedimenti relativi al personale (compreso il Piano del fabbisogno), l'approvazione dei regolamenti – si ritiene che il PIAO rientri nella competenza di quest'ultimo e, con esso, dunque, la sezione relativa all'anticorruzione.

Al fine però di assicurare il costante coinvolgimento del Comitato di indirizzo e controllo nella valutazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e nella costruzione della strategia più adeguata di contrasto del fenomeno in relazione alle proprie specifiche aree di rischio, il presente documento, una volta adottato nell'ambito del PIAO, verrà trasmesso loro per opportuna conoscenza ai fini della valutazione del medesimo, in attesa di ulteriori chiarimenti normativi in materia.

B) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)

Con la modifica apportata dal D.Lgs. 97/2016 all'articolo 1, commi 7 e 8 della L. 190/2012 è stata formalizzata in legge l'unificazione nella stessa persona dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

In coerenza con la previsione normativa, il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'IRPET è individuato con deliberazione del Comitato di indirizzo e controllo dell'IRPET e nella stessa persona è identificato il Responsabile per la trasparenza.

A fronte dei molteplici e complessi compiti e responsabilità connessi al ruolo del Responsabile, ribaditi dall'ANAC nell'Allegato all'aggiornamento 2018 al PNA, la disciplina prevede che a tale figura siano riconosciuti poteri e funzioni idonei ad assicurare lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative disposte dall'organo di indirizzo.

Proprio in ragione del ruolo importante e delicato svolto dal RPCT all'interno dell'amministrazione e nei rapporti con l'ANAC, nell'aggiornamento 2018 al PNA sono fornite alcune ulteriori precisazioni in merito ai requisiti soggettivi ritenuti condizione imprescindibile per lo svolgimento e mantenimento dell'incarico di Responsabile (quali *in primis* l'assenza di condanne penali per delitti contro la P.A., oppure altre situazioni di incompatibilità per il corretto ed imparziale esercizio delle funzioni).

Inoltre con l'aggiornamento al PNA 2019, l'ANAC è tornata nuovamente sulla figura del RPCT, analizzandone tutti i riferimenti normativi in termini di individuazione e criteri di scelta, compiti e poteri, rapporti con altri soggetti, garanzie e conseguenti responsabilità (Allegato 3 al PNA). In tal modo è stato fornito, in un unico documento, un supporto operativo e normativo per far chiarezza sul ruolo del RPCT, sulle sue competenze e sugli adempimenti/controlli a cui lo stesso è tenuto.

Ed è proprio tenuto conto di tali requisiti e garanzie, nonché dell'assetto organizzativo dell'IRPET, che con delibera del Comitato di indirizzo e controllo n. 3 del 29.11.2021 è stato nominato nuovo RPCT di IRPET il dott. Renato Paniccià, dirigente di Area di ricerca.

Infatti il dott. Paniccià risulta, in relazione alla struttura assegnata ed alle competenze attribuite, nonché alla posizione dirigenziale a tempo indeterminato, la persona più idonea a rivestire l'incarico in oggetto, in quanto in possesso dei requisiti soggettivi nonché titolare di posizione apicale nella struttura organizzativa, e di capacità tali da consentirgli di assolvere a pieno i compiti che la L. n. 190/2012 attribuisce alla figura del RPCT, tenuto conto anche della diretta e pluriennale conoscenza della configurazione e del funzionamento dell'intera macchina amministrativa dell'ente.

Ciò rilevato e dato atto dei compiti allo stesso attribuiti dalla normativa, resta in IRPET una criticità correlata non di per sé alla figura del Responsabile ma alla struttura di supporto al RPCT data l'impossibilità di integrare la stessa con personale di altri uffici vista la struttura organizzativa ed all'articolazione degli uffici (come più avanti delineato), che in quanto afferenti all'area funzionale della ricerca o dei servizi, è composto da professionalità inidonee a fornire supporto al RPCT nell'esercizio dei suoi compiti.

C) ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) competente per IRPET è quello unico per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e gli Enti Dipendenti. Secondo quanto stabilito dal D.P.G.R. n. 48 del 15 aprile 2019, esso è composto da 3 componenti nominati d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

In una logica di stretta interlocuzione all'interno dell'amministrazione con il RPCT e, verso l'esterno, con ANAC, le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal D. Lgs. n. 33/2013 sono state rafforzate attraverso le modifiche apportate dal D. Lgs. n. 97/2016 alla L. n. 190/2012, al fine di coordinarle ancora di più con le funzioni ad essi già attribuite ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009. Tali modifiche intendevano sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di anticorruzione e di trasparenza. In tal senso, da un lato si prevede la facoltà dell'OIV di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dei controlli di sua competenza e, dall'altro, si prevede che la relazione annuale del RPCT sia trasmessa anche all'OIV.

In particolare gli OIV devono:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Per gli adempimenti relativi ai cicli di valutazione degli anni 2021, 2022 e 2023 è stato nominato l'OIV con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 53 del 31 marzo 2022. I componenti sono:

- Dott. Riccardo Baglini;
- Dott. Francesco Giani;
- Dott.ssa Nadezda Sergeeva

D) RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI – RPD (DPO)

Dal 25 maggio 2018 è direttamente applicabile il nuovo regolamento UE 679/2016 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali, in vigore dal 24 maggio 2016.

Il RPD – DPO (Data Protection Officer) designato, ai sensi dell'articolo 37 del Regolamento (UE) 2016/679, è chiamato ad assolvere a funzioni di consulenza, supporto e controllo, informazione e formazione relativamente all'applicazione delle disposizioni previste dal Regolamento.

Coopera con l'Autorità Garante e costituisce il punto di contatto, anche rispetto agli interessati, per le questioni connesse al trattamento dei dati personali (artt. 38 e 39 del Regolamento).

IRPET, ai sensi dell'articolo 37 del Regolamento (UE) 2016/679, ha nominato come DPO il Responsabile individuato dalla Regione Toscana con delibera di Giunta regionale n.14/06/2021 n.649, ovvero il CONSORZIO METIS e l'Avv. Filippo Castagna quale referente del RPD (determinazione del Direttore IRPET n. 24 del 29/06/2021).

Per contattare il Responsabile della protezione dei dati e per informazioni e segnalazioni relative al trattamento dei dati personali ed esercizio dei diritti degli interessati (ad es. accesso, modifica, cancellazione, limitazione, ecc.) è possibile scrivere:

- PEC: protocollo.irpet@postacert.toscana.it
- email: <https://servizi.toscana.it/RT/ricieste-dpo/#/associa/IRPET>

E) I DIRIGENTI, I RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ED IL PERSONALE DIPENDENTE

L'insieme dei dirigenti che sono a capo o gestiscono le varie strutture dell'Istituto, rivestono un ruolo chiave per il successo delle politiche di prevenzione della corruzione e devono collaborare attivamente all'elaborazione al PTPCT e prestare attiva partecipazione, da garantire in termini di contributo conoscitivo e di diretta responsabilità, per gli atti compiuti a supporto dell'opera degli organi di indirizzo.

Compito dei dirigenti è:

- definire la pesatura degli obiettivi propri della Struttura in riferimento al valore del rischio corruttivo;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure (art.16 comma 1 lett a bis del d.lgs.165/2001);

- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

Infine, si rammenta che ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto **Responsabile della Anagrafe unica della Stazione Appaltante (RASA)**, cui spetta l'inserimento e l'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. In IRPET è individuato il Dott. Simone Bertini, dirigente del Servizio di Supporto giuridico.

Dipendenti e PO

Ai fini della prevenzione, le disposizioni che riguardano i dipendenti rilevano in termini di contributo conoscitivo del piano e di responsabilità relativa alle rispettive attività. Sono infatti stabiliti i seguenti punti fondamentali:

- il coinvolgimento dei dipendenti deve essere assicurato con la partecipazione al processo di gestione del rischio e con l'obbligo di osservare le misure contenute nel PTPCT (art. 1, c. 14 della L. n. 190/2012);
- il coinvolgimento di tutto il personale in servizio (ivi compresi anche gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni) è decisivo per la qualità del PTPCT;
- invito a tutto il personale di IRPET (compresi i collaboratori, professionisti incaricati, borse di studio, tirocinanti, etc.) al rispetto del vigente codice di comportamento.

2.3.5 *Processo di gestione del rischio*

a) La mappatura dei processi

L'aspetto più rilevante dell'analisi del contesto interno è la mappatura dei processi che consiste nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi per identificare le aree potenzialmente esposte a rischio corruttivo. L'individuazione dei processi e delle attività interne all'Istituto in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo, tale da rispecchiare le specificità funzionali e di contesto, è risultata fondamentale per poter poi delineare una strategia di prevenzione del fenomeno, da attuare nel periodo di riferimento.

La prima fase di identificazione dei processi svolti in IRPET è stata compiuta in occasione della redazione del primo piano di prevenzione della corruzione del 2014 (allegati al Piano 2014-2016). L'analisi complessiva dei processi interni all'attività dell'Istituto ha consentito altresì di individuare misure e azioni di prevenzione trasversali ai vari settori, valide per ogni procedura comune ad ogni settore o struttura organizzativa interna. Preliminarmente si è proceduto alla c.d. mappatura delle attività di rischio, individuando cioè, in relazione ai compiti istituzionali ed all'assetto organizzativo di IRPET, le attività, i processi ed i procedimenti e/o fasi di essi svolti in ogni unità organizzativa interna, nel cui ambito è maggiormente alto il rischio/pericolo del verificarsi di episodi di corruzione. Di fatto la ricognizione delle aree di rischio non è stata limitata ai soli procedimenti riconducibili agli ambiti indicati dalla L. n.190/12, all'art. 1, comma 16, come maggiormente sensibili al rischio corruttivo, ma ha compreso ulteriori aree di rischio che rispecchiano il contesto interno e l'attività di IRPET.

La rilevazione è avvenuta in raccordo con il Direttore e con i dirigenti responsabili delle strutture organizzative, sulla base di criteri omogenei di rilevazione e valutazione. In particolare, l'identificazione dei rischi per ciascun processo è stata operata mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti a livello organizzativo in cui il processo o la sottofase si colloca.

Si è quindi proceduto al riordino dei risultati delle rilevazioni condotte, orientando il lavoro verso un accorpamento, per quanto possibile, dei procedimenti analoghi, in un'ottica che semplificasse la lettura della "mappa", senza tuttavia annullare i dati peculiari di ciascun procedimento.

E' da notare che tutti i dirigenti responsabili di strutture organizzative sono competenti in ordine a:

- la stipula di contratti e convenzioni con soggetti pubblici e privati per l'esecuzione delle attività e la realizzazione di progetti;
- la stipula dei contratti di esecuzione di lavori e di acquisizione di forniture e servizi;

- il conferimento di incarichi individuali di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, nel rispetto delle norme vigenti, degli indirizzi formulati dal Direttore di IRPET ed entro la quota di risorse a tale scopo assegnata alla struttura;
 - gli atti di gestione dei beni assegnati alla struttura;
 - amministrazione delle risorse finanziarie attribuite alla struttura, esercitando i relativi poteri di spesa;
 - direzione, organizzazione e controllo della struttura, attuando le misure idonee a migliorarne la funzionalità;
 - individuazione degli obiettivi della struttura e, in relazione a questi, gestione delle relative risorse;
- mentre il reclutamento, le progressioni di carriera e ogni altro provvedimento relativo al personale (compresa la titolarità del potere disciplinare) sono di competenza esclusiva del Direttore.

Come sottolineato dall'ANAC nella determinazione n. 12/2015 recante l'Aggiornamento 2015 al PNA, la mappatura dei processi di rischio costituisce momento e fase fondamentale, da cui dipende la corretta impostazione dell'intero processo di gestione del rischio. In particolare, il livello di accuratezza ed esaustività della mappatura dei processi e dell'analisi di tutte le aree di attività interne a ciascuna amministrazione è strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi correlati alle attività svolte dall'IRPET.

Sin dal Piano relativo al triennio 2016-2018 IRPET, ha deciso di adottare un livello di approfondimento destinato ad essere completato in un arco temporale più ampio, con l'intento di estendere e generalizzare la mappatura dei processi di rischio.

Tale opera di integrazione continua ha portato quindi all'individuazione di un'area di rischio, ulteriore a quelle obbligatorie e legata alle peculiari funzioni di studio e ricerca dell'IRPET, denominata **Gestione di progetti di ricerca**, sia finanziati con il fondo di finanziamento ordinario sia da fondi strutturali europei o da altri fondi nazionali o regionali a specifica destinazione. Il tentativo avviato in occasione dell'edizione 2016-2018 è stato soprattutto quello di estendere e completare la mappatura delle diverse attività e processi di lavoro attuati all'interno delle aree identificate, provvedendo agli aggiornamenti resi necessari in caso di mutamenti nell'organizzazione o significative modifiche normative (come ad esempio in materia di appalti).

Nello scorso Piano è stato tentato un ulteriore sforzo di approfondimento, mediante l'aggiornamento dei processi interni alle aree di rischio individuate, come riportato nella tabella allegata. In particolare, il supplemento di indagine si è incentrato su una più puntuale suddivisione delle aree e dei relativi processi e sotto-processi, prendendo in considerazione non solo i procedimenti amministrativi in senso stretto, ma estendendo l'indagine anche a tutte quelle attività non destinate a concludersi con l'adozione di un provvedimento o comunque che non abbiano un destinatario diretto o indiretto.

Si fa presente che nell'area di rischio "risorse umane", all'interno del macroprocesso "gestione e sviluppo del personale" è stato inserito un nuovo processo relativo allo smart working. Tale inserimento si è reso necessario alla luce dello sviluppo di questo nuovo modello di organizzazione e gestione del lavoro avviato in fase di pandemia sulla base delle disposizioni nazionali, ma poi cristallizzato anche tra gli obiettivi dell'ente per il 2021 nell'ambito del POLA e proseguito nel 2022. Di conseguenza si prevede nel prossimo triennio che lo smart working possa divenire una modalità di svolgimento del lavoro, al di là dell'emergenza sanitaria e, dunque, un processo stabile nell'ambito della gestione del personale e dell'organizzazione del lavoro nell'IRPET.

Nella Tabella (**Allegato B**) risultano i vari processi e/o attività o fasi di essi esposti al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi, raggruppati nelle seguenti macroaree di rischio ridefinite nel senso sopra esposto:

- **area di rischio A: Risorse umane** articolata nei macro-processi "Acquisizione e progressione del personale" (sotto processi di reclutamento e di mobilità, progressioni di carriera ed economiche, conferimento di incarichi individuali di lavoro autonomo, conferimento di incarichi dirigenziali, conferimento di incarichi di P.O., incarichi extra-impiego al personale dipendente di IRPET, stages e altre attività formative compreso il conferimento di borse di studio,) e "Gestione e sviluppo risorse umane" (trattamento giuridico ed economico del personale, gestione sviluppo delle risorse umane, tra cui le procedure di valutazione di illeciti disciplinari, gestione assenze-presenze; permessi; telelavoro; smartworking);
- **area di rischio B: Contratti Pubblici**, articolato nei sotto processi relativi alle procedure di affidamento mediante affidamento diretto o procedura negoziata (c.d. contratti sotto soglia ex art. 36 del D.Lgs.

- 50/2016), adesione a Convenzioni Consip/accordi quadro/contratti aperti di Regione Toscana o soggetto aggregatore, altro;
- **area di rischio C: Processo relativo al pagamento dei debiti dell'amministrazione**, articolate nei sotto processi di liquidazione e pagamento,
 - **area di rischio D: Stipula di convenzioni e accordi di collaborazione con altri soggetti pubblici per attività di interesse comune** e corresponsione di contributo.
 - **area di rischio E: Gestione dei progetti di ricerca**: processi di programmazione attività, comprensiva anche della formazione gruppi di lavoro e delle procedure affidamento all'esterno di servizi (rinvio ad area di rischio B), gestione documentazione, comunicazione e rendicontazione.

b) Identificazione ed analisi del rischio

Fase successiva al processo di gestione del rischio è quella relativa alla identificazione ed analisi del rischio per ciascuno dei processi mappati.

Come indicato dall'Autorità Anticorruzione fin nell'aggiornamento 2015 al PNA, l'analisi del rischio è essenziale al fine di :

- *comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per prevenirli*
- *definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti ed il livello di esposizione al rischio dei processi.*

Relativamente all'individuazione e comprensione delle cause degli eventi rischiosi, seguendo l'elenco esemplificativo indicato dalla stessa Autorità nella più volte citata determinazione 12/2015, si riportano possibili cause di eventi rischiosi in relazione a processi svolti da IRPET:

- a) mancanza di controlli
- b) mancanza di trasparenza
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza normativa diriferimento
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto
- e) scarsa responsabilizzazione interna
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità.

L'analisi incrociata delle cause di rischio in relazione alle azioni svolte inerenti ciascun processo interno alle 5 macroaree sopra indicate è visibile nell'allegato C al presente documento.

Per quanto attiene al secondo aspetto, relativo all'identificazione degli eventi rischiosi, l'ANAC pone particolare attenzione a questa fase, in quanto *“un evento rischioso non identificato in questa fase non viene considerato nelle analisi successive compromettendo l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.”*

Al fine di porre in essere tale analisi l'Autorità invita ad acquisire il maggior numero di fonti informative (procedimenti disciplinari, segnalazioni, report di uffici di controllo, incontri con i responsabili degli uffici, casi giudiziari e altri dati di contesto esterno)

Al momento non risultano da tali fonti dati di eventi rischiosi in IRPET. Si ritiene in ogni caso utile procedere ed inserire tra le misure di prevenzione, apposite riunioni di coordinamento in cui analizzare lo stato di avanzamento di quelle già individuate, nonché rispondere a nuove problematiche e ai possibili rischi che nel corso dell'anno possono manifestarsi.

c) Valutazione e ponderazione del rischio

La valutazione del livello di esposizione del rischio è svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati.

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto).

Al termine, è calcolato il livello di rischio moltiplicando “probabilità” per “impatto”.

La metodologia utilizzata finora era quella suggerita dall'allegato 5 al P.N.A. per la misurazione del livello di rischio dei vari processi e/o procedure mappati, in relazione ai fattori di rischio individuati. A seguito tuttavia dell'aggiornamento 2019 al PNA, si propone il superamento di tale metodologia passando da una valutazione quantitativa a una valutazione qualitativa del rischio. In questa prima fase, per adeguarsi alle nuove disposizioni, si è ritenuto di mantenere entrambe le tipologie, introducendo un giudizio qualitativo da affiancarsi al già previsto giudizio quantitativo. Specificamente, nella sotto riportata tabella si

evidenziano i criteri di rapporto tra il primo ed il secondo e il giudizio dato alle attività (processi) già mappati nell'allegato A.

Fermo restando quanto previsto nel PNA, è di sicura utilità considerare per l'analisi del rischio anche l'individuazione e la comprensione delle cause degli eventi rischiosi, cioè delle circostanze che favoriscono il verificarsi dell'evento, sopra identificate (allegato c).

Nell'ambito delle aree di rischio risultanti dalla mappatura si è dunque proceduto all'applicazione della tabella di valutazione del rischio (di cui all'allegato 5 al P.N.A. 2013) a ciascuno dei processi/procedimenti/attività rilevati, producendo una separata scheda riepilogativa dei risultati numerici emergenti dal calcolo degli indici di valutazione della probabilità e degli indici di valutazione dell'impatto previsti, per giungere alla determinazione del rispettivo livello di rischio.

La stima della probabilità tiene conto, oltre ai fattori discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, anche dei controlli già in atto, in relazione alla loro efficacia rispetto al rischio considerato.

Gli indici medi di probabilità e di impatto, applicati a ciascun processo a rischio, sono stati moltiplicati tra loro onde ottenere il valore complessivo che esprime il livello di rischio, compreso in una scala di valore da 0 a 25. La tabella individua poi il corrispondente valore qualitativo rispetto al valore quantitativo determinato come detto in precedenza

Tabella di comparazione valore quantitativo e valore qualitativo

Valore quantitativo	Valore qualitativo
1 – 4,99	Molto bassa
5 – 9,99	Bassa
10 – 14,99	Media
15 – 19,99	Alta
20 – 25	Molto alta

Gli esiti del lavoro di indicizzazione sono contenuti nella tabella allegata (allegato A) al presente PTPC. Dall'esame di tali dati risulta che la media finale del rischio è pari a 3,86 in una scala valoriale 0/25 (risultante dal prodotto tra il rischio della probabilità moltiplicato per il rischio dell'impatto). In nessun caso il livello di rischiosità è superiore a 10.

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si è proceduto alla "ponderazione".

I singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una "classifica del livello di rischio". Le fasi di processo o i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione.

d) Trattamento del rischio: azioni e misure per la prevenzione

In continuità con le precedenti edizioni del Piano, in relazione ai rischi individuati per ciascun processo o fase di esso (riportati nella citata tabella A), le misure di prevenzione individuate sono distinte in **misure generali e specifiche**; all'interno di ciascuna possono rientrarvi a loro volta misure obbligatorie e ulteriori. Sulla base dell'esito delle valutazioni di rischio riportate nella tabella A, per ciascun gruppo procedimenti/attività all'interno delle aree di rischio sono stati evidenziati i principali rischi di corruzione, con l'indicazione dei principali fattori di rischio per ciascun settore di attività, nonché le strutture coinvolte e relativi controlli e/o misure attuate e da implementare, sia di carattere obbligatorio che ulteriore, come riportati nella tabella di cui all'Allegato B.

d.1.) Misure di prevenzione generali

Le misure generali di carattere trasversale riguardano l'intera attività dell'Istituto e, come tali, la loro attuazione riguarda più uffici e più referenti.

Esse sono individuate al fine di prevenire il verificarsi del fenomeno corruttivo con riferimento ad intere aree di rischio o con riferimento, ancora più generale, al modo in cui IRPET programma, pianifica, opera sia all'interno della propria organizzazione, sia verso l'esterno.

Alcune misure generali, di **carattere "ulteriore"**, in quanto individuate con specifico riferimento alla realtà dell'IRPET, sono **già in atto**, come risulta nella tabella allegato B. Si tratta di alcuni strumenti

gestionali ed organizzativi che costituiscono di per sé utili ausili per la prevenzione della corruzione, quali:

- il sistema informativo delle attività dell'Istituto in rapporto alle strutture (centri di responsabilità) cui sono assegnate;
- il coordinamento della gestione da parte dei dirigenti ed, in particolare, gestione del personale integrata e partecipata tra i vari dirigenti;
- lo svolgimento di incontri e riunioni di coordinamento periodiche tra il Direttore e i dirigenti competenti in settori diversi per finalità di aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali (riunione di coordinamento);
- la procedura di controllo di regolarità contabile, esercitata dal dirigente competente per le attività finanziarie e contabili per gli atti amministrativi e di diritto privato assunti dal Direttore e dai dirigenti e le proposte di deliberazione di competenza del Comitato di indirizzo e controllo, che comportano entrata o spesa;
- il meccanismo di pubblicità e trasparenza sul proprio sito istituzionale dei propri atti, muovendo dalla considerazione del nesso stretto ed inteso, sancito dalla stessa normativa nazionale, tra principio di trasparenza e prevenzione e contrasto del fenomeno della corruzione. Tra le misure di carattere generale, trasversali in quanto interessano l'intera attività, **di tipo "obbligatorio"**, la cui applicazione discende cioè direttamente dalla legge sono di seguito trattate:
 - a) La trasparenza
 - b) La formazione
 - c) Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici
 - d) Tutela del whistleblower
 - e) Altre iniziative

Si tratta infatti di misure generali su cui o lo stesso legislatore ovvero l'ANAC, entro la sfera di sua competenza, sono intervenuti recentemente e che, pertanto, prevedono adempimenti specifici che IRPET è chiamato ad assolvere. Nei paragrafi successivi ne viene illustrato lo stato di attuazione e quali miglioramenti/correzioni l'Istituto è chiamato ad adempiere nel breve e lungo periodo.

a) Trasparenza

La normativa in materia di trasparenza è stata investita da numerose e rilevanti innovazioni ad opera del D.Lgs. 97/2016 che ha modificato, integrato e in parte sostituito il testo del D.Lgs. 33/2013.

È costante l'opera di ricognizione delle novità concernenti gli obblighi di pubblicazione entro la sezione Amministrazione trasparente, garantendo l'aggiornamento delle pagine nelle modalità e secondo la tempestività richieste. Il sito web contiene le indicazioni e i moduli necessari per l'esercizio delle forme di accesso civico disciplinate dalla normativa in materia.

Il tema della trasparenza, intesa come obblighi di pubblicazione, è tornata ulteriormente all'attenzione a seguito della nuova disciplina della tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento UE 2016/679.

A tale riguardo, si rinvia al successivo paragrafo specificamente dedicato alla trasparenza secondo la normativa vigente ed in conformità con le Linee guida dell'Autorità n. 1309 e n. 1310 del 2016.

b) Formazione

L'erogazione della formazione in materia per il personale dell'IRPET prevede due distinti processi: la formazione di base, da un lato, e la formazione continua, dall'altro, relativamente all'espletamento delle attività a rischio di corruzione. In particolare, è stato proposto di intraprendere due percorsi formativi differenziati, suddivisi in base ai destinatari:

- a) una formazione di base indistinta per tutto il personale, che sarà erogata internamente e sarà diretta alla conoscenza generale sugli aspetti della normativa anticorruzione e trasparenza, con particolare riguardo ai principi dell'etica del lavoro pubblico e della legalità, alla disciplina della trasparenza e pubblicità, all'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, nonché all'illustrazione del Codice di comportamento
- b) una formazione di livello specifico per l'aggiornamento continuo, indirizzata ai dirigenti e ai dipendenti direttamente coinvolti nell'attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruzione, in quanto impegnati in attività a rischio. Tale formazione comprenderà oltre alla formazione generale, gli aggiornamenti ed approfondimenti specifici sulle aree di rischio individuate nel P.T.P.C. (appalti, personale, pagamento dei debiti, convenzioni e accordi di collaborazione tra pubbliche amministrazioni, gestione dei progetti di ricerca)

La scelta di percorsi formativi specifici e differenziati, per contenuti e livelli di approfondimento, a seconda dei destinatari rispecchia anche le indicazioni date dall’Autorità secondo cui vi è la necessità che le amministrazioni e gli enti progettino una azione formativa che possa effettivamente prevenire e contrastare comportamenti corruttivi.

Tra gli obiettivi delle iniziative di formazione che l’Istituto intende portare avanti, oltre all’implementazione della conoscenza della normativa e delle sue evoluzioni da parte dei soggetti più direttamente interessati all’adozione ed all’applicazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione, vi è poi quello di diffondere una conoscenza e cultura della legalità estesa a tutti i settori di attività dell’Istituto, ancorché non interessati da eventi corruttivi.

Il RPCT, anche attraverso la struttura di supporto, continuerà a dedicarsi quindi alla formazione degli operatori interni, attuando una formazione mirata a coloro che agiscono nelle aree di rischio più elevato, nell’ambito delle risorse a disposizione, mediante la distribuzione di materiale informativo e formativo cartaceo e/o informatico attraverso il quale effettuare opportuni approfondimenti nei tempi ritenuti più congrui rispetto ai diversi compiti d’ufficio.

Particolare attenzione sarà prestata alla formazione in tema di anticorruzione a favore di nuove assunzioni o di inserimento di dipendenti in nuovi settori lavorativi, attraverso la trasmissione del presente documento e dei suoi allegati al momento dell’immissione in servizio.

L’attuazione della formazione avverrà compatibilmente con il regolare assolvimento dei diversi compiti istituzionali, privilegiando in ogni caso l’aggiornamento del personale direttamente impegnato nelle attività più esposte al rischio.

c) Tutela del Whistleblower

La tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite (c.d. *whistleblower*) costituisce una novità introdotta con il nuovo art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001.

Secondo la nuova disposizione dell’art. 54bis del D. Lgs. n. 165/2001 (come introdotto dalla L. n. 179/2017), il pubblico dipendente che, “nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione”, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure ad ANAC, o all’autorità giudiziaria ordinaria o contabile, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

La nuova disposizione dell’art. 54bis ha introdotto sanzioni pecuniarie per la violazione del whistleblowing.

La legge di riforma dell’articolo 54bis ha stabilito che la segnalazione dell’illecito possa essere inoltrata: in primo luogo, al responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza; quindi, in alternativa ad ANAC, all’Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti. La novella normativa attribuisce un ruolo centrale ed essenziale al responsabile anticorruzione riguardo alla protezione del dipendente whistleblower, che dovrà esplicarsi attraverso l’applicazione delle garanzie previste dall’articolo 54bis e delle linee guida di ANAC.

Il comma 5 del nuovo articolo 54bis infatti prevede che ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, approvi apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni

A partire dal 2021, IRPET ha reso operativo il software di riuso “Whistleblower” predisposto da ANAC nel 2019 per l’acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti in completo anonimato: è infatti possibile accedere all’applicazione tramite il seguente url: <https://IRPET.whistleblowing.it/#/>, pubblicato nello specifico spazio allestito sul sito istituzionale di IRPET sotto la sezione “Amministrazione trasparente – Altri contenuti”. In tal modo, grazie all’utilizzo di un protocollo di crittografia, si garantisce il trasferimento di dati riservati, e che potrà essere utilizzato per “dialogare” con IRPET in modo anonimo e spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata.

In collegamento a ciò, per quanto concerne le azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, l’informazione ai cittadini avviene attraverso il sito, che nella sotto-sezione ‘Anticorruzione’ prevede un canale dedicato per le segnalazioni anche dall’esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interesse, corruzione, mediante creazione di apposito indirizzo di posta elettronica: anticorruzione@irpet.it.

Anche tale forma particolare di segnalazione al RPC è gestita in maniera tale da garantire la riservatezza

dell'identità del segnalante.
Nel 2021 non è stata ricevuta alcuna segnalazione.

d) Codice di Comportamento

Il codice di comportamento è il primo segnale per diffondere e favorire comportamenti ispirati a standard di legalità e eticità nell'operato delle pubbliche amministrazioni sia all'interno che all'esterno.

L'ANAC già nell'aggiornamento dello scorso anno ne auspicava una revisione da parte di ciascuna amministrazione pubblica, diretta a integrare, adeguare e personalizzare il codice nazionale a quelle che sono le proprie caratteristiche strutturali e funzionali.

L'IRPET, quindi, pur già dotato di un proprio codice (integrativo di quello nazionale di cui al D.P.R. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"), nel corso del 2019, con procedura partecipata, ha approvato un nuovo codice di comportamento contenente specifiche previsioni ulteriori rispetto a quelle già definite precedentemente (determina del direttore n. 42 del 30.09.2019). In particolare il nuovo testo del codice pone attenzione ai comportamenti eco- responsabili da parte del personale nonché all'uso dei beni aziendali.

Al codice di comportamento è stata data la più ampia diffusione attraverso: la pubblicazione sul sito internet istituzionale- il codice è consultabile sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" – sotto-sezione "codici di condotta"; la diffusione a dipendenti e collaboratori, anche per i nuovi assunti, nonché a tutti i collaboratori o consulenti dell'Istituto, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo. Inoltre, i contenuti degli atti di incarico, della documentazione relativa alle procedure di affidamento di lavori, servizi e fornitura e dei relativi contratti sono adeguati alle previsioni del D.P.R. n. 62/2013, mediante inserimento di apposita clausola di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice generale e da quello dell'IRPET sopra richiamato.

e) Altre iniziative

IRPET già con il PTPC 2014 ha adottato una serie di misure di prevenzione che, o perché previste direttamente dalla legge o perché altamente "consigliate" dall'Autorità Anticorruzione, rappresentano un valido strumento per eliminare o quanto meno limitare/neutralizzare il realizzarsi del fenomeno corruttivo nei vari processi a rischio.

Per l'analisi di molte di esse si rinvia alle indicazioni dei precedenti Piani, soffermandosi in questa sede su temi su cui nel PNA 2016 l'Autorità ha svolto approfondimenti o fornito indicazioni più specifiche.

Si tratta delle seguenti misure:

- *Rotazione del personale*

Con riguardo alla realizzazione in IRPET della misura organizzativa della rotazione, dall'analisi del contesto organizzativo interno risulta la difficoltà correlata alla peculiare natura e struttura dell'Istituto. Le ridotte dimensioni dell'IRPET, nonché la sua peculiare natura di Ente di ricerca, si riflettono infatti sulla possibilità per l'Istituto di operare una rotazione del personale nei settori più a rischio, poiché il personale a questi assegnato (si pensi ad esempio alla gestione delle procedure di affidamento, quale area ad alto rischio di corruzione) è connotato da professionalità diverse e non sostituibili con quelle specifiche necessarie invece per l'esecuzione dei compiti di ricerca scientifica o degli altri servizi "strumentali" e "trasversali" dell'Istituto, quali la Segreteria della direzione, il Protocollo, la gestione del sistema informatico, gli allestimenti editoriali.

Se tra le cause degli eventi rischiosi contemplate nel presente Piano è annoverato 'il perdurante svolgimento di funzioni ed attività da parte di determinati dipendenti', a fronte del quale la rotazione costituisce misura preventiva atta a neutralizzare il conseguente evento del consolidamento di relazioni da cui possono scaturire dinamiche improprie nella gestione amministrativa, è tuttavia da rilevare che la situazione di scarsità ed infungibilità del personale addetto alle attività proprie dei processi di rischio, rende alquanto difficile, se non impossibile, attuare una alternanza in tali funzioni avvalendosi di personale di altri uffici, dati i profili eterogenei delle risorse presenti in istituto che non presentano competenze e professionalità attinenti la materia.

In ragione della propria struttura organizzativa e del numero ridotto di personale, l'Istituto adotta da sempre modalità operative di tipo compartecipativo e di piena e larga condivisione nello svolgimento delle procedure e delle attività istruttorie. L'esecuzione delle mansioni non avviene mai in modo isolato da parte degli operatori, bensì sempre in costante dialogo e collaborazione.

E' invece confermato l'impegno ad una rotazione tra i dirigenti responsabili di struttura operativa, resa ancora più effettiva dalla nuova organizzazione interna. Nella recente revisione dell'articolazione della struttura dirigenziale dell'IRPET (determinazione n. 34/2021), nell'ottica di garanzia della legittimità dell'operato dei vari servizi, il Direttore ha effettuato una rotazione nell'attribuzione delle funzioni e dei servizi per le risorse ai vari centri di responsabilità e, dunque, ai vari dirigenti, quale misura concreta atta a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione, modificando in particolare i responsabili del Servizio di Supporto giuridico e del Servizio attività amministrative e finanziarie.

Il ruolo di RPCT è stato conferito ad altro dirigente, responsabile di settori diversi e, dunque, a minor rischio corruttivo, ed in grado di assolvere al suo compito di “*vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Piano*”, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure previste per fare fronte al rischio.

Resta ferma, infine, la possibilità di ricorso alla c.d. rotazione ‘straordinaria’, disciplinata dall'art. 16, co. 1, lett. 1-quater, del D.Lgs. 165/2001 secondo le raccomandazioni fatte dall'ANAC, da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Come infatti sottolineato dall'Autorità, avuta formale notizia di procedimenti penali di natura corruttiva, l'amministrazione procederà alla rotazione assegnando il dipendente ad altro ufficio o servizio.

- *Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse*
- *Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali*
- *Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali*
- *Misure relative allo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage) – art. 53, co. 16-ter del D.Lgs. 165/2001*
- *Formazione di commissioni, assegnazione di uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione*
- *Patti di integrità*
- *Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile*

Nonostante nel presente aggiornamento non vi siano modifiche da annotare, tali misure continuano a mantenere la loro efficacia e, di conseguenza, l'Istituto prosegue nella loro attuazione e verifica secondo il monitoraggio programmato.

d.2.) Misure di prevenzione specifiche

Le misure specifiche si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi puntuali individuati tramite l'analisi del rischio.

Tra le misure specifiche si ricorda quella appositamente individuata per far fronte al rischio insito nel processo di “**conferimento di incarichi di collaborazione a soggetti esterni**” all'IRPET, (processo compreso nell'Area di rischio A: ***Processi di acquisizione e progressione del personale*** e attuata con l'adozione della nuova regolamentazione che prevede una procedura per il conferimento degli incarichi individuali di lavoro autonomo di cui all'art. 7, co. 6 e ss del d.lgs. 165/01, previa pubblicazione di avviso di selezione e, quindi, garantista della massima pubblicità e della massima partecipazione.

L'attuazione delle procedure per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza secondo la nuova regolamentazione ha importanti riflessi sulla prevenzione della corruzione, andando a limitare il verificarsi di fenomeni rischiosi legati alla precedente disciplina, come sopra sintetizzata.

A partire dall'edizione 2016-2018 del PTPC è stata posta inoltre l'attenzione su di un altro processo ad alto rischio di corruzione, cioè quello riguardante gli affidamenti diretti nell'ambito dell'area di rischio B “***Contratti Pubblici***”, i quali costituiscono la procedura prevalentemente impiegata nell'Istituto per soddisfare le proprie esigenze di beni e servizi.

Il ricorso all'affidamento diretto rappresenta lo strumento più diffuso e ricorrente quale modalità di individuazione del contraente, a causa principalmente dell'entità degli acquisti da effettuare ma anche dei contenuti specialistici delle acquisizioni da effettuare, relativi alla natura dell'istituto e alla programmazione, a carattere annuale.

Possibili rimedi al ricorso alle procedure di affidamento diretto si individuano nell'impostazione di una più puntuale programmazione che consenta di superare, almeno in parte, il ricorso a questa procedura semplificata.

Il riferimento è in particolare alla previsione di una programmazione degli affidamenti, diretta a valutare la possibilità di accorpare servizi comuni seppur rispondenti a aree diverse, compatibilmente con la struttura,

l'organizzazione, ma soprattutto la programmazione (a carattere annuale) di IRPET, attuando un bilanciamento dei principi generali di trasparenza, imparzialità, tutela della concorrenza (par condicio dei concorrenti) e divieto di discriminazioni con gli altrettanto fondamentali valori di semplificazione e tempestività (che implica il non aggravamento del procedimento), ma soprattutto di efficacia, efficienza, economicità uniti a quello della qualità della prestazione che il futuro contraente dovrà fornire. Accorpare infatti può gravare sulla tempestività e efficacia, oltre che sull'economicità e qualità della prestazione.

Nel processo di attuazione delle suddette misure tese a correggere e limitare il ricorso allo strumento dell'affidamento diretto, tuttavia, occorrerà tener conto di quanto previsto dal Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (Nuovo Codice Appalti) e successive modificazioni ed integrazioni, di cui in ultimo D.L. 76/2020 "Semplificazioni" convertito in Legge n. 120 del 2020 come integrato dal D.L. 77/2021 "Semplificazioni bis" convertito in Legge n. 108 del 29 luglio 2021 recante "Governance del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure".

Mai come in questo momento le nuove disposizioni in materia di appalti richiedono un impegno sempre maggiore della struttura amministrativa dedicata nell'analisi della nuova normativa e nel successivo adeguamento delle procedure e della relativa modulistica, delineando un quadro normativo costantemente innovato, sul quale continuano ad intervenire orientamenti di rettifica e interventi regolatori da parte dell'ANAC, con l'ulteriore aggravio legato alla inevitabile necessità di coordinarsi con la centrale regionale di committenza, giusta la propria natura di ente dipendente di Regione Toscana.

Notevoli sono state, dunque, le novità degli ultimi anni per Irpet che hanno avuto ricadute sul percorso avviato con i precedenti PTPC; si pensi ancora alle nuove regole sui livelli di aggregazione (Art. 37) e sulla "Qualificazione delle stazioni appaltanti" (Art. 38), aventi inevitabili riflessi sulla possibilità per l'Agazia di gestire in autonomia i propri acquisti di beni e servizi, con conseguente obbligo di ricorrere ai soggetti aggregatori.

Sul punto si richiamano le considerazioni già esposte precedentemente, a proposito della generalizzazione della mappatura delle attività e dei processi, non solo relativamente alla fase di scelta del contraente e di affidamento, ma anche a quella di stipula e di esecuzione del contratto, che valgono anche sulla individuazione delle misure specifiche, consequenziali all'identificazione dei processi di rischio.

2.3.6 Trasparenza

Programmazione di misure organizzative di trasparenza

Come già sopra ricordato nell'ambito del riferimento agli Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022 l'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza deve essere specificatamente trattata nei documenti di programmazione sull'anticorruzione predisposti annualmente dalle Amministrazioni Pubbliche. E' infatti ormai dato acquisito sia a livello normativo che giurisprudenziale che **la trasparenza costituisce primario strumento di prevenzione e contrasto della corruzione** e deve essere intesa, tendenzialmente, come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Il D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, ha compiuto una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come *«accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche»*. Tale ampliamento è stato realizzato con successive modifiche normative che sono state accompagnate da atti di regolazione dell'Autorità finalizzati a fornire indicazioni ai soggetti tenuti ad osservare la disciplina affinché l'attuazione degli obblighi di pubblicazione non fosse realizzata in una logica di mero adempimento quanto, invece, di effettività e piena conoscibilità dell'azione amministrativa.

Questa impostazione è fatta propria altresì dall'art. 6 del già citato **Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021 n. 113** il quale, come noto, disciplinando in termini generali il PIAO prevede che lo stesso debba contenere anche **“gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa”**. Nei paragrafi seguenti vengono pertanto

fornite le indicazioni per l'attuazione degli adempimenti in materia di pubblicità da attuare in IRPET, anche ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, e la definizione delle strutture responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

E' bene ricordare peraltro già da ora come le misure procedurali e organizzative in materia di trasparenza costituiscono obiettivi per gli uffici dell'Ente, nonché per i dirigenti titolari degli stessi, e la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisca un obiettivo strategico generale dell'intera Istituto.

Si rammenta altresì come il resoconto pubblico complessivo delle attività di prevenzione della corruzione poste in essere nell'Istituto sia contenuto, anche per quanto attiene ai profili relativi alla trasparenza, nella relazione annuale predisposta dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza in base al format fornito dall'ANAC. Anche la **relazione per l'anno 2021** è disponibile, come di consueto, sul sito web di IRPET nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sottosezione "*Altri contenuti*" – "*Prevenzione della corruzione*".

All'interno dell'IRPET il ruolo di Responsabile della trasparenza, è unificato con il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), ed è ricoperto dal Dott. Renato Paniccià. Il Responsabile della trasparenza, svolge i seguenti compiti:

- coordinamento e controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte di tutti gli uffici;
- controllo sulla completezza, chiarezza, aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- aggiornamento della sezione della trasparenza;
- individuazione delle misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- segnalazione inadempimenti agli organi di indirizzo politico, OIV, ufficio procedimenti disciplinari, ANAC;
- controllo sull'attuazione dell'accesso civico;
- riesame sulle istanze di accesso civico;
- organizzazione delle giornate (se previste) per la trasparenza nel corso della quale sono diffusi e comunicati, in maniera sintetica, gli obiettivi conseguiti nell'anno di riferimento ed i programmi futuri.

Il RPCT, come anticipato in precedenza, nello svolgimento delle sue funzioni di programmazione, coordinamento e controllo in materia di trasparenza si avvale di un mini staff con competenze, tecniche giuridiche ed economiche, incardinate presso la Direzione, che agisce secondo le sue direttive e impulso.

Misure di trasparenza

Gli **obiettivi strategici in materia di trasparenza**, definiti dall'organo di indirizzo insieme a quelli di prevenzione della corruzione ai sensi del novellato art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012, costituiscono contenuto necessario della presente sottosezione del Piano. Di seguito sono espone le azioni in materia di trasparenza attivate dall'Istituto tenendo conto della fondamentale esigenza, espressa dal legislatore nel novellato art. 10, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013, della promozione di maggiori livelli di trasparenza, in funzione della quale l'Autorità dà, ad esempio, come indicazione possibile quella di pubblicare dati ulteriori, oltre a quelli espressamente oggetto di obbligo di pubblicazione secondo specifiche norme di legge, relativamente a specifiche aree di rischio.

Obiettivo strategico: Diffusione della cultura della trasparenza e della lotta alla corruzione: Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione

Indicatore: Attuazione misure sulla trasparenza previste dalla vigente normativa

A seguito del riordino della disciplina sui contenuti e modalità relative agli obblighi di pubblicazione a carico delle Pubbliche Amministrazioni, è stata operata una ricognizione generale delle modifiche ed integrazioni degli obblighi di pubblicazione disciplinati dal D. Lgs n.33/2013, al fine di potersi adeguare alla normativa vigente. Tale lavoro ha richiesto e impone un continuo impegno dei vari responsabili e del personale assegnato alle rispettive strutture per garantire l'attuazione quanto più possibile tempestiva della pubblicazione dei dati ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.

Tutto ciò rende innanzitutto necessario una **periodica ricognizione normativa degli obblighi di pubblicità** al fine di monitorare lo status di attuazione del decreto in oggetto da parte di IRPET, evidenziando i contenuti non ancora oggetto di pubblicazione sul sito o comunque non pienamente in linea con le previsioni del decreto e, conseguentemente, di programmare gli interventi. A tal fine, riferimento costante per il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente è attualmente costituito dall'allegato 1 alla Delibera n. 1310 del 28/12/2016 di ANAC, sostitutivo dell'Allegato 1 della Delibera n. 50/2013.

Le azioni intraprese in tale ambito sono:

1. **Aggiornamento ed implementazione dei contenuti della sezione “Amministrazione trasparente”** secondo gli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dalla vigente normativa del D. Lgs. n. 33/2013, come novellato dal D. Lgs. n. 97/2016. Questa azione comprende il regolare aggiornamento dei dati e dei documenti da pubblicare in “*Amministrazione trasparente*” in attuazione delle vigenti norme e con la periodicità stabilita. Il perseguimento dello scopo di una corretta e tempestiva pubblicazione di tutte le informazioni, con aggiornamento ed integrazione dei contenuti delle diverse pagine della sezione “Amministrazione trasparente”, ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 e nel rispetto delle indicazioni operative fornite da ANAC nella citata Delibera n. 1310/2016, richiede notevole impegno delle strutture e al personale impegnati nei diversi aspetti interessati dalla normativa, che, in alcuni casi, può avere una incidenza sui tempi.

2. **Aggiornamento periodico dell'elenco degli obblighi di pubblicità e trasparenza** previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, integrato con eventuali ulteriori e specifici obblighi introdotti da separate norme, sulla base di apposita ricognizione periodica della normativa.

Tale elenco sarà utile per monitorare lo status di attuazione degli obblighi da parte di IRPET, al fine di programmare tempestivamente la regolarizzazione e completamento delle informazioni e dei dati da pubblicare; l'elenco sarà inoltre utilizzabile **per il controllo da parte dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza** da parte dell'OIV stesso.

La ricognizione normativa ed aggiornamento periodico dell'elenco degli obblighi di pubblicazione, come risultanti dall'allegato 1 alla Delibera n. 1310/2016 (sostitutivo dello schema prodotto dalla CIVIT nel 2013, allegato 1 alla Delibera n. 50/2013), è infine utile per la valutazione di quegli obblighi di legge dalla cui violazione discendono forme di responsabilità dirigenziale: si fa riferimento, ad esempio, alle integrazioni apportate alla normativa sul personale disciplinata dal D.Lgs. n. 165/2001 e ad altre norme specifiche in materia ad esempio finanziaria e di patrimonio.

3. Nel rispetto dei limiti posti a tutela degli interessi pubblici e privati indicati nel nuovo articolo 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013, è oggetto di esame l'opportunità di individuare “**dati ulteriori**” da pubblicare in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, considerando a tal fine i dati eventualmente richiesti con l'accesso generalizzato.

4. Predisposizione, per ciascun obbligo, di uno schema che riporta l'indicazione dei soggetti e degli uffici responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati, documenti ed informazioni, a tal proposito si veda la **Tabella allegato D)** al presente Piano.

5. Predisposizione di una disciplina interna delle diverse tipologie di accesso esistenti, al fine di fornire un quadro organico e coordinato dei profili applicativi delle tre forme di accesso, contenente le informazioni sulla procedura e modalità per l'esercizio del diritto da parte degli interessati, in aggiunta e precisazione della pagina della sezione “Amministrazione trasparente”, contenente le informazioni e la modulistica sulle procedure di **accesso civico e di accesso agli atti**.

Si aggiunge infine che, ai fini del rispetto del principio dell'accessibilità e conoscibilità dei dati e delle informazioni – nonché per la raccolta di eventuali reclami sulla qualità delle informazioni pubblicate ovvero in merito a ritardi e inadempienze riscontrate - tutti i soggetti interessati possono fare ricorso a due modalità di coinvolgimento:

- **diretto**: attraverso la sezione “*Amministrazione trasparente*”, contenente tutti i dati, i link e le informazioni sulla propria attività;
- **partecipato**: le osservazioni e le proposte dei cittadini perverranno all'indirizzo mail anticorruzione@irpet.it del responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza indicato

anche sul sito web nella pagina “Prevenzione della corruzione” e costituiranno oggetto di valutazione per apportare modifiche ed aggiornamenti alla sottosezione in argomento, nonché per correggere e modificare la qualità e modalità dei dati da pubblicare e pubblicati. Questa modalità assicurerà e favorirà lo scambio di informazioni e lo spazio per un dialogo interattivo con le associazioni e le varie categorie interessate.

Misure organizzative di attuazione degli istituti dell’accesso civico semplice e generalizzato

La principale novità in materia di trasparenza del D. Lgs. n. 97/2016 (cosiddetto FOIA) è rappresentata dal **nuovo diritto di accesso civico generalizzato** a dati, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria, delineato nel novellato art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 33/2013: **chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione**, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge, che contestualmente vengono in evidenza.

L’accesso generalizzato non ha sostituito l’accesso civico “semplice” previsto dall’art. 5, comma 1 del D.Lgs. n. 33/2013 e disciplinato nel citato decreto già prima delle modifiche ad opera del D. Lgs. n. 97/2016.

L’obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. Questa tipologia di accesso riguarda, quindi, i soli atti, documenti e le informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio nei casi di mancata osservanza degli stessi.

L’accesso civico generalizzato (FOIA): caratteristiche e distinzione con accesso civico “semplice”

Si tratta, in estrema sintesi, di un diritto di **accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti** ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

Per quanto riguarda i dati, le informazioni ed i documenti per i quali è normativamente previsto l’obbligo di pubblicazione, permane l’obbligo dell’amministrazione di pubblicare quanto richiesto, nei casi in cui non fosse già presente nella apposita sotto-sezione di “Amministrazione trasparente”. **L’accesso generalizzato, infatti, non sostituisce bensì si aggiunge all’accesso civico “semplice”** (d’ora in poi “accesso civico”) previsto dal comma 1 del medesimo art. 5 del decreto trasparenza già disciplinato nel citato decreto prima delle modifiche ad opera del D. Lgs. n. 97/2016 e volto ad ottenere la corretta pubblicazione dei dati rilevanti ex lege all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”.

La ratio del nuovo istituto risiede nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico (art. 5, comma 2 del decreto trasparenza).

Distinzione fra accesso generalizzato e accesso agli atti ex l. n. 241/1990

Questa nuova forma di accesso “generalizzato” si distingue inoltre dalla disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 (d’ora in poi denominato “accesso documentale”).

Dal punto di vista soggettivo, la richiesta di accesso civico non richiede alcuna qualificazione e motivazione, per cui il richiedente non deve dimostrare la titolarità di un **“interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l’accesso”**, così come stabilito invece per l’accesso agli atti ai sensi della legge sul procedimento amministrativo.

Più esattamente, come il diritto di accesso civico disciplinato dall’art. 5, comma 1, anche il nuovo diritto di accesso civico generalizzato si configura come diritto a titolarità diffusa, potendo essere attivato “da chiunque” e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente (comma 3). A ciò si aggiunge un ulteriore elemento, ossia che l’istanza **“non richiede motivazione”**. In altri termini, tale nuova tipologia di accesso civico risponde all’interesse dell’ordinamento di assicurare ai cittadini (a “chiunque”), indipendentemente dalla titolarità di situazioni

giuridiche soggettive, un accesso a dati, documenti e informazioni detenute da pubbliche amministrazioni e dai soggetti indicati nell'art. 2-bis del D. Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016. Ben diversa è la finalità dell'accesso documentale di cui alla L. n. 240/90, ossia quella di consentire ai soggetti interessati di esercitare le facoltà di tipo partecipativo e/o difensivo rispetto all'attività della pubblica amministrazione a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari e su cui l'attività della pubblica amministrazione, appunto, incide.

Ma le due fattispecie si distinguono anche dal punto di vista oggettivo, in quanto i limiti e le esclusioni all'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato (di cui al nuovo articolo 5bis del decreto trasparenza) sono più ampi e dettagliati rispetto a quello contemplati dall'art. 24 della legge sul procedimento amministrativo per il diritto di accesso documentale.

Procedura di accesso

Per quanto riguarda l'istituto dell'accesso civico per mancata pubblicazione dei dati, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del decreto trasparenza, è il diritto di chiunque di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo.

La richiesta, da indirizzare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), è gratuita, non ha limiti soggettivi, deve chiaramente identificare i dati, le informazioni e i documenti richiesti e non deve essere motivata. Il Responsabile della trasparenza di IRPET può essere contattato ai seguenti recapiti:

- Indirizzo e-mail: renato.paniccia@irpet.it
- PEC: protocollo.irpet@postacert.toscana.it
- Telefono: 055 4591208

La richiesta di accesso civico, indirizzata al responsabile della trasparenza, può essere altresì presentata:

- Per mail al responsabile della trasparenza all'indirizzo sopra indicato o a: anticorruzione@irpet.it
- tramite servizio postale ordinario
- direttamente a mano presso l'ufficio protocollo dell'IRPET

Il Responsabile della trasparenza, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al Dirigente responsabile della pubblicazione per materia e ne informa il richiedente.

Il Dirigente responsabile della pubblicazione, entro 20 giorni, pubblica nel sito web, sezione Amministrazione Trasparente, il documento, l'informazione o il dato richiesto e, contemporaneamente, comunica al Responsabile della trasparenza l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale; altrimenti, se quanto richiesto risulta già pubblicato, nel rispetto della normativa vigente, ne dà comunicazione al Responsabile della trasparenza, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Il Responsabile della trasparenza, una volta avuta comunicazione da parte del Dirigente responsabile della pubblicazione, nel termine di 30 giorni dalla richiesta, comunica l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale, al richiedente.

Ritardo o mancata risposta

Nel caso di ritardo o della mancata comunicazione dell'avvenuta pubblicazione entro il termine di 30 giorni dalla richiesta o ancora di diniego della richiesta da parte del RPCT, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo il quale conclude il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivazione entro i termini di cui all'art. 2, co. 9-ter della L.241/1990 (nel caso di specie pari alla metà di quello originariamente previsto). In particolare, dopo aver verificato la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, il soggetto titolare del potere sostitutivo pubblica tempestivamente e comunque non oltre il termine di 15 giorni, nel sito web, sezione Amministrazione Trasparente, quanto richiesto e contemporaneamente ne dà comunicazione al richiedente, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Ai sensi dell'art. 11bis comma 3 della L.R. 40/2009, che individua i soggetti responsabili della correttezza e della celerità del procedimento e dell'esercizio dei poteri sostitutivi, il potere sostitutivo è esercitato dal Direttore dell'Istituto, il quale può essere contattato presso i seguenti recapiti:

- Indirizzo e-mail: nicola.sciclone@irpet.it
- PEC: protocollo.irpet@postacert.toscana.it
- Telefono: 055 4591251

A fronte dell'inerzia o del RPCT o del titolare del potere sostitutivo, il richiedente, ai fini della tutela del proprio diritto, può ricorrere al tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'art.116 del c.p.a.

Nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti/Accesso civico" sono pubblicati gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo e sono altresì disponibili i moduli per la richiesta di accesso, sia al Responsabile della trasparenza che al titolare del potere sostitutivo.

Ad oggi non sono pervenute al RPCT richieste di accesso civico circa l'omessa o errata pubblicazione di dati ed informazioni ai sensi del D.Lgs. 33/2013.

In accoglimento dell'invito dell'Autorità, è stata creata una pagina contenente la descrizione dei canali e delle modalità per la presentazione delle richieste di accesso generalizzato, esercitabile relativamente ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione", ossia per i quali non sussista uno specifico obbligo di pubblicazione, soggetti alla precedente procedura dell'accesso civico.

Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza

Attraverso il più volte citato D.Lgs. n. 33/2013 il legislatore ha disciplinato la materia della trasparenza prevedendo le tipologie di documenti, informazioni e dati da pubblicare obbligatoriamente. Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva in IRPET sono state indicate regole per semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

Il sito web dell'ente è il mezzo primario di comunicazione, accessibile e poco oneroso, attraverso il quale l'Istituto garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove e pubblica le proprie attività e consolida la propria immagine istituzionale. Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato.

La sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale di IRPET nel corso di questi anni si è arricchita di numerosi dati e di informazioni individuati quali pubblicazioni obbligatorie dal D. Lgs n. 33/2013 e dell'Allegato alla delibera ANAC di riferimento, con le modifiche, integrazioni ed aggiornamenti di volta di volta introdotte dal legislatore, garantendo il regolare e tempestivo assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza.

In particolare, le diverse e numerose sezioni e sotto-sezioni di "Amministrazione trasparente" sul sito web dell'Istituto sono state denominate come indicato dal D. Lgs n.33/2013 e poi precisato nell'allegato 1 della Delibera n. 50/2013. Attenzione particolare è stata inoltre rivolta alla qualità delle informazioni e dei dati pubblicati sul sito istituzionale; risulta confermato l'impegno dei vari soggetti nel garantire il costante aggiornamento, l'integrità, la completezza, la tempestività, la facile accessibilità e semplicità di consultazione, nonché la loro comprensibilità. L'importanza di osservare i criteri di qualità appena elencati rappresenta uno degli aspetti più rilevanti anche nella nuova disciplina.

A seguito delle modifiche o integrazioni introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016 su diversi obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, **l'Autorità ha predisposto una nuova tabella di cui all'allegato 1 della Delibera n. 1310/2016** che, in sostituzione di quella allegata alla pregressa Delibera n. 50/2013, contiene l'elenco degli obblighi di pubblicazione nella sezione dei siti web "Amministrazione trasparente". Tale nuova tabella recepisce le modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016 relativamente ai dati da pubblicare, apportando gli adeguamenti alla struttura della sezione, resi necessari per effetto dell'abrogazione o integrazione di taluni obblighi.

La tabella predisposta - **Tabella Allegato D) al presente Piano** - e contenente l'indicazione dei contenuti e degli adempimenti in materia, oltre al soggetto responsabile per la trasmissione e per la pubblicazione dei dati, informazioni e documenti, è strutturata secondo le previsioni della nuova mappa ricognitiva degli

obblighi di pubblicazione, di cui all'allegato 1 alle Linee guida ANAC n. 1310/2016. La dicitura "n.a." ("Non applicabile") rilevabile in alcune caselle della tabella indica i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa, in quanto non pertinenti rispetto alla natura ed alle caratteristiche organizzative e funzionali di IRPET quale ente regionale.

Modalità di pubblicazione

Conformemente alle indicazioni fornite dall'ANAC nel citato documento di cui alla Delibera n. 1310/2016, nell'organizzare i contenuti della sezione web dedicata alla trasparenza è da sempre utilizzata una tipologia di scrittura tesa alla semplificazione, alla possibilità di utilizzo ed alla comprensione da parte di qualsiasi target di utente, tenendo conto delle prescrizioni di legge in materia di trasparenza e trattamento dei dati personali. Nel nuovo capo I-ter "Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti", il legislatore del D. Lgs. n. 97/2016 ha raccolto articoli dedicati alla qualità dei dati e delle informazioni pubblicate, ai criteri di apertura e di riutilizzo dei dati, anche nel rispetto della tutela della riservatezza dei dati personali, alla decorrenza e durata degli obblighi di pubblicazione, alle modalità di accesso alle informazioni pubblicate sui siti.

Nelle more della definizione di standard di pubblicazione sulle diverse tipologie di obblighi annunciati dall'Autorità ed in osservanza delle indicazioni fornite nelle linee guida approvate con la Deliberazione n. 1310/2016, permane **l'obiettivo operativo dell'Istituto di aumentare la qualità e semplicità di consultazione dei dati, documenti ed informazioni pubblicate**, secondo le modifiche apportate agli obblighi di pubblicità. I contenuti delle pagine della sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito web di IRPET sono al momento pubblicati secondo le seguenti direttive:

- adozione di un formato aperto standard e facilmente interpretabile sia da un utente, sia da un programma software e pubblicazione degli eventuali file di specifica;
- informazione raggiungibile in modo diretto dalla pagina dove le informazioni di riferimento sono riportate;
- ogni contenuto informativo pubblicato (pagine web, file ecc.) è contestualizzato in modo puntuale con riferimento all'intervallo temporale
- utilizzo, dove possibile, di tabelle per l'esposizione sintetica dei dati, documenti ed informazioni, al fine di aumentare la comprensibilità e la semplicità di consultazione di informazioni chiare e immediatamente utilizzabili
- individuazione della data di aggiornamento in corrispondenza dei vari contenuti.

Come espressamente previsto dall'art. 1 comma 9 della L. n.190/2012 e dall'art. 7-bis, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013, ogni amministrazione, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, può pubblicare "dati ulteriori" la cui pubblicazione non sia prevista dal D. Lgs. n. 33/2013 o da altre specifiche norme di legge. La pubblicazione di questi ulteriori dati deve avvenire nel rispetto dei limiti posti a tutela degli interessi pubblici e privati indicati nel nuovo art. 5 bis del D. Lgs. n. 33/2013, nonché della normativa in materia di tutela della riservatezza, procedendo a rendere anonimi i dati personali eventualmente presenti.

Restano inoltre validi i criteri di qualità della pubblicazione dei dati, fissati nella Delibera n. 50/2013, secondo cui le amministrazioni hanno l'onere di pubblicare informazioni esatte e sempre aggiornate, senza che le stesse vengano estrapolate dal contesto nel quale sono inserite.

Per quanto riguarda in particolare la **modalità di pubblicazione on line dei dati personali**, l'art. 7 del D. Lgs. n. 33/2013 stabilisce che i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente devono essere "pubblicati in formato di tipo aperto" e sono riutilizzabili nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali. L'Autorità garante della privacy, nelle linee guida in materia pubblicate nel 2014, esplicitando lo scopo della norma (non obbligare gli utenti a dotarsi di programmi proprietari o a pagamento per fruire delle informazioni), chiarisce che queste norme impongono solo di pubblicare i "dati in formato di tipo aperto" (in un formato es. .txt neutro rispetto agli strumenti tecnologici necessari per la fruizione degli stessi) e non di pubblicare "dati di tipo aperto" (open data) e cioè dati che possono essere riutilizzati da qualsiasi utente per tutte le finalità possibili, comprese quelle commerciali o di propaganda elettorale.

In ordine al riutilizzo, inoltre, l'Autorità Garante per la privacy nel 2014 ha richiamato le amministrazioni all'applicazione dell'art. 11, lett. b) del Codice Privacy, nel quale si dispone che i dati pubblicati online non

sono liberamente utilizzabili da chiunque per finalità estranee a quelle per le quali gli stessi sono raccolti, ricadendo sulle amministrazioni l'adozione di idonei accorgimenti tecnici atti a ridurre il rischio di un loro impiego improprio, come l'obbligo, ad esempio, di inserire nei propri siti specifici alert *“che informino il pubblico sui limiti di utilizzo imposti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali”*.

A tale ultimo scopo, nella pagina iniziale di “Amministrazione trasparente” presente nel nostro sito istituzionale è presente un **alert generale sulle condizioni di riutilizzabilità dei dati personali** pubblicati nella sezione stessa, secondo le Linee Guida in materia dell'Autorità garante della privacy, pubblicate sulla G.U. del 12 giugno 2014.

A seguito della pubblicazione le informazioni devono essere tenute costantemente aggiornate (ai sensi dell'art. 7 del Codice Privacy l'interessato ha diritto a chiederne l'aggiornamento e la rettifica).

La durata dell'obbligo di pubblicazione dei dati per finalità di trasparenza amministrativa è individuata dal D. Lgs. n. 33/2013 in 5 anni, ad eccezione dei casi in deroga espressamente indicati: ipotesi in cui gli atti producano i loro effetti oltre questa scadenza; alcuni dati relativi ai titolari di incarichi politici o di esercizio di indirizzo politico per i quali è previsto il termine di tre anni; nel caso in cui termini diversi siano previsti dalla normativa sul trattamento dei dati personali (che richiede esclusivamente che i dati personali siano conservati per un periodo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali sono stati raccolti o trattati). Questo impone di oscurare tali dati anche prima del termine di cinque anni quando siano raggiunti gli scopi per i quali essi sono stati resi pubblici e gli atti stessi abbiano prodotto i loro effetti.

Un'importante modifica è quella apportata all'art. 8, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013, che stabilisce che decorsi i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante possibilità di esercizio del diritto di accesso civico ai sensi dell'art. 5, senza necessità che detti dati, atti e informazioni siano conservati nella sezione archivio del sito, la quale quindi scompare.

Termini di pubblicazione ed aggiornamento dei dati

In relazione alle scadenze per l'aggiornamento fissate dalle norme, IRPET procede all'effettiva pubblicazione di ciascun dato, secondo le modifiche ed integrazioni disposte con D. Lgs. n. 97/2016, secondo la periodicità stabilita in tempi compatibili con le proprie dimensioni e risorse disponibili. La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti. L'aggiornamento delle pagine web di “Amministrazione trasparente” può avvenire **“tempestivamente”**, oppure su **base annuale, trimestrale o semestrale**. E' tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata di norma entro trenta giorni dalla disponibilità definitiva dei dati e documenti ovvero il termine inferiore necessario affinché la pubblicazione produca gli effetti voluti dal legislatore.

Alla luce dell'aggiornamento PNA 2018 (delibera ANAC n.1074 del 21.11.2018), il concetto di tempestività, di cui all'art.8 del D.Lgs. n.33/2013 trova esplicitazione nell'organizzazione dell'Ente, intendendosi per pubblicazione tempestiva la pubblicazione intervenuta di norma entro 30 giorni (termine sostenibile dalla struttura in essere) dall'adozione dell'atto soggetto agli obblighi di pubblicazione

Si conferma l'impegno di sempre a garantire il regolare e tempestivo aggiornamento della sezione “Amministrazione trasparente” in ordine ai dati ed alle informazioni da pubblicare, come evidenziato dalle **attestazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione** nei confronti della nostra Istituto.

Ogni anno infatti l'Autorità Nazionale Anticorruzione fornisce le indicazioni ed individua gli obblighi di pubblicazione di cui OIV, o organismo con funzioni analoghe, deve attestare la corretta pubblicazione entro il 30 aprile (o altro termine individuato), attestazione da pubblicare nella sottosezione *“Controlli e rilievi sull'amministrazione”* *“Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”*.

Si segnala che per quanto concerne l'anno 2022, l'OIV ha già rilasciato l'attestazione sull'ottemperanza agli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013, pubblicata nell'apposita sezione sopra detta. In particolare, in base alla **Delibera ANAC n. 201 del 13/04/2022**, le voci sulle quali si è concentrata quest'anno tale attestazione sono le seguenti:

- 1) *Consulenti e collaboratori;*
- 2) *Enti controllati;*

- 3) *Pagamenti dell'amministrazione;*
- 4) *Pianificazione e governo del territorio;*
- 5) *Interventi straordinari e di emergenza (anche raccolta fondi emergenza Covid-19, ove ricevuti);*
- 6) *Altri contenuti – Prevenzione della corruzione.*

I soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati

Ai sensi del D. Lgs. n.33/2013 sono identificati ed indicati i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture a garanzia di standard elevati di trasparenza.

I Dirigenti dell'Istituto sono i **soggetti responsabili del reperimento, trasmissione e pubblicazione dei dati e delle informazioni richieste** dalla normativa vigente, ciascuno per le materie e per i dati di propria competenza. Infatti, con le modifiche al D. Lgs. n. 33/2013, risulta ulteriormente ampliata la sfera di responsabilità dei dirigenti in ordine alla trasparenza della loro attività e alla individuazione/elaborazione e trasmissione dei dati e delle informazioni che costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, ossia del risultato della loro funzione al fine di assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. In collaborazione con il RPCT, i dirigenti sono responsabili anche dell'attuazione delle misure di monitoraggio e di vigilanza sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

La responsabilità per la pubblicazione dei dati

Come evidenziato da ANAC, nella citata Delibera n. 1310/2016, in enti di piccole dimensioni, come IRPET appunto, **“può verificarsi che chi detiene il dato sia anche quello che lo elabora e lo trasmette per la pubblicazione o addirittura che lo pubblica direttamente nella sezione “Amministrazione trasparente”**. La pubblicazione dei contenuti informativi nella sezione *“Amministrazione trasparente”* avviene secondo le seguenti modalità come indicato, per ciascuna tipologia di dato da pubblicare, nella tabella allegata (**cf. Tabella Allegato D**):

- la struttura competente alla pubblicazione sul web è il personale di supporto al RPCT individuato all'interno della Direzione, a cui i dirigenti responsabili, ciascuno per i procedimenti di propria competenza, trasmettono i dati per la pubblicazione (art. 43, comma 3, D. Lgs n.33/2013);
- i dati ed informazioni sono raccolti ed elaborati dal responsabile di ciascuna struttura competente che, verificatane la correttezza, completezza ed integrità provvede a trasmettere i contenuti informativi alla suddetta struttura competente per la pubblicazione su web, utilizzando la posta elettronica e indicando l'obiettivo di trasparenza di riferimento così come indicato nel Piano stesso o comunque in modo che sia ad esso inequivocabilmente associabile;
- il suddetto personale di supporto informa la struttura richiedente dell'avvenuta pubblicazione in modo che ne possa verificare la completezza e la correttezza;
- tutte le fasi relative alla pubblicazione dei contenuti informativi sul portale web sono tracciate per consentire il monitoraggio delle attività da parte del RPCT.

Il RPCT in sostanza è coadiuvato da tutti i dirigenti responsabili delle strutture operative, cui è affidato il compito, ciascuno per le attività inerenti la propria struttura, di partecipare all'individuazione, all'elaborazione e alla trasmissione dei dati e delle informazioni sulle quali assicurare la trasparenza nonché all'attuazione delle iniziative di loro competenza previste. A tal fine, il Responsabile della trasparenza (che appunto coincide in IRPET con il RPCT) effettua un monitoraggio sull'assolvimento dei compiti rispettivi, presentando nel corso degli incontri con gli altri dirigenti in sede di Comitato esecutivo, lo stato di avanzamento degli obiettivi assunti ed i risultati sul monitoraggio.

Protezione dei dati personali

Come è noto, a seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del **Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 “relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)”**, con D. Lgs. 10 agosto

2018, n. 101 il legislatore nazionale è intervenuto ad adeguare il Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. n. 196/2003 alla nuova normativa comunitaria. Il regime per il trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici, almeno per quanto qui di interesse, è rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto - fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà al servizio della nazione - occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D. Lgs. n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Ciascuna Pubblica Amministrazione pubblica sul sito istituzionale, informazioni e documenti contenenti dati personali, nel rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'articolo 5 del Reg. UE 2016/679, quali quelli della liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità, responsabilizzazione del titolare, ma soprattutto quelli di **adeguatezza, pertinenza e rilevanza rispetto alle finalità** per le quali i dati sono trattati (nel caso di specie finalità della pubblicazione), con il conseguente dovere di **eliminare dai documenti e informazioni, oggetto di pubblicazione obbligatoria, tutti i dati personali non necessari e pertinenti alle finalità** di trasparenza che si intendono soddisfare (si veda a proposito anche l'art. 7 bis, comma 4 del D. Lgs. n. 33/2013).

Relativamente ai dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, occorre quindi farsi carico di ottemperare al generale divieto di diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute dei singoli interessati, nonché di trattare tutti i dati personali, ivi compresi i dati sensibili e giudiziari, nel rispetto di tutte le norme sulla riservatezza. I dati e le modalità di pubblicazione devono inoltre essere pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità indicate dalla legge, nel rispetto del principio di proporzionalità.

Considerato che IRPET, proprio per garantire all'utenza l'accesso totale delle informazioni pubblica per intero nella sezione "Provvedimenti" e in "Banca Dati" gli atti adottati dagli Organi di indirizzo politico (in particolare: decreti Direttore e deliberazioni del Comitato di Indirizzo e controllo) e dai dirigenti, ciascun dirigente verifica che la possibilità di inserire dati personali in atti e documenti, destinati, pertanto, alla successiva diffusione, sia prevista da una norma di legge o di regolamento, fermo restando il generale divieto di diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei singoli interessati nonché verificare in concreto quali sono i dati personali, ritenuti pertinenti per il corretto svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, e che possano essere resi conoscibili mediante la loro messa a disposizione sul sito istituzionale, tenendo anche presenti, a tale fine, le Linee Guida emanate dal Garante per la Protezione dei dati Personali.

Come previsto dalla normativa di riferimento, il Responsabile della Protezione dei Dati di IRPET viene tempestivamente e adeguatamente coinvolto da tutti i dirigenti dell'Ente in tutte le questioni riguardanti la protezione dei dati personali, riconoscendo allo stesso l'esercizio delle proprie funzioni in piena autonomia e indipendenza. Resta pertanto fermo che, da un lato, il suddetto responsabile, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, costituisce figura di riferimento anche per il RPCT e, dall'altro lato, lo stesso RPD è tenuto ad informare il RPCT circa eventuali criticità nella applicazione della normativa di che trattasi, in grado di incidere sulla corretta attuazione delle misure previste dal presente Piano, e ciò anche ai fini dei necessari interventi correttivi.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'organizzazione dell'IRPET è disciplinata nel rispetto degli articoli 17 e 18 della l.r. 59/96 e s.m.i., dal Regolamento di organizzazione vigente, da ultimo approvato con determinazione del Direttore n. 40/2015.

Ai sensi dell'art. 8 del citato Regolamento, la struttura dell'IRPET è articolata in Aree di ricerca ed in Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse.

Le Aree di ricerca, individuate sulla base di criteri di tipo tematico o metodologico, realizzano i compiti che la legge regionale attribuisce all'Istituto, secondo gli obiettivi stabiliti dai programmi di attività.

I Servizi per le risorse presidiano complessi omogenei di risorse strumentali, organizzative e finanziarie allo scopo di sviluppare e mantenere idonei livelli di funzionalità per l'esecuzione dei programmi di attività.

Aree di ricerca e Servizi per le risorse sono entità organizzative autonome che concorrono pariteticamente alla realizzazione dei compiti istituzionali, in conformità con gli indirizzi stabiliti dal Direttore.

La direzione di aree di ricerca e di servizi per le risorse può essere attribuita al medesimo centro di responsabilità, cui fa capo un dirigente responsabile.

Le strutture operative possono essere semplici o complesse, in considerazione della oggettiva complessità dei contenuti, della natura e rilevanza delle responsabilità assegnate e della eventuale attribuzione di compiti aggiuntivi e diversi rispetto agli ambiti dell'area di ricerca o del servizio per lo sviluppo delle risorse di diretta competenza (art. 16 e 17 del Regolamento di organizzazione).

Inoltre allo scopo di garantire il coordinamento scientifico dei programmi di attività, possono essere individuate funzioni di coordinamento affidate alla responsabilità di un dirigente che opera secondo gli indirizzi stabiliti dal Direttore. Le funzioni di coordinamento possono comprendere attività integrative delle mansioni attribuite al Direttore dalla legge regionale e dal presente regolamento, sia di rilevanza interna che nelle relazioni con l'esterno. In tal caso le funzioni di coordinamento assumono la natura di funzioni vicarie del Direttore.

L'articolazione della struttura organizzativa è disposta dal Direttore sulla base delle funzioni e degli obiettivi dell'Istituto, in conformità con quanto disposto dal Regolamento di organizzazione vigente.

Con Determinazione del Direttore n. 34 del 15.09.2021 è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Irpet.

L'avvicendamento alla Direzione dell'Istituto, avvenuto nel mese di giugno 2021, ha fornito l'occasione per un significativo ripensamento dell'assetto organizzativo che ha permesso, da un lato, di fronteggiare la vacanza di posizioni dirigenziali determinata da eventi contingenti (come si evince dalla tabella al paragrafo precedente) dall'altro, di rivalutare le aree tematiche della ricerca in modo più coordinato e consapevole, incrementando altresì i compiti gestionali dei dirigenti e l'attribuzione dei servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse ai vari centri di responsabilità.

La riorganizzazione, mossa da esigenze contingenti, è stata orientata a realizzare un progetto di nuovo assetto istituzionale improntato, in primo luogo, a garantire il livello di qualità ed eccellenza dell'attività di ricerca e consulenza dell'IRPET, core business dell'Istituto e, quindi, ad assicurare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento di quei compiti e attività fondamentali per la gestione di un ente pubblico.

Tuttavia, il nuovo assetto, ha carattere sperimentale, proprio per valutarne l'efficienza e l'efficacia su un arco temporale adeguato (fino al 31.12.2022).

L'attuale assetto organizzativo vede n. 4 Centri di responsabilità cui sono affidate sia Aree di Ricerca che Servizi, con la seguente articolazione:

1) CENTRO DI RESPONSABILITÀ I – Struttura complessa

a. Area di ricerca: ECONOMIA PUBBLICA E TERRITORIO: Finanza pubblica, istruzione e cultura, economia dei trasporti, sviluppo urbano e politiche territoriali.

b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse:

Servizio informatico; Protocollo e segreteria; Servizio editoriale e biblioteca; Coordinamento delle relazioni con gli istituti di ricerca nazionali ed esteri

2) CENTRO DI RESPONSABILITÀ II- Struttura complessa

- a. Area di ricerca: CONGIUNTURA E STRUTTURA ECONOMICA: Andamenti congiunturali e strutturali dell'economia regionale. Mercato del lavoro.
b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse: Servizi finanziari e contabili; controllo di gestione.

3) CENTRO DI RESPONSABILITÀ III- Struttura complessa

- a. Area di ricerca: SETTORI PRODUTTIVI E IMPRESE Microeconomia d'impresa, agricoltura, economia del turismo
b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse:
Servizio giuridico-amministrativo; Programmazione ed organizzazione convegnoistica

4) CENTRO DI RESPONSABILITÀ IV- Struttura semplice

- a. Area di ricerca: MODELLI PER L'ANALISI DELLE INTERDIPENDENZE SETTORIALI, DELLE RELAZIONI FRA ECONOMIA ED AMBIENTE, MODELLI DI MICROSIMULAZIONE E DISUGUAGLIANZA: Modelli e tavole input-output multi regionali e subregionali, modelli intersettoriali per l'analisi delle interazioni fra economia ed ambiente, matrici di contabilità sociale, modelli di micro simulazione
b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse: coordinamento delle attività commerciali; programmi di formazione e coordinamento dei seminari

Questa articolazione organizzativa evidenzia che a ciascun centro di responsabilità (afferente a un dirigente diverso) sono attribuiti dei servizi trasversali rispetto all'Ente nel suo complesso; in tal modo ogni servizio svolge almeno una parte della sua azione nei confronti dell'IRPET nel suo complesso.

Inoltre, nell'ottica di una maggiore efficacia delle funzioni di coordinamento delle strutture operative, è confermata l'individuazione della posizione di Dirigente con funzioni di coordinamento e vicarie, con la specifica della qualifica di Vice Direttore, alla quale sono attribuiti:

- a) nella posizione di Dirigente coordinatore, ai sensi di quanto stabilito all'articolo 14 del Regolamento di organizzazione: definizione e verifica dei programmi di attività; rappresentanza esterna in ordine alle competenze scientifiche e di ricerca dell'Istituto; tenuta dei rapporti con organi e strutture della Regione Toscana e di altri organismi pubblici e privati
b) nella posizione di Dirigente con funzioni vicarie del Direttore, con le finalità di cui all'articolo 15 del Regolamento di organizzazione e funzioni integrative così specificate: funzione di sostituzione del Direttore in caso di sua assenza temporanea; coordinamento con il Direttore in materia di programmazione delle risorse umane, politiche del personale, gestione delle relazioni sindacali

Tale figura è chiamata a sovrintendere le attività di settori con competenze trasversali (relazioni sindacali, coordinamento dei programmi di attività, relazioni con interlocutori esterni), ed è in grado di monitorare la correttezza dell'operato dei vari settori.

L'attuale assetto, soprattutto con riferimento all'ampliamento delle competenze di carattere più strettamente gestionale conferite ad alcuni dirigenti correlate alle attività amministrative e finanziarie, comporta una fase, come sopra detto, di carattere sperimentale che potrà essere oggetto di rivalutazione nei prossimi mesi per modifiche ed aggiustamenti al fine di verificarne la piena funzionalità ed operatività, nonché rispondenza alle finalità dell'Istituto e alla corretta gestione dei relativi adempimenti. Proprio in ragione di ciò, anche il conferimento degli incarichi dirigenziali correlati è stato fatto con una durata limitata, al momento, ad una sola annualità, ovvero fino al 31.12.2022.

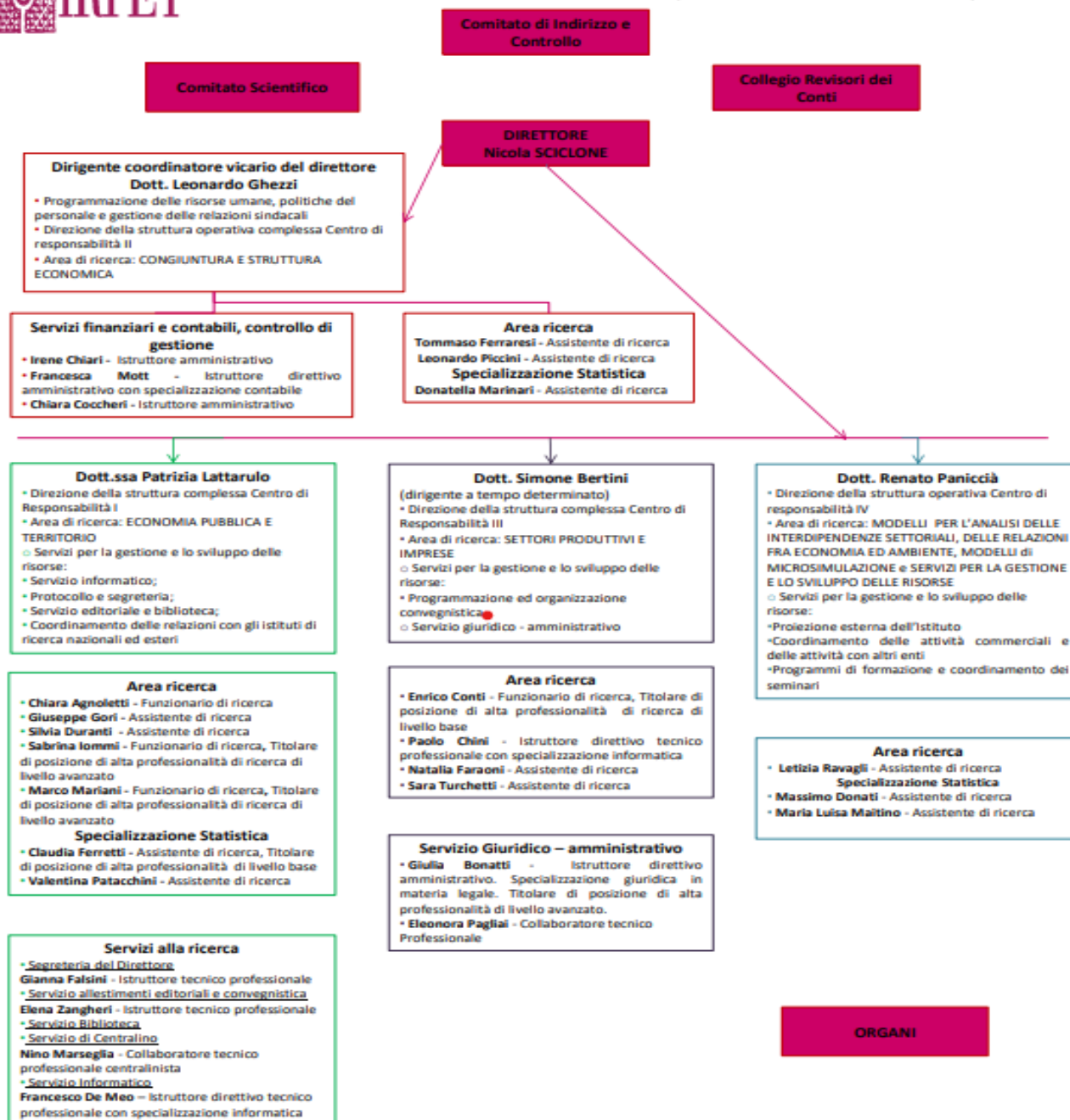
Infine, a completamento dell'assetto, l'articolazione organizzativa dell'IRPET vede n. 5 posizioni organizzative/incarichi di Alta Professionalità, come da ultimo definite con determinazione del Direttore n. 35 del 15/09/2021, quali:

	Alta professionalità area Ricerca	Alta professionalità Area Statistica	Area giuridico- amministrativa
Fascia A			1
Fascia B	2		
Fascia C	1	1	
TOTALE	3	1	1

Di seguito si rappresenta l'organigramma dell'IRPET.



Organigramma di IRPET
(Determinazione del Direttore n. 34 del 15-09-2021)



3.2 Organizzazione del lavoro agile

La situazione di emergenza da Covid-19 ha recentemente imposto a tutte le Pubbliche Amministrazioni il ricorso al lavoro agile come modalità prevalente di esecuzione della prestazione lavorativa.

L'IRPET è stato in grado di adattarsi in tempi rapidi e con buoni risultati a questo nuovo contesto, dando applicazione all'istituto del lavoro agile in via straordinaria ed eccezionale, grazie anche all'esperienza pregressa in ambito di lavoro a distanza.

La peculiarità del fine istituzionale dell'IRPET, individuato nell'attività di ricerca, analisi e divulgazione in materia socio-economica, caratterizza e distingue l'Istituto da altre pubbliche amministrazioni: i profili

professionali del personale, l'articolazione ed organizzazione del lavoro orientata al perseguimento di obiettivi, al raggiungimento di risultati più che ad adempimenti ed attività ripetitive o standardizzate hanno semplificato e facilitato la possibilità di rendere la prestazione lavorativa non in presenza. Inoltre, l'assenza di servizi resi al pubblico ha reso possibile anche per il personale dei Servizi ausiliari alla ricerca e del servizio amministrativo lo svolgimento della maggior parte delle attività di competenza da remoto, soprattutto a seguito del processo di digitalizzazione documentale che ha interessato nell'ultimo ventennio la pubblica amministrazione.

Del resto l'Istituto, valutando meritevole di attenzione la possibilità di rendere maggiormente flessibile l'organizzazione del lavoro, fin dal 2001 aveva avviato una sperimentazione relativa al telelavoro domiciliare, con l'approvazione di apposito Disciplinare.

In seguito, la disciplina del telelavoro domiciliare è stata rivista a più riprese nel 2006, nel 2011 e da ultimo, nel dicembre 2019, al fine di apportare continui miglioramenti organizzativi e gestionali, garantendo da un lato l'efficienza del lavoro svolto da remoto ed assicurando dall'altro la conciliazione dei temi vita/lavoro per il personale beneficiario.

Tale esperienza di lungo periodo è da considerarsi ormai una realtà consolidata all'interno dell'Istituto, che ha altresì consentito di non trovarsi impreparati - anche dal punto di vista degli strumenti informatici e tecnologici a disposizione - durante la fase emergenziale nazionale da Covid-19. Infatti, il ricorso al telelavoro domiciliare straordinario in forma massiva ha consentito inizialmente all'Istituto di affrontare il lockdown determinato dalla prima ondata della pandemia. In seguito, tuttavia, la necessità di implementare il modello di telelavoro in modo tale da poter essere realmente idoneo ad affrontare le continue e mutevoli sfide che l'emergenza poneva, ha portato IRPET a compiere un ulteriore passo avanti con l'applicazione "semplificata ed emergenziale" del regime di lavoro agile, così come incentivato e promosso dalla legislazione emergenziale e dalle conseguenti circolari/linee guida ministeriali.

Successivamente, consapevoli della novità di tale strumento e del conseguente impatto sull'organizzazione del lavoro, si è ritenuto opportuno procedere a una sperimentazione del lavoro agile più organica e regolamentata da apposito Disciplinare (nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 7 agosto 2015, n.124 e s.m.i.), con l'obiettivo di verificare se, fuori dalla fase emergenziale, il lavoro agile consenta effettivamente il raggiungimento di duplici benefici, quali, da un lato, l'aumento della produttività e la riduzione del tasso di assenteismo, dall'altro, un maggior benessere organizzativo con strumenti che permettano e facilitino la conciliazione dei tempi vita-lavoro per il personale.

Per l'avvio del processo, sono stati dunque utilizzati i documenti realizzati nell'ambito del progetto VeLA "Veloce, Leggero, Agile – Smart Working per la PA", progetto orientato alla diffusione della modalità di Lavoro Agile, attraverso l'apposito kit di riuso messo a disposizione.

Pertanto, a partire dal 21 settembre 2020, IRPET ha dato avvio alla sperimentazione dello smartworking approvando –con Determinazione del Direttore n. 41 del 30/07/2020, come successivamente integrata con Determinazione n. 42 del 15.09.2020- il **"Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working"**, quale regolamento interno volto a garantire una gestione chiara, trasparente e ordinata del lavoro agile. Con l'approvazione del Disciplinare è stato inoltre abrogato l'istituto del telelavoro domiciliare, che nei primi mesi del 2020 contava di 6 posizioni attive, pari al 22% del personale delle categorie a tempo indeterminato.

Il Disciplinare è pubblicato sul sito istituzionale nella pagina di Amministrazione Trasparente, Atti generali, al seguente link: <http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2020/12/disciplinare-def.pdf>

Nel medesimo sono descritte le finalità, i requisiti necessari, le modalità di accesso allo smart working ed i contenuti dell'Accordo individuale da sottoscrivere, i tempi e gli strumenti, gli obblighi di custodia e sicurezza, nonché il monitoraggio delle attività e le facoltà di interruzione dello smart working, cercando di dettare una disciplina di riferimento per la corretta gestione del lavoro agile. Al medesimo è altresì allegata apposita informativa sulla salute e sulla sicurezza ed il modello di accordo individuale.

Il Disciplinare si è rivelato uno strumento di lavoro molto flessibile che ha consentito di procedere, nelle varie risalite dell'emergenza pandemica, di procedere anche ad alcune integrazioni e modifiche nell'articolazione originariamente prevista, al fine di rispondere alle diverse esigenze contingenti.

Si tenga presente che, inizialmente, in attuazione delle disposizioni previste dall'art. 263 della Legge n. 77/2020, lo smartworking è stato attribuito solo al 50% del personale, con l'individuazione di specifici criteri preferenziali per l'attribuzione delle posizioni (in relazione a situazioni familiari/personali nonché di fragilità) e solo per il 50% dei giorni lavorabili, quantificati complessivamente in circa 11 giornate lavorative mensili, distribuite a giorni alterni nell'ambito della settimana secondo una calendarizzazione mensile.

Nel corso della pandemia, però, a fronte della recrudescenza dell'emergenza epidemiologica ed in conseguenza dell'emanazione dei vari decreti governativi (cfr. DPCM del 4 novembre 2020 con il quale l'Italia è stata divisa in zone (gialla, arancione e rossa)), a seconda del pericolo di contagio, sono state previste ulteriori misure volte all'ampliamento dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, ovvero graduate tenendo in considerazione la zona di rischio nella quale era di volta in volta inserita la Toscana, con percentuali diverse di personale in smartworking e di giornate in presenza.

Su tali basi si è dunque sviluppato nel **2021**, nel rispetto della normativa in materia, **il Piano Organizzativo del Lavoro Agile** che, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si integra nel ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano della Performance. Infatti il POLA è stato approvato insieme al PQPO 2021 con deliberazione di Giunta regionale n. 386 del 12/04/2021 (pubblicato sul sito dell'IRPET, sezione Amministrazione Trasparente, Performance, <http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2021/04/pola.pdf>).

Il POLA si inserisce nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati nonché di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, in generale, migliorare la qualità della vita del lavoratore.

Il Piano, redatto secondo quanto previsto dall'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 di modifica dell'art.14 della Legge 7 agosto 2015, n.124 attualmente vigente, si compone di una prima parte relativa ai riferimenti normativi, allo stato di attuazione, nonché ai soggetti, processi e strumenti del lavoro agile; e di una seconda, riferita alla programmazione di sviluppo del lavoro agile sulla base anche di specifici indicatori. Si rinvia al testo del Piano per la completa esposizione in materia, i cui contenuti vengono al momento confermati in attesa di aggiornamento.

La situazione emergenziale, che è perdurata per tutto il 2021 e nei primi mesi del 2022 (ancora sono in vigore specifiche norme a tutela dei fragili), non ha tuttavia consentito di adottare misure organizzative ordinarie né di procedere, come previsto nel POLA, a una verifica e valutazione dell'impatto dello smart working in una fase "ordinaria", data l'esigenza di garantire una riduzione della presenza negli uffici, l'impossibilità di svolgere riunioni in presenza, di limitare i contatti interpersonali.

Solo infatti negli ultimissimi mesi si è potuto iniziare a valutare l'efficacia e l'opportunità del lavoro agile come strumento in termini sia di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa che di conciliazione delle esigenze vita/lavoro.

Non solo, a livello normativo, si è ancora in attesa di valutare quale sia la portata delle disposizioni in materia di lavoro agile che saranno previste dalla contrattazione nazionale di riferimento, ovvero dal prossimo CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, la cui sottoscrizione è prevista nei prossimi mesi.

E' dunque obiettivo dell'Istituto aggiornare il POLA in essere una volta esaminate sia le novità normative e contrattuali sia effettuate le opportune verifiche su tale strumento, valutando anche una revisione del Disciplinare in essere laddove necessaria o opportuna.

Nel frattempo, IRPET ha comunque provveduto a continuare la sperimentazione dello smart working, al momento prevista fino al 30 settembre 2022, rivedendo a seguito delle ultime modifiche normative, il testo degli Accordi individuali sottoscritti con i dipendenti.

Infatti, in ottemperanza del DPCM del 23/09/2021 e del DM Brunetta dell'08/10/2021, che disciplinano il rientro in presenza come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l'Istituto ha disposto l'adeguamento degli Accordi Individuali di lavoro agile, in modo da assicurare per ciascun dipendente la prevalenza del lavoro in sede su base settimanale (con esclusione dei c.d. "soggetti fragili" per i quali sono previste le disposizioni di maggior favore sulla base della normativa nazionale cfr. da ultimo L. 19.05.2022 n. 52).

Difatti l'accesso al lavoro agile avviene, su base consensuale e volontaria, mediante la sottoscrizione di un accordo stipulato in forma scritta tra il dipendente e il Direttore, previo consenso del dirigente responsabile della struttura di appartenenza. Sono potenzialmente legittimati a fruire del lavoro agile tutti i dipendenti (esclusi quelli con qualifica dirigenziale) con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato. Ciò sulla base della valutazione delle attività passibili di smart working come prevista nel POLA e nel Disciplinare, cui si fa rinvio.

Nell'Accordo Individuale vengono specificati i contenuti della prestazione, le modalità di svolgimento, l'individuazione delle giornate da destinare al lavoro agile, il monitoraggio periodico da realizzare attraverso la stesura di un Report mensile da sottoporre a validazione da parte del Dirigente Responsabile.

Nell'Accordo vengono definiti, in particolare:

- il Progetto di Lavoro agile, ovvero le attività da svolgere in modalità agile volte alla realizzazione sia delle attività ordinarie sia delle attività progettuali, discontinue e non routinarie;
- durata dell'accordo (al momento, per tutti prevista il 30.09.2022);
- individuazione dei giorni di lavoro agile su base settimanale, tenuto conto che la programmazione delle giornate lavorative in modalità agile deve essere concordata preventivamente con il dirigente responsabile del servizio, sulla base delle esigenze lavorative ed organizzative della struttura di appartenenza e che, comunque, deve essere garantita la prevalenza del lavoro in presenza su base settimanale.
- le fasce orarie di contattabilità telefonica, i tempi di riposo che non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza ed il diritto/dovere alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- la possibilità di recesso per entrambi i contraenti, in presenza di un giustificato motivo, prima della scadenza del termine con preavviso di 30 giorni. L'Amministrazione può recedere dal contratto in qualunque momento, qualora il dipendente in smart working risulti inadempiente alle previsioni contenute nel Disciplinare o nell'accordo individuale o non sia in grado di svolgere l'attività ad esso assegnata in piena autonomia e nel rispetto degli obiettivi

L'attuale incertezza del contesto storico (stante la fase emergenziale appena conclusa) e normativo (in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL Funzioni Locali) impone ancora un atteggiamento di cauta verifica continua della gestione ed organizzazione del lavoro sia in presenza che in smart working, che richiederà, nel corso di quest'anno o del prossimo, una nuova valutazione in materia e, dunque, in caso di esito positivo, l'aggiornamento del POLA e dei suoi contenuti.

3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento delle strutture e dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. La nuova declinazione di "fabbisogno di personale", come esplicitata dalle norme introdotte dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno approvate dalla Funzione Pubblica con Decreto dell'8 maggio 2018 integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica".

Il presente provvedimento viene assunto a legislazione vigente e si basa sulle rilevazioni e le previsioni del precedente fabbisogno definite dal PTFP 2019-2021, approvato con **determinazione del Direttore n. 15 del 25.03.2019**.

3.3.1 La normativa di riferimento

IRPET è ente dipendente di Regione Toscana, ordinato dalla **legge regionale 29 luglio 1996, n. 59**, e successive modifiche ed integrazioni. Ai sensi dell'articolo 1 della suddetta legge di ordinamento, "*L'Istituto è ente di consulenza sia per la Giunta che per il Consiglio regionale per lo svolgimento di compiti di studio e ricerca in materia di programmazione indicati nell'articolo 2*"(comma 2).

Dalla lettura di tale disposizione di legge, in combinato con l'art. 50 dello Statuto regionale, si evince che l'Istituto è compreso nel novero degli enti pubblici dipendenti di Regione Toscana, istituiti ed ordinati con legge regionale.

Per effetto di tale qualificazione, in materia di assunzioni e rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, IRPET è ente sottoposto sia alla normativa nazionale di riferimento, sia alle norme fissate da Regione Toscana.

3.3.1.a. Normativa nazionale: La Riforma della pubblica amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n.124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, e, per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75 (G.U. n. 130 del 7.06.2017). Il decreto integra e modifica il T.U. del pubblico impiego (D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165) introducendo importanti misure in materia di organizzazione degli uffici e reclutamento del personale.

Nello specifico, l'art. 6, come modificato, prevede, che "*Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali*"(comma 1). Gli obiettivi a cui si riferisce la norma sono quelli fissati dall'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001, quali: accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale.

Al fine di realizzare tali obiettivi, l'art. 6 prevede le seguenti misure:

- che l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale avvenga in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance (comma 2);
- che possa essere rimodulata la consistenza della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario (comma 3) ovvero nel rispetto delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano e delle connesse facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Viene dunque introdotto un **nuovo concetto di "dotazione organica"** che da strumento rigido, sotto il profilo quantitativo e qualitativo delle risorse, diviene strumento flessibile e modulabile proprio sulla base delle esigenze effettive, reali ed emergenti rilevate dalla programmazione dei fabbisogni, connesse alle specifiche esigenze di professionalità.

La dotazione organica si risolve, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato.

L'articolo 6 ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 prevede inoltre che le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogno del personale, operino secondo le linee di indirizzo adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economie e delle finanze (approvate con Decreto ministeriale del 08/05/2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018). In estrema sintesi, due sono gli indirizzi principali:

- la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni (PTFP) di personale delle pubbliche amministrazioni deve essere effettuata nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili con gli obiettivi di performance organizzativa e gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche dell'ente individuati con cadenza triennale;
- alla base della programmazione vi deve essere una attività di analisi sotto il duplice profilo: "quantitativo", riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e "qualitativo" cioè riferito a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze di ogni Amministrazione, tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro.

Posti tali principi generali, si fa presente che le disposizioni delle linee guida non si applicano direttamente alla Regione Toscana e, di riflesso, agli enti strumentali regionali, posto che, come espresso nei citati decreti ministeriali, gli Enti territoriali operano nell'ambito della autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative.

3.3.1.b. Normativa regionale: si richiamano le disposizioni in materia contenute nella legge regionale n.1/2009 "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale" che, in forza di quanto previsto dall'art. 70, "*si applicano, in quanto compatibili, al personale degli enti e degli organismi dipendenti della Regione, ivi compresi quelli di consulenza della Giunta regionale e del Consiglio regionale.*" Nello specifico, si citano: articolo 22 "Dotazione organica e articolazione degli organici"; articolo 23 "Programmazione del fabbisogno di personale". E' stato invece abrogato l'articolo 22bis "Capacità assunzionale della Regione e degli enti dipendenti".

Così ricostruito il quadro normativo di riferimento, si procede alla definizione della programmazione triennale di fabbisogno per IRPET, verificando in primis i vincoli da rispettare.

3.3.2 I vincoli

Ai sensi del sopra citato art. 6 del D.lgs. 165/01 e smi, il PTFP indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima.

Due sono dunque gli elementi da considerare nella determinazione del fabbisogno dell'Istituto:

1. il rispetto delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano:

- Vincoli nazionali: Rispetto del vincolo della spesa media per il personale sostenuta nel triennio 2011-2013 ex art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014 e dall'art. 16, comma 1, del DL 113/2016 convertito in Legge 7 agosto 2016 n. 160
- Vincoli regionali: dettati nei Documenti di Programmazione economica Finanziaria della Regione Toscana (DEFER), nella sezione "Indirizzi agli Enti dipendenti"

2. Il rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente:

Si richiamano l'articolo 3, comma 5, terzo e quinto periodo e l'art. 3, comma 5 sexies del del D.L. 90/2014 convertito con Legge 114/2014.

Si fa invece presente che è stato abrogato l'art. 22 bis "Capacità assunzionale" della legge regionale n.1/2009 "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale" che definiva la capacità di Regione Toscana e degli enti dipendenti (articolo prima inserito con l.r. 29 giugno 2018, n. 32, art. 5 ; poi abrogato con l.r. 5 agosto 2021, n. 29, art. 21).

3.3.2.1 I Vincoli Finanziari

A. **Obbligo di contenere la spesa di personale nella spesa media del triennio 2011/2013** (Art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014 e dall'art. 16, comma 1, del DL 113/2016 convertito in Legge 7 agosto 2016 n. 160)

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali e dei loro enti al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli stessi sono tenuti:

- alla riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia (comma 557),
- nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, al contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio nel triennio 2011-2013 (comma 557 quater).

In merito al calcolo della spesa media richiesto dalla citata disposizione, occorre precisare che ad IRPET, quale ente dipendente regionale, si applica una contabilità di tipo economico-patrimoniale.

Il calcolo della spesa di personale media del triennio 2011-2013, tenuto conto di tale peculiarità, è stato elaborato secondo le disposizioni di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, come di seguito riportato:

Descrizione	2011	2012	2013
Spesa di personale (compreso oneri riflessi e IRAP, mensa)	€2.219.813	€ 2.202.354	€ 2.170.212
AL NETTO spesa per categorie protette	-€58.697	-€67.136	-€66.353
AL NETTO della Spesa di personale (tempo determinato e co.co.co.) su finanziamenti comunitari e/o privati	-€40.304	- €229.635	-€ 392.554
TOTALE	€2.120.813	€1.905.582	€1.711.305

SPESA MEDIA 2011 -2013	€1.912.567
-------------------------------	-------------------

Tale valore, definito nella determinazione del Direttore n. **15 del 25.03.2019** ed asseverato dal Collegio dei revisori, è stato certificato con delibera di Giunta Regionale Toscana n. 1286 del 27.11.2018 e da ultimo confermato nella delibera GRT n. 341 del 06.04.2021 in cui si dà atto che la spesa media del triennio 2011-2013 sostenuta da IRPET è pari, appunto, a **€1.912.567**.

Il suddetto importo costituisce, a seguito delle novità introdotte dall'art. 6 del D.lgs. 75/2018, il valore finanziario limite per la predisposizione del Piano di fabbisogno triennale: la dotazione organica, secondo la nuova concezione, dovrà infatti essere costruita tenuto conto del suddetto valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata.

B. Vincoli regionali correlati alla spesa di personale (DEFR)

Si fa inoltre presente che IRPET, quale ente dipendente, è sempre stato soggetto, nel tempo, a misure specifiche e dettagliate disposte da Regione Toscana nei confronti degli enti dipendenti riguardo il contenimento della spesa di funzionamento, dell'andamento della spesa del personale e del regime delle assunzioni. A partire dalla legge regionale 29.12.2010, n. 65 (legge finanziaria per l'anno 2011), tali misure sono divenute strutturali e qualificate quali disposizioni per il concorso degli enti dipendenti agli obiettivi del patto di stabilità interno (cfr. art. 2 L.r. 65/2010 nel testo vigente a seguito delle modifiche apportate dall'articolo 14 della legge regionale 29 dicembre 2014, n. 86 (legge finanziaria per l'anno 2015); la legge regionale 24 dicembre 2013, n. 77).

Dal 2016 ad oggi, Regione Toscana detta specifici indirizzi agli Enti regionali per la realizzazione degli obiettivi generali di contenimento della spesa nell'ambito dei Documenti di Programmazione economica Finanziaria della Regione Toscana (DEFR).

Per l'anno 2022 e seguenti si richiama, da ultimo, la **Deliberazione del Consiglio Regionale 22 dicembre 2021, n. 113 e pubblicata sul B.U.R.T. Parte Prima n. 110 del 30.12.2021 Supplemento n. 217 "Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale 2022" (DEFR) 2022** che, al punto 5, nell'ambito degli indirizzi annuali agli Enti dipendenti di cui all'articolo 50 dello Statuto regionale, dispone: "Gli Enti dipendenti di cui all'art.50 dello Statuto, concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali individuati nel presente documento, attraverso:

- a) *il contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale;*
- b) *il raggiungimento del pareggio di bilancio;*
- c) *l'assicurazione di un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi”.*

In particolare il raggiungimento dell'obiettivo generale di “contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale” è perseguito attraverso:

- il tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell'esercizio 2021 e,
- **per il triennio 2022-2024, il mantenimento al livello 2016 della spesa per il personale.** Tuttavia *“a tale regola possono derogare quei soggetti che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale. A tale proposito si conferma che sono ancora vigenti i tetti di spesa del personale disposti dal legislatore nazionale, secondo cui l'indicatore di spesa massima resta quello costituito dal valore medio della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 e ss. della L.n.296/2006.”*

Infine è disposto che, in caso di superamento del tetto di spesa relativo al personale, in assenza si specifica autorizzazione della Giunta, il risparmio che non è stato conseguito potrà essere assicurato attraverso la riduzione dei costi totali di produzione.

La spesa del personale di IRPET nell'anno 2016, quale tetto massimo imposto dal DEFR 2022, è pari a **€1.745.756,36**, come attestato nel bilancio annuale e pluriennale e nel PTPF 2019-2021.

Tuttavia si specifica che con **delibera di Giunta Regionale n. 993 del 04.10.2021** IRPET è stato autorizzato a superare il livello 2016 della spesa per il personale per il triennio 2021-2023 nella misura di €77.052,00 relativa all'incremento correlato all'assunzione di un dirigente a copertura di un posto resosi vacante dal 2016 per cessazione del rapporto di lavoro, ma non risultante nel costo del personale 2016 in quanto collocato in aspettativa senza assegni. Inoltre si fa presente che dal conteggio della spesa ai fini del rispetto del limite è altresì escluso il costo correlato alle stabilizzazioni effettuate nel 2019, per n. 3 dipendenti di Cat. D, pari a €99.198,21, per espresa previsione della DGR 173 del 18/02/2019.

3.3.2.2 Capacità Assunzionale

L'art. 6 del D.lgs. 165/01 fa inoltre riferimento al rispetto delle *“facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*.

A tal fine si richiamano le seguenti disposizioni nazionali, relative al cosiddetto **“Turn over”**:

- ✓ l'articolo 3, comma 5, terzo periodo, del D.L. 90/2014 convertito con Legge 114/2014 che prevede la facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, a decorrere dall'anno 2019, **nella misura del 100 % della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente;**
- ✓ l'articolo 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014 smi (come integrato dall'art. 14-bis del DL 4/2019) che recita: **“A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”**
- ✓ l'articolo 3, comma 5 sexies del DL 90/2014 e smi (come aggiunto dall'art. 14-bis del DL 4/2019) che recita: **“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover”**

Aggiornamento normativo: Non trova applicazione per IRPET la disciplina dell'art. 33 del D.L. 30/4/2019, n. 34 convertito, con modificazioni, con la Legge 28 giugno 2019, n. 58 e s.m.i. ed il relativo D.M. 17 marzo 2020 di attuazione, che ha completamente riformato il sistema di determinazione delle capacità assunzionali di regioni e comuni, abolendo il criterio del turn over e consentendo l'effettuazione di nuove assunzioni entro un tetto di spesa corrispondente ad un importo calcolato come percentuale della media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, determinato per fasce demografiche. La norma tuttavia non si applica direttamente ad

IRPET, in quanto si riferisce espressamente solo a regioni e comuni (poi estesa a province e città metropolitane). La mancata citazione degli altri enti del comparto delle Funzioni locali impedisce di fatto la sua immediata applicazione all'Istituto, anche perché la disciplina di dettaglio è stata emanata per singola tipologia di enti, utilizzando parametri (quali le fasce demografiche) che non trovano applicazione per un ente dipendente come IRPET.

Solo laddove vi sia un'espressa indicazione nazionale o regionale in tal senso, tale diversa modalità di determinazione della capacità assunzionale potrà riguardare anche l'Istituto.

A livello regionale, con la L.r. 29 giugno 2018, n. 32 Regione Toscana aveva dettato, nell'ambito della propria potestà legislativa, specifici indirizzi in materia di superamento del precariato e di capacità assunzionale. In particolare era stata disposta la modifica della legge l.r.8 gennaio 2009 n. 1 "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale" con l'inserimento dell'Art. 22bis rubricato "Capacità assunzionale della Regione e degli enti dipendenti" che prevedeva: "La Giunta regionale definisce annualmente, con deliberazione, la capacità assunzionale propria e degli enti dipendenti, nel rispetto della normativa vigente e degli orientamenti espressi dalla giurisprudenza contabile. La capacità assunzionale complessiva è ripartita in relazione alle specifiche esigenze organizzative di ciascun ente."

Dal 2018 al 2021 era la Giunta regionale che, dunque, con propria delibera definiva la capacità assunzionale degli enti dipendenti e, quindi, di IRPET, nel rispetto dell'art. 1 comma 557 e ss. della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e delle altre norme vigenti in materia.

Per l'anno 2021, si richiama la **delibera GRT n. 341 del 06-04-2021** che, con riferimento ad IRPET definisce la capacità assunzionale pari a **€156.106,01**, così calcolata:

ENTE DIPENDENTE	RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2016/2020 derivanti dalle cessazioni avvenute nel periodo 2015/2019	VALORE CESSAZIONI ANNO 2020	VALORE CESSAZIONI ANNO IN CORSO	CAPACITA' ASSUNZIONALE anno 2021
IRPET	0	94.283,29	61.822,72	156.106,01

L'art. 22 bis citato tuttavia è stato abrogato con l.r. 5 agosto 2021, n. 29, art. 21.

Di conseguenza, a partire dal 2022, Irpet è chiamato ad effettuare la ricognizione della propria capacità assunzionale in via autonoma, nel rispetto della normativa nazionale sopra citata e, dunque, dei seguenti 3 criteri:

- a. RESTI ASSUNZIONALI DEL QUINQUIENNIO PRECEDENTE
- b. TURN OVER AL 100% della SPESA per CESSAZIONI nell'ANNO PRECEDENTE
- c. CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO

Si fa presente che non vi sono previsioni, al momento, di cessazioni (né certe né prevedibili) per l'anno 2022.

Nella seguente tabella si dà atto del rispetto di tali 3 criteri, per il calcolo del budget assunzionale:

Tabella Capacità assunzionale

a.
RESTI ASSUNZIONALI DEL QUINQUENNIO PRECEDENTE

€0

b.
CESSAZIONI anno 2020

unità cessate	cat. giur. di accesso	stip. tab.	ivc	el. pereg.	ind. comparto (bilancio)	totale per 12 mens.ta'	13^ mens.ta'	retrib. annua	oneri prev.li	irap	totale costo annuo
2	C1	1.695,34	11,87	23	4,34	20.814,59	1.707,21	22.521,80	6.125,43	1.914,35	61.123,17
1	D1	1.844,62	12,91	19	4,95	22.577,76	1.857,53	24.435,29	6.647,83	2.077,00	33.160,12
TOTALE COSTO CESSATI 2020											94.283,29

ASSUNZIONI anno 2020

unità assunte	cat. giur. di accesso	stip. tab.	ivc	el. pereg.	ind. comparto (bilancio)	totale per 12 mens.ta'	13^ mens.ta'	retrib. annua	oneri prev.li	irap	totale costo annuo
0	0	0									0
TOTALE COSTO ASSUNZIONI 2020											0,00
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI											94.283,29

c.
Cessazioni anno 2021

unità cessate o in previsione di cessazione	cat. giur. di accesso	stip. tab.	ivc	el. pereg.	ind. comparto (a carico del bilancio)	totale per 12 mens.ta'	13^ mens.ta'	retrib. annua	oneri prev.li	irap	totale costo annuo
1 (già cessata 01/09/2021)	Dirigente	3.481,60	24,20			42.069,60	3.481,60	45.551,20	12.399,67	3.871,85	61.822,72
.....											
TOTALE COSTO CESSATI 2021											61.822,72

ASSUNZIONI anno 2021

unità assunte	cat. giur. di accesso	stip. tab.	ivc	el. pereg.	ind. comparto (bilancio)	totale per 12 mens.ta'	13^ mens.ta'	retrib. annua	oneri prev.li	irap	totale costo annuo
0	0	0									0
TOTALE COSTO ASSUNZIONI 2020											0,00
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI											61.822,72

Non vi sono previsioni di cessazioni per gli anni 2022 e 2023.

BUDGET ASSUNZIONALE (a+b+c)	
Totale resti assunzionali + anno corrente	156.106,01

3.3.3 Fabbisogno di personale

Per la redazione del Piano si è proceduto, come indicato nelle Linee di indirizzo ministeriali, ad un'attività di analisi "quantitativa", anche con riferimento ai cosiddetti fabbisogni standard, e "qualitativa", cioè riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione. In questo contesto il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel Piano triennale, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente. All'interno di questi tetti, la declinazione delle categorie, profili e professionalità ha trovato la sua definizione nel Piano triennale ed annuale.

3.3.3.1 Attuale dotazione organica e stato del personale

Dotazione organica iniziale

Con **determinazione del Direttore n. 15 del 25.03.2019** è stato approvato il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, con relativa dotazione organica, nel rispetto dei vincoli finanziari e delle capacità assunzionali.

Nello specifico, nel Piano non erano previste assunzioni in regime ordinario per l'anno 2019 (data l'assenza di capacità assunzionale ordinaria) rinviando agli anni successivi la valutazione circa le future possibilità assunzionali dell'ente; mentre veniva prevista apposita sezione relativa al "*piano speciale di superamento del precariato*", di cui all'articolo 20 del D.Lgs. 75/2017, nel rispetto delle previsioni di cui alla Legge regionale 29 giugno 2018, n. 32 "*Disposizioni in materia di reclutamento speciale finalizzate al superamento del precariato. Modifiche alla l.r. 1/2009 in materia di capacità assunzionale e assegnazione temporanea dei dipendenti*" ed, in particolare, delle misure specifiche per gli Enti dipendenti in materia di finanziamento delle assunzioni (cfr. art. 4 "Enti dipendenti). In attuazione di quanto disposto nel Piano di fabbisogno 2019-2021, IRPET nel 2019 ha avviato e concluso le procedure di reclutamento speciale di superamento del precariato di cui all'articolo 20 del D.Lgs. 75/2017 e della legge regionale n. 32/2018 per n. 3 unità di personale di Categoria D, posizione economica D1, con profilo professionale di "Funzionario di ricerca" da assegnare all'Area della Ricerca.

AREA/QUALIFICA	Dotazione organica fabbisogno 2019-2021
DIRIGENZA	
Dirigente di ricerca	5
Dirigente amministrativo	1
Totale dirigenti	6
COMPARTO	
Categoria D	22
Categoria C	8
Categoria B	2
Totale personale delle categorie	32
Totale complessivo (comparto + dirigenti)	38

L'assetto della dotazione organica stabilito nel suddetto Piano è rimasto fino ad oggi invariato.

Nell'anno 2020 e fino alla data odierna non sono intervenuti provvedimenti di integrazione e/o aggiornamento del Piano e non ha subito modifiche la consistenza della dotazione organica dell'IRPET.

Alcuni posti, tuttavia, ad oggi risultano vacanti a seguito di cessazioni di personale/mobilità in uscita intervenute rispettivamente:

- nel 2019 (n. 1 cat. C per mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2001)
- nel 2020 (n. 2 cat. C; n. 1 cat D)
- nel 2021 (1 dirigente amministrativo cessato dal servizio in data 01.09.2021)
- nel 2022 (n.1 cat. D per mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.lgs. 165/2001 dal 15.03.2022 (cfr. determinazione del Direttore n. 2 del 07.03.2022)

Personale in servizio al 31.12.2021

Il personale in servizio effettivo al 31/12/2021 risulta essere di 32 unità, di cui 30 in ruolo e 2 a tempo determinato, con una evidente riduzione nell'arco dell'ultimo triennio (da 37 unità presenti nel 2018 a 32 unità attuali). Per l'anno 2022, in particolare, la diminuzione riguarda il personale di ruolo che ha subito una nuova flessione di 3 unità nel biennio 2020-2022, dopo il lieve incremento intervenuto nel 2019 in ragione del processo di stabilizzazione del personale. Il personale a tempo determinato, progressivamente ridotto nel corso dell'ultimo triennio, è pari al 31.12.2021 a solo 2 unità (1 nel comparto ed 1 nella dirigenza).

IL PERSONALE al 31/12/2021

	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018
Personale di ruolo	30	32	35	32
Dirigenza	3	5	5	5
Comparto	27	27	30	27
Personale a tempo determinato	2	2	2	5
Dirigenza	1	1	1	1
Comparto	1	1	1	4
TOTALE	32	34	37	37

INQUADRAMENTO GIURIDICO del PERSONALE al 31/12/2021

	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019	31/12/2018
Dirigenti	4	6	6	6
Cat. D	21	21	22	21
Cat. C	5	5	7	8
Cat. B	2	2	2	2
TOTALE	32	34	37	37

Rispetto a tale situazione si evidenzia che il personale in servizio nei primi mesi del 2022 si è ulteriormente ridotto di n.2 unità: n.1 unità di ruolo di cat. D3, pos. ec. D4, per mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.lgs. 165/2001 dal 15.03.2022 (cfr. determinazione del Direttore n. 2 del 07.03.2022); n.1 unità a tempo determinato di cat. D, pos. ec. D1, fuori dotazione organica, correlata all'esecuzione di progetti europei.

Confronto tra dotazione organica e personale in servizio

Il confronto tra dotazione organica e personale in servizio effettivo - al 31.12.2021 ed alla data attuale- tiene in debito conto che vi sono dei posti che, se pur vacanti, devono essere mantenuti indisponibili per effetto di provvedimenti con diritto alla conservazione del posto. In particolare si fa riferimento:

- n. 1 posizione di Dirigente di ricerca a seguito del provvedimento di aspettativa dal 01.06.2021 con diritto alla conservazione del posto per effetto della nomina a Direttore dell'Istituto (cfr determinazione del commissario n. 1 del 2021);
- n. 1 posizione di dipendente di cat. D a seguito del provvedimento di aspettativa con diritto alla conservazione del posto per effetto dell'incarico di Dirigente dell'Istituto con contratto a tempo determinato (in scadenza il 30.09.2022).

Tali unità non sono annoverate nel personale in servizio (stante l'aspettativa), ma i loro posti sono da considerare a tutti gli effetti compresi nella dotazione organica (anche ai fini del valore finanziario).

Nella seguente tabella si fotografa la situazione del personale dell'Irpet -al 31.12.2021 ed alla data attuale - rispetto alla dotazione organica iniziale dando evidenza dei posti vacanti:

AREA/QUALIFICA	Dotazione Fabbisogno 2019-2021	Personale in servizio effettivo al 31.12.2021	Personale in servizio effettivo al 30.06.2022	Posti vacanti con diritto a conservazione posto	Posti vacanti
DIRIGENZA					
Dirigente di ricerca	5	4* (di cui 1 a tempo determinato)	4* (di cui 1 a tempo determinato in scadenza il 30.09.2022)	1	1 (dal 01.10.2022)
Dirigente amministrativo	1	0	0		1
Totale dirigenti	6	4	4	1	2 (di cui 1 dal 01.10.2022)
COMPARTO					
Categoria D	22	21* (di cui 1 a t.d. fuori dotazione organica su progetti europei)	19*	1 (fino al 30.09.2022)	2
Categoria C	8	5	5		3
Categoria B	2	2	2		
Totale personale delle categorie	32	28	26	1	5
Totale complessivo (comparto + dirigenti)	38	32**	30***	2 (di cui 1 fino al 30.09.2022)	7 (di cui 1 dal 01.10.2022)

*Si tenga presente che il numero complessivo di personale in servizio effettivo al 31.12.2021 ed alla data attuale non tiene conto di n. 2 unità in aspettativa con diritto alla conservazione del posto (come risultanti dalla colonna "Posti vacanti con diritto alla conservazione"):

- n. 1 Dirigente di ricerca a tempo indeterminato: collocato in aspettativa dal 01.06.2021 a seguito di nomina a Direttore dell'Istituto (determinazione del commissario n. 1 del 2021);
- n. 1 Dipendente a tempo indeterminato di Cat. D, collocato in aspettativa per incarico dirigenziale (rinnovo avvenuto in data 29.12.2021 con scadenza il 30.09.2022 (determina del direttore n. 51/21))

**Rispetto a dotazione organica si sono verificate le seguenti cessazioni:

- n. 1 Dirigente amministrativo di ruolo cessato dal servizio in data 01.09.2021
- n. 3 Dipendenti cessati nel 2020 (n.1 di cat D; n. 2 di cat. C; n. 1 cat. C trasferito per mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001 a Regione Toscana.

*** Rispetto alla situazione al 31.12.2021, risulta ulteriormente diminuito il personale in servizio di n. 2 unità:

- n.1 Dipendente di Cat. D trasferito per mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001 in data 15.03.2022 (cfr. determinazione del Direttore n. 2 del 07.03.2022)
- n.1. Dipendente di cat. D a tempo determinato su progetti europei cessato dal servizio in data 12.04.2022 (fuori dotazione organica).

3.3.3.2 Analisi di contesto - Assetto organizzativo

La struttura dell'IRPET è articolata in Aree di ricerca ed in Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse. Le Aree di ricerca, individuate sulla base di criteri di tipo tematico o metodologico, realizzano i compiti che la legge regionale attribuisce all'Istituto, secondo gli obiettivi stabiliti dai programmi di attività.

I Servizi per le risorse presidiano complessi omogenei di risorse strumentali, organizzative e finanziarie allo scopo di sviluppare e mantenere idonei livelli di funzionalità per l'esecuzione dei programmi di attività.

Aree di ricerca e Servizi per le risorse sono entità organizzative autonome che concorrono pariteticamente alla realizzazione dei compiti istituzionali, in conformità con gli indirizzi stabiliti dal Direttore.

La direzione di aree di ricerca e di servizi per le risorse può essere attribuita al medesimo centro di responsabilità, cui fa capo un dirigente responsabile.

L'articolazione della struttura organizzativa è disposta dal Direttore sulla base delle funzioni e degli obiettivi dell'Istituto, in conformità con quanto disposto dal Regolamento di organizzazione vigente.

Con Determinazione del Direttore n. 34 del 15.09.2021 è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Irpet.

L'avvicendamento alla Direzione dell'Istituto, avvenuto nel mese di giugno 2021, ha fornito l'occasione per un significativo ripensamento dell'assetto organizzativo che ha permesso, da un lato, di fronteggiare la vacanza di posizioni dirigenziali determinata da eventi contingenti (come si evince dalla tabella al paragrafo precedente) dall'altro, di rivalutare le aree tematiche della ricerca, incrementando altresì i compiti gestionali

dei dirigenti e l'attribuzione dei servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse ai vari centri di responsabilità.

La riorganizzazione, mossa da esigenze contingenti, è stata orientata a realizzare un progetto di nuovo assetto istituzionale improntato, in primo luogo, a garantire il livello di qualità ed eccellenza dell'attività di ricerca e consulenza dell'IRPET, core business dell'Istituto e, quindi, ad assicurare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento di quei compiti e attività fondamentali per la gestione di un ente pubblico.

Tuttavia, il nuovo assetto, ha carattere sperimentale proprio per valutarne l'efficienza e l'efficacia su un arco temporale adeguato (fino al 31.12.2022).

L'attuale assetto organizzativo vede n. 4 Centri di responsabilità cui sono affidate sia Aree di Ricerca che Servizi, con la seguente articolazione:

1) CENTRO DI RESPONSABILITÀ I

a. Area di ricerca: ECONOMIA PUBBLICA E TERRITORIO: Finanza pubblica, istruzione e cultura, economia dei trasporti, sviluppo urbano e politiche territoriali.

b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse:

Servizio informatico; Protocollo e segreteria; Servizio editoriale e biblioteca; Coordinamento delle relazioni con gli istituti di ricerca nazionali ed esteri

2) CENTRO DI RESPONSABILITÀ II

a. Area di ricerca: CONGIUNTURA E STRUTTURA ECONOMICA: Andamenti congiunturali e strutturali dell'economia regionale. Mercato del lavoro.

b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse: Servizi finanziari e contabili; controllo di gestione.

3) CENTRO DI RESPONSABILITÀ III

c. Area di ricerca: SETTORI PRODUTTIVI E IMPRESE Microeconomia d'impresa, agricoltura, economia del turismo

d. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse:

Servizio giuridico-amministrativo; Programmazione ed organizzazione convegnoistica

4) CENTRO DI RESPONSABILITÀ IV

a. Area di ricerca: MODELLI PER L'ANALISI DELLE INTERDIPENDENZE SETTORIALI, DELLE RELAZIONI FRA ECONOMIA ED AMBIENTE, MODELLI DI MICROSIMULAZIONE E DISUGUAGLIANZA: Modelli e tavole input-output multi regionali e subregionali, modelli intersettoriali per l'analisi delle interazioni fra economia ed ambiente, matrici di contabilità sociale, modelli di micro simulazione

b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse: coordinamento delle attività commerciali; programmi di formazione e coordinamento dei seminari

Questa articolazione organizzativa evidenzia che a ciascun centro di responsabilità (afferente a un dirigente diverso) sono attribuiti dei servizi trasversali rispetto all'Ente nel suo complesso; in tal modo ogni servizio svolge almeno una parte della sua azione nei confronti dell'IRPET nel suo complesso.

Inoltre, nell'ottica di una maggiore efficacia delle funzioni di coordinamento delle strutture operative, è confermata l'individuazione della posizione di Dirigente con funzioni di coordinamento e vicarie, con la specifica della qualifica di Vice Direttore, chiamata a sovrintendere le attività di settori con competenze trasversali (relazioni sindacali, coordinamento dei programmi di attività, relazioni con interlocutori esterni), ed è in grado di monitorare la correttezza dell'operato dei vari settori.

L'attuale assetto, soprattutto con riferimento all'ampliamento delle competenze di carattere più strettamente gestionale conferite ad alcuni dirigenti correlate alle attività amministrative e finanziarie, comporta una fase, come sopra detto, di carattere sperimentale che sarà oggetto di rivalutazione nei prossimi mesi per modifiche ed aggiustamenti al fine di verificarne la piena funzionalità ed operatività, nonché rispondenza alle finalità dell'Istituto e alla corretta gestione dei relativi adempimenti. Proprio in ragione di ciò, anche il conferimento degli incarichi dirigenziali correlati è stato fatto con una durata limitata, al momento, ad una sola annualità, ovvero fino al 31.12.2022.

A completamento dell'analisi del contesto organizzativo nella tabella seguente è evidenziata la distribuzione del personale in servizio al 31.12.2021 (come illustrato nel precedente paragrafo) nelle diverse aree professionali, tutte inserite entro il comparto di contrattazione collettiva nazionale "Funzioni Locali":

● Area della Ricerca

n. 3 Dirigenti di ruolo, n. 1 Dirigente a tempo determinato, n. 16 Cat. D di ruolo (Funzionario di ricerca/istruttore direttivo di ricerca), n. 1 Cat. C di ruolo (assistente di ricerca)
Totale n. 21 dipendenti Area della Ricerca (65,62% del totale)

● Area Tecnico-Professionale

n. 2 Cat. D di ruolo (Funzionario/istruttore direttivo tecnico professionale), n. 2 Cat. C di ruolo (Assistente tecnico professionale), n. 2 Cat. B di ruolo (collaboratore tecnico professionale)
Totale n. 6 dipendenti Area Tecnico-Professionale (18,75% del totale)

● Area Amministrativa

n. 2 Cat. D di ruolo e n. 1 a tempo determinato (funzionario/istruttore direttivo amministrativo), n. 2 Cat. C di ruolo (assistente amministrativo),
Totale n. 5 dipendenti Area Amministrativa (15,63% del totale)

PERSONALE PER AREA PROFESSIONALE AL 31.12.2021

	Profilo prof.	Ricerca	Tecnico professionale	Amministrativo	
Dirigenti		4 (1 a t.d.)			4
Cat. D	Funzionario/ Istruttore direttivo	16	2	3 (1 a t.d.)	21
Cat. C	Assistente	1	2	2	5
Cat. B	Collaboratore		2		2
		21	6	5	32

Risultano, inoltre, con rapporto di lavoro a tempo parziale n. 1 unità di categoria "D" e n. 1 unità di categoria "C", entrambe con percentuale di lavoro pari all'83,33%.

Si evidenzia altresì che IRPET ha nel suo personale n. 2 dipendenti appartenenti alle categorie protette e quindi è in regola con quanto disposto per le assunzioni obbligatorie ex l. 68/1999.

3.3.3.3 Programmazione fabbisogno anni 2022-2024

Previsioni assunzionali a tempo indeterminato

Dirigenza:

La copertura di n.1 posto dirigenziale a tempo indeterminato vacante risponde all'esigenza di garantire un esaustivo presidio di pianificazione, direzione e controllo delle attività di ricerca istituzionali, specie sul fronte della consulenza alla Giunta regionale ed alle strutture direzionali regionali, e di consentire una revisione delle competenze attribuite ai dirigenti dell'IRPET ai fini di migliorare l'efficacia della complessiva azione dell'Istituto, riguardo sia l'ambito della produzione che quello delle relazioni con gli interlocutori istituzionali nonché della gestione amministrativa.

L'assunzione programmata, mediante apposita procedura concorsuale di selezione pubblica, è altresì correlata all'esigenza di copertura di struttura organizzativa che si renderà vacante per cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato del relativo responsabile dal 30.09.2022, in modo tale da garantire il presidio delle fondamentali funzioni di ricerca e delle attività amministrative dell'Ente

Comparto:

Per quanto riguarda il personale delle categorie, a fronte anche delle cessazioni intervenute, vi è l'esigenza nell'Area della ricerca di assumere personale a tempo indeterminato, a copertura di posti vacanti:

- n. 2 unità di cat. D, posizione economica D1, con profilo di Funzionario, per l'Area della ricerca con contratto a tempo pieno ed indeterminato

Tali posti saranno coperti mediante assunzione a seguito di procedura concorsuale pubblica.

In particolare si intende colmare la carenza di personale manifestata nell'area della ricerca rispetto a un programma di attività annuale e triennale corposo e multiforme nella sua dimensione istituzionale, commerciale e da attività comuni, fronteggiando la domanda di produzione di studi e ricerche, con capacità e tempestività idonee alle crescenti richieste ed alla variegata tipologia di interlocutori ed ambiti di analisi.

Previsioni assunzionali a tempo determinato

Comparto:

Il reclutamento di personale a tempo determinato avviene nel rispetto delle seguenti disposizioni:

- a) Art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modifiche ed integrazioni, in materia di utilizzo di forme contrattuali flessibili nelle pubbliche amministrazioni
- b) Art. 19 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, come modificato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, con le specifiche disposte da quest'ultimo all'art. 1, comma 3
- c) CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, e, nello specifico, art. 50 "Contratto di lavoro a tempo determinato"

L'esigenza di personale a tempo determinato per IRPET deriva da esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale connesse ad attività di ricerca o assistenza tecnico-amministrativa di progetti che fuoriescono dal programma di attività istituzionali dell'ente, con una durata limitata nel tempo, legata alla programmazione annuale di attività comuni con Regione Toscana di cui all'art. 16 della L.r. 59/96 e smi e/o al ciclo di programmazione europea cui afferiscono.

Si tratta di attività finanziate con fondi strutturali comunitari e nazionali a specifica destinazione, cui corrisponde l'erogazione ad IRPET di contributi a valere sui medesimi fondi, eccedenti il contributo finanziario ordinario erogato annualmente in conto esercizio da Regione Toscana.

Sulla base di tali presupposti, anche alla luce degli indirizzi dettati dalla Giunta Regionale con Delibera n. n. 1089 del 28 ottobre 2021, recante "Istituto Regionale per la Programmazione Economica (IRPET). Indirizzi a IRPET per il piano di attività 2022", si prevede l'assunzione **di n.1. unità di personale di cat. D con contratto a tempo determinato nel profilo di 'Istruttore direttivo amministrativo', con competenze giuridiche ed amministrative in materia di gestione ed assistenza dei progetti finanziati con fondi comunitari e nazionali.**

L'assunzione, correlata a progetti e finanziamenti europei, **non è compresa nella dotazione organica dell'ente**, in quanto diretta all'esecuzione di specifici progetti inclusi nelle attività comuni con Regione Toscana per gli anni 2022-2024, di assistenza tecnica a progetti inclusi nel ciclo di programmazione comunitaria 2021-2027, a valere su risorse finanziate da fondi europei o fondi nazionali a specifica destinazione. Il costo ad essa sotteso è oggetto di apposita rendicontazione, a conclusione delle attività realizzate, come previste e finanziate dalle Autorità di Gestione del POR FSE, POR FESR e FEASR. Esso rientra, per tipologia, finalità e contenuti, nelle spese ammissibili al finanziamento dei progetti e delle attività di ricerca rientranti nel programma di attività comuni, come stabilito nel documento "Indirizzi alle Autorità di gestione FSE, FEASR e FESR per lo svolgimento delle attività comuni con IRPET", approvato con decreto del Direttore Generale della Giunta regionale n. 4185 del 7/4/2017.

Si precisa inoltre che tale costo viene escluso anche nei conteggi correlati ai tetti di spesa sia nazionali che regionali, in quanto rientra espressamente nella voce esclusa dal calcolo "*Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati*" secondo le disposizioni di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e Finanze.

Per l'assunzione in oggetto si procederà mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità anche mediante richiesta ad altri enti, ovvero, se non disponibili, con apposita indizione di selezione pubblica.

Resta fermo, infine, che IRPET nel prossimo triennio potrà ricorrere al reclutamento di personale a tempo determinato in presenza delle condizioni e presupposti di cui all'art. 36 del d.lgs n.165/2001 nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali in materia tempo per tempo vigenti, che si renderanno necessarie in relazione alle esigenze delle attività di IRPET, sulla base del programma annuale e triennale di attività.

Di seguito la tabella riepilogativa delle previsioni assunzionali:

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2022/2024

ANNO 2022

Tempo indeterminato

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Modalità assunzione (Graduatoria/Concorso/mobilità neutra/ stabilizzazione)	Spesa da sostenere*
2	D1	Funzionario di ricerca	100%	Concorso pubblico	66.320,24 (33.160,12*2)
1		Dirigente	100%	Concorso pubblico	61.822,72

*Spesa comprensiva di tabellare, 13 mensilità, ivc, elem. per, indennità comparto a carico bilancio oneri prev. e irap

Tempo determinato

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Modalità assunzione (Graduatoria/Concorso/mobilità neutra/ stabilizzazione)	Spesa da sostenere*
1	D1	Istruttore direttivo amministrativo (fondi europei)*	100%	Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	33.160,12

*Fuori dotazione organica con competenze giuridiche ed amministrative in materia di gestione ed assistenza dei progetti finanziati con fondi comunitari e nazionali; mediante scorrimento di graduatoria o nuova procedura concorsuale. Il costo è escluso dal conteggio della verifica dei limiti finanziari previsti dalla normativa nazionale e regionale.

ANNI 2023/2024

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Modalità assunzione	Spesa da sostenere
0	0				

Totale spesa necessaria per nuove assunzioni a tempo indeterminato:

TEMPO INDETERMINATO	
PREVISIONI ASSUNZIONI	SPESA DA SOSTENERE
anno 2022	128.142,96
anno 2023	0
anno 2024	0
totale	128.142,96

Tale previsione **rispetta lo spazio occupazionale** derivante dalla quota dei risparmi prodotta dalle cessazioni di personale degli anni precedenti, pari a **€156.106,01** che, sulla base dei prospetti sopra espressi, rimane invariata anche per il 2022 ed il 2023 non avendo al momento previsioni di cessazioni di personale, salvi, in caso di novità in merito, aggiornamenti annuali del presente Piano di fabbisogno. Nel prospetto allegato B alla presente relazione è evidenziato quanto sopra.

Totale spesa necessaria per assunzioni a tempo determinato:

TEMPO DETERMINATO	
PREVISIONI ASSUNZIONI	SPESA DA SOSTENERE
anno 2022	33.160,12*
anno 2023/2024	0

* correlati al costo di un D1 su progetti europei, soggetto ad apposita rendicontazione ed escluso dal conteggio della verifica dei limiti finanziari previsti dalla normativa nazionale e regionale.

3.3.3.4 Revisione dotazione organica e verifica del rispetto dei vincoli

Sulla base delle previsioni assunzionali occorre dunque definire la nuova dotazione organica, verificando altresì il suo valore potenziale di spesa massima.

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2022/2024

AREA/QUALIFICA	Dotazione organica fabbisogno 2019-2021	Posti vacanti (al netto di quelli con diritto alla conservazione)	ASSUNZIONI PREVISTE			TOTALE
			ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	
DIRIGENZA						
Dirigenti	6 (di cui 1 a t.d.)	2 (di cui 1 posto dal 01.10.2022)***	1			5
CATEGORIE						
Categoria D	22	2	2			22**
Categoria C	8	3				5
Categoria B	2					2
Totale personale delle categorie	32	5	2			29
Totale complessivo	38	7	3	0	0	34

*E' prevista la cessazione dal 30.12.2021.

** Non comprende il posto a tempo determinato su progetti europei fuori dotazione organica la cui assunzione è prevista nel 2023

*** E' prevista la scadenza del contratto a tempo determinato di dirigente di ricerca dell'IRPET il 30.09.2022.

La nuova dotazione organica (con i numeri sopra evidenziati) è posta nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale.

Come di seguito evidenziato le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano sono previste entro i limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle previsioni assunzionali:

- **Rispetto dello spazio occupazionale:** già dimostrato nel paragrafo precedente (come da prospetto allegato B) e qui riassunto nella seguente tabella, in cui si evidenzia che la spesa prevista per le nuove assunzioni rientra nel limite di capacità assunzionale:

SPAZIO OCCUPAZIONALE	156.106,01
PREVISIONI ASSUNZIONALE anno 2022/2024	128.142,96
Resti assunzionali	27.963,05

Si determinano pertanto **resti assunzionali per l'importo di euro 27.963,05**, il cui utilizzo sarà valutato nei prossimi aggiornamenti al presente piano.

- **Rispetto della spesa del triennio 2011/2013**

Il rispetto del contenimento della spesa di personale prende a riferimento, come sopra visto, la spesa di personale media del triennio 2011/2013, pari, per IRPET, a **€1.912.567**. Tale importo rappresenta quindi la spesa potenziale massima all'interno della quale l'Istituto può prevedere i fabbisogni di personale.

Al fine di verificare il rispetto del limite finanziario si evidenzia la seguente tabella di riconciliazione tra la spesa potenziale massima della dotazione organica e la spesa media del triennio 2011/2013

Si fa presente che il prospetto di "dotazione organica" in quanto documento "programmatorio" contiene le spese dei dipendenti in servizio (comprendenti i posti vacanti ma con diritto alla conservazione), più quelle previste per le assunzioni nell'arco del prossimo triennio (nel rispetto del budget assunzionale).

Inoltre si precisa che, ai fini del calcolo della spesa del personale per la verifica del rispetto del tetto 2011-2013 (e per la verifica del tetto regionale cfr. par. seguente) si escludono, oltre ai costi espressamente previsti dalla circolare ministeriale, anche il costo correlato a n. 2 assunzioni di Cat. D1 (nel profilo di Assistente di ricerca, pari a € 75537,50, per effetto di quanto previsto dalla L.r. 50/2014 (e dalle modifiche ad essa operate alla nostra L.r. 59/96 e smi: cfr. art. 18 comma 4ter).

Nel presente prospetto riassuntivo si dà atto che nelle proiezioni della spesa di personale 2022/2024, calcolate sulla base delle previsioni delle nuove assunzioni e secondo le indicazioni della Circolare MEF n. 9/2006, il valore pari alla spesa media del triennio 2011/2013 di **€ 1.912.567** è rispettato.

	2022	2023	2024
Retribuzioni e corrispettivi	1.476.983	1.541.847	1.541.847
Oneri contr.vi e ass.vi, assegni carichi fam.	431.722	450.682	450.682
IRAP	125.544	131.057	131.057
Servizio sost. mensa	27.500	27.500	27.500
TOTALE COSTO DEL PERSONALE	2.061.748	2.151.086	2.151.086
(-) Costo categorie protette	67.612	67.612	67.612
(-) Costo personale cofinanziato con risorse comunitarie	39.806	39.783	39.783
Incrementi da CCNL 2016-2018 def/da CCNL 2019-2021 stima	148.924	148.924	148.924
(-) Costo di n. 2 assistenti di ricerca D1 (L.R. 50/2014)	75.574	75.574	75.574
COSTO DEL PERSONALE PER TETTI DI SPESA	1.729.833	1.819.193	1.819.193
VINCOLO	1.912.567	1.912.567	1.912.567
DIFFERENZA TRA COSTO POTENZIALE E TETTO DI SPESA	-182.734	-93.374	-93.374

- *Rispetto dei limiti regionali in materia di spesa del personale (DEFR)*

Riguardo gli obiettivi disposti nel DEFR 2022 adottato con **Deliberazione del Consiglio Regionale 22 dicembre 2021, n. 113**, sopra già richiamati nel paragrafo 2.1.B, nel presente prospetto riassuntivo si dà atto che nelle proiezioni della spesa di personale 2022/2024, calcolate sulla base delle previsioni delle nuove assunzioni il vincolo finanziario regionale del tetto di spesa 2016 pari a €1.745.756,36 è rispettato.

	2022	2023	2024
Retribuzioni e corrispettivi	1.476.983	1.541.847	1.541.847
Oneri contributivi	431.722	450.682	450.682
IRAP	125.544	131.057	131.057
Servizio sost. mensa	27.500	27.500	27.500
TOTALE COSTO DEL PERSONALE	2.061.748	2.151.086	2.151.086
(-) Costo categorie protette	67.612	67.612	67.612
(-) Costo personale cofinanziato con risorse comunitarie	39.783	39.783	39.783
(-) Incrementi CCNL 2016-2018 e 2019-2021 (stime)	148.924	148.924	148.924
(-) Costo di n. 2 assistenti di ricerca D1 (L.R. 50/2014)	75.574	75.574	75.574
(-) Differenziale costo dirigente (DGR 993 del 2021)	77.052	77.052	77.052
(-) Costo personale stabilizzato (DGR 173 del 2019)	99.198	99.198	99.198
COSTO DEL PERSONALE PER TETTI DI SPESA	1.553.605	1.642.943	1.642.943
VINCOLO	1.745.756	1.745.756	1.745.756
DIFFERENZA TRA COSTO POTENZIALE E TETTO DI SPESA	-192.151	-102.813	-102.813

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA 2022-2024:

AREA/QUALIFICA	TOTALE
Totale dirigenti	5
Categoria D	22
Categoria C	5
Categoria B	2
Totale personale delle categorie	29
Totale complessivo	34

Ulteriori vincoli in materia di fabbisogno di personale

Infine, si dà atto dell'adempimento e della verifica del rispetto dei seguenti obblighi:

a) *Obbligo di effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale* (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.): a seguito di apposita ricognizione, il Direttore dà atto dell'assenza di personale in esubero o sovranumerario in riferimento al periodo 2022-2024.

b) *Obbligo di adottare il piano triennale della performance* (art. 10, comma 5, del d. lgs. n. 150/2009), “in caso di mancata adozione del Piano della performance[...] l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”: Il PQPO per l'anno 2022 è stato approvato con la Deliberazione Giunta Regionale n. delibera GRT n. 194 del 28.02.2022: in esso sono definiti gli obiettivi strategici, nonché i relativi indicatori e valori attesi (target), ai fini della misurazione e valutazione della performance nei confronti dei portatori d'interesse e dell'intera collettività. (cfr. Paragrafo 2.2. PIAO)

c) *Obbligo di adozione e rispetto del piano triennale delle azioni positive, ai sensi dell'articolo 48, D.Lgs. n. 198/2006 e dell'articolo 36 e seguenti della LR n. 1/2009*: con determinazione del Direttore n. 42 del 12.11.2021 è stato approvato il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021 – 2023 predisposto dal Comitato Unico di Garanzia dell'IRPET (cfr. Paragrafo. 3.5 Piao)

d) *Obbligo di corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma telematica ai sensi dell'art. 9 comma 3bis D.L. 185/2008* : Irpet assolve continuativamente tale obbligo nel rispetto delle norme vigenti in materia

e) *Obbligo di trasmissione del Bilancio di previsione alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDPA) entro 30 giorni dalla pubblicazione*: Irpet assolve tale obbligo nel rispetto delle norme vigenti in materia

3.4 Formazione

IRPET, in quanto ente dipendente regionale con compiti di analisi, studio e ricerca in materia economica, sociale e territoriale, presenta peculiarità diverse da quelle delle altre pubbliche amministrazioni, anche riguardo la propria organizzazione ed i profili professionali coinvolti e, dunque, riguardo la stessa formazione.

I fabbisogni formativi infatti si differenziano molto tra personale appartenente all'area della ricerca e personale amministrativo e dei servizi.

Per i primi, la formazione è intesa in un concetto più ampio di quello tradizionale, ovvero come partecipazione a convegni, conferenze e seminari, quali momento di confronto, dialogo e approfondimento sulle tematiche oggetto delle analisi e ricerche che IRPET svolge.

In particolare, dopo l'interruzione causata dall'esigenza pandemica, l'Istituto mira quest'anno ad attivare tali forme partecipative di scambio, aggiornamento e interrelazione sia interne che esterne, anche attraverso le nuove modalità e strumenti di diffusione, come la videoconferenza.

A tal fine, nel corso del 2022 sono organizzati seminari e tavole rotonde sulle tematiche di maggior interesse per l'Istituto a cui tutto il personale dell'area della ricerca è chiamato a partecipare.

I seminari e le tavole rotonde rappresentano due diverse tipologie di incontri, aperti al pubblico (effettuati in videoconferenza), finalizzati a creare occasioni di riflessione e confronto sui temi dello sviluppo economico, sociale e territoriale. I seminari hanno una impostazione prevalentemente scientifica, di natura teorica o empirica, mentre le tavole rotonde dibattono i temi economici e sociali con un taglio attento a coglierne le implicazioni per le politiche di governo.

In questo primo ciclo annuale gli argomenti trattati si sviluppano lungo tre principali direttrici, secondo i principali fabbisogni formativi di interesse: la transizione energetica ed ambientale; il capitale umano e le trasformazioni del mercato del lavoro; le risorse private, pubbliche e di contesto che influenzano lo sviluppo dei territori.

Di seguito l'elenco delle iniziative previste e in parte già attuate per il 2022:

ANNO 2022

DATA	RELATORE	TITOLO
11 marzo	Roberta Capello <i>Politecnico di Milano e Comitato scientifico IRPET</i>	<u>Teorie dello sviluppo regionale e modelli economici formalizzati: un rapporto in evoluzione</u>
21 marzo	Elena Villar <i>Università Cattolica di Milano</i>	<u>Taxing Waste</u>
6 aprile	Maria Enrica Virgillito <i>Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa</i>	<u>Automazione di tipo labour-saving ed esposizione occupazionale: una misura di similarità testuale</u>
28 aprile	Massimiliano Mazzanti <i>Direttore Dipartimento Economia e Management e Delegato per il PNRR, Università di Ferrara</i>	<u>Circular economy innovations across Italian regions: a dynamic perspective through the crisis</u>
12 maggio	Angelica Sbardella <i>Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e Centro Ricerche Enrico Fermi e SOAS-University of London</i>	<u>Capabilities Tecnologie e opportunità verdi nelle regioni europee</u>
23 maggio	Claudio Lucifora <i>Università Cattolica di Milano e Presidente Comitato scientifico IRPET</i> Andrea Garnerò <i>Direzione per l'Occupazione, il Lavoro e gli Affari Sociali dell'OCSE</i> Michele Faioli <i>Università Cattolica di Milano</i> Paolo Naticchioni <i>Università Roma Tre</i>	Tavola rotonda: <u>Lavoro povero in Italia: evidenze e politiche di contrasto</u>
9 giugno	Gianluigi Coppola <i>Università di Salerno</i> Sergio Pietro De Stefanis <i>Università di Salerno</i> Giulia Nunziante <i>Università di Salerno</i>	<u>Ciclo, produttività ed efficienza nelle Regioni Europee</u>
22 giugno	Claudio Lucifora <i>Università Cattolica di Milano e Presidente Comitato scientifico IRPET</i>	<u>Turning a blind eye? Compliance with minimum wage standards and employment</u>
14 luglio	Roberto Zoboli <i>Università Cattolica di Milano</i>	Quali tappe segnano il percorso da una economia lineare ad una economia circolare, più coerente con la sostenibilità ambientale?

Inoltre, a fianco a tale attività di informazione/formazione, è prevista la partecipazione del personale a Convegni nazionali e internazionali promossi da associazioni e centri studi sulle materie di interesse dell'IRPET, anche al fine della presentazione di appositi paper sulle tematiche affrontate.

In particolare si citano:

AIEAA - Associazione Italiana di Economia Agraria e Applicata	11° Congresso AIEAA su "CAP, Farm to Fork and Green Deal: policy coherence, governance and future challenges"
Centro di competenza sulla valutazione microeconomica della Commissione europea	COMPIE 2022 Conference - COunterfactual Methods for Policy Impact Evaluation
AISRE- associazione italiana di scienze regionali	XLIII Conferenza Aisre
CDV Conferenza Management	Convegno Agidi "Gli Investimenti immobiliari in Healthcare" Convegno "Investire nell’Affordable Housing
SIEP Società Italiana di Economia Pubblica	XXXIV Riunione Scientifica Annuale Diseguaglianze e Intervento Pubblico nell’Europa Futura
SIET Società Italiana di Economia dei Trasporti e della Logistica	Conferenza annuale
ERSA Regional Science in EUROPE	Convegno annuale
RSAI Regional Science Association International	Convegno annuale
SIPOTRA Società Italiana di Politica dei Trasporti	Convegno annuale
AIV Associazione italiana valutazione	Convegno annuale
INFORUM	Inforum World Conference

Per quanto riguarda il personale dei servizi e amministrativo, IRPET punta a promuovere, accanto alla formazione tradizionale, nuovi strumenti e buone pratiche per l’apprendimento e la formazione dei dipendenti dell’Ente, attraverso percorsi formativi dal carattere innovativo, sperimentale e informale volti a garantire l’erogazione della formazione attraverso l’innovazione della prassi gestionale della stessa, ovvero con l’utilizzo di strumenti alternativi e complementari all’offerta didattica.

Le iniziative di formazione di tipo tradizionale sono così integrate da modalità formative di tipo informale, che si pongono l’obiettivo di valorizzare tutte le esperienze di accrescimento strettamente correlate con l’attività operativa, attraverso incontri d’informazione e aggiornamento.

I percorsi dal carattere innovativo e sperimentale riguardano le seguenti tematiche: lo scambio di esperienze/buone pratiche tra amministrazioni, lo sviluppo delle competenze digitali, l’innovazione digitale; la gestione e protezione dei dati personali.

Proprio in quest’ultimo campo nel 2022 sono previste, in collaborazione con il DPO ed il suo ufficio, “colazioni di lavoro” in modalità di videoconferenze che permettono al personale interessato sia una formazione sui principali aspetti e strumenti in materia di sicurezza dei dati personale e modalità di scambio degli stessi, sia un confronto di best practice tra le amministrazioni partecipanti.

Sono inoltre previsti interventi formativi sulla transizione digitale per il personale addetto attraverso la partecipazione ad appositi webinar.

In linea con le iniziative formative rilevate in fase di analisi dei fabbisogni formativi e con le esigenze formative individuate per ciascun percorso formativo, le risorse disponibili per le attività di formazione per l’anno 2022 sono pari a ca. €15.000.

Continua infine la formazione obbligatoria in materia di sicurezza come prevista dallo specifico Piano di formazione, informazione e addestramento, quale strumento finalizzato a permettere ad ogni lavoratore di acquisire conoscenze e competenze sempre più complete in materia di tutela della salute sui luoghi di lavoro, ma anche al di fuori del contesto professionale.

In particolare nel 2022, è stata prevista la formazione obbligatoria per le attività di primo soccorso e antincendio a seguito della nomina dei nuovi addetti.

3.5 Piano delle azioni positive

Il piano triennale delle azioni positive 2021-2023 è stato adottato con determinazione del Direttore n. 42 del 12.11.2021, sulla base della proposta del CUG.

Il Piano è pubblicato sul sito dell'Irpet, Amministrazione trasparente, Altri contenuti, Comitato Unico di Garanzia: al seguente link: <http://www.irpet.it/comitato-unico-di-garanzia-cug>.

Il Piano è interamente confermato nei suoi contenuti.

4. MONITORAGGIO

Fatto salvo quanto dettagliato in specifico nelle precedenti sezioni, il presente piano verrà monitorato con cadenza annuale. Gli aggiornamenti delle singole articolazioni del documento verranno effettuati in dipendenza di eventuali mutamenti nel contesto esterno ed interno di riferimento (finanziario, economico ed organizzativo) secondo le scadenze che si riterranno opportune mediante l'adozione di appositi provvedimenti e senza comportare, necessariamente, la rimodulazione dell'intero piano.

4.1 Monitoraggio sul programma di attività

Il monitoraggio circa l'andamento delle attività previste nel Programma annuale verrà effettuato sia semestralmente, nell'ambito della rimodulazione degli obiettivi previsti nel PQPO, ovvero a seguito di interventi correttivi ed integrativi al Programma richiesti da Regione Toscana ed approvati con apposito provvedimento di Giunta regionale.

Infine, annualmente, con la Relazione conclusiva delle attività, proposta dal Direttore ed approvata dal Comitato di indirizzo e controllo, nonchè allegata al Bilancio consuntivo dell'Ente, sarà effettuato apposito monitoraggio delle attività realizzate nell'anno, come previste nel Piano di attività, avendo attenzione anche a precisare le pubblicazioni, i rapporti e le note prodotte nell'anno dall'Istituto.

4.2 Monitoraggio della performance organizzativa

Lo svolgimento del monitoraggio della performance organizzativa è disciplinato entro le "Linee guida del ciclo di Programmazione Monitoraggio e Valutazione" la cui ultima stesura è contenuta nella delibera della Giunta Regionale n. 229/2018 alla quale si rimanda per ogni approfondimento in merito con riferimento agli attori del ciclo, alle fasi in cui lo stesso si dipana ed alla strumentazione e reportistica a supporto del medesimo.

Il quadro normativo di riferimento è rappresentato da quanto disciplinato al Capo III bis del regolamento di attuazione della Legge Regionale n. 1/2009 che identifica il fine di tutto il sistema della cosiddetta qualità della prestazione (performance) organizzativa nel "migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità delle prestazioni erogate, incentivare il buon andamento dell'amministrazione, valorizzare ed incentivare il merito sulla base dei risultati e assicurare la trasparenza delle informazioni relative all'organizzazione".

Dal 2017 il monitoraggio sul conseguimento degli obiettivi del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (Piano della Performance) viene condotto con cadenza trimestrale; ciò in considerazione dell'esigenza legata alla possibilità di disporre di uno strumento per mezzo del quale le Direzioni possano esercitare un controllo puntuale sullo stato di avanzamento degli obiettivi.

Conseguentemente, i momenti dedicati al monitoraggio dei risultati attesi sono 4:

- 2 con riflessi valutativi (alla conclusione del primo e del secondo semestre), suggellati dall'adozione di un'apposita delibera della Giunta Regionale che approva i rapporti di monitoraggio, previo confronto con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che, nel caso del monitoraggio finale, rimette anche un parere complessivo sul conseguimento degli obiettivi organizzativi dell'ente;
- 2 con riflessi esclusivamente di verifica circa lo stato di realizzazione degli obiettivi (al termine del primo e del terzo trimestre), suggellati dalla discussione dei rapporti di monitoraggio.

Il monitoraggio periodico rappresenterà, inoltre, l'occasione per provvedere, eventualmente, all'aggiornamento e/o alla modifica degli obiettivi ed indicatori in dipendenza di eventuali mutamenti nel contesto esterno ed interno di riferimento (finanziario, economico ed organizzativo) ed in coerenza con i contenuti presenti nel Programma di attività.

Il monitoraggio finale si conclude con l'approvazione da parte della Giunta regionale della Relazione finale sulla Qualità della Prestazione (RQP), su proposta del Direttore, che contiene la verifica sul grado di

raggiungimento degli obiettivi dell'Irpet al termine dell'anno con riferimento agli indicatori ed ai valori target contenuti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa di IRPET.

4.3 Monitoraggio delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi

Il monitoraggio circa l'applicazione complessiva delle misure di prevenzione della corruzione, come previste al capitolo 2.3. è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai fini del monitoraggio i dirigenti collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile. Ciascun dirigente, inoltre, è responsabile per l'attuazione delle misure di prevenzione relative ai processi/procedimenti di sua competenza, come indicato nella tabella allegato B, in cui viene altresì previsto l'ufficio/referente per l'effettuazione del controllo ed uno scadenario preciso entro cui la verifica deve essere effettuata. Durante il monitoraggio si dovrà prestare attenzione ai suoi aspetti:

- a. tempestività dell'adempimento
- b. livello di adempimento
- c. criticità riscontrate
- d. suggerimenti

L'esito dei controlli, con tali indicazioni, potrà essere riportato in schede, previamente predisposte e consegnate ai soggetti interessati, i quali provvederanno ad inviarle compilate al responsabile della prevenzione della corruzione entro il mese di ottobre dell'anno, onde consentire di riportare tali risultati nella relazione annuale da elaborare per legge entro il 15 dicembre di ogni anno ed accompagnare al P.T.P.C. dell'anno successivo.

La sede di ascolto costante con i dirigenti è poi costituita dai periodici e regolari incontri di coordinamento con la Direzione, nel cui ambito sono affrontate anche le problematiche connesse all'attuazione delle azioni e obblighi in materia. Ogni iniziativa di ascolto mira a migliorare i contenuti del Piano e la comunicazione online dell'ente.

A tale ultimo proposito l'IRPET ha già in essere un canale per l'ascolto degli stakeholders, mediante contatto e-mail indicato sul sito nella apposita pagina "Anticorruzione" creata nella sezione Amministrazione trasparente(<http://www.irpet.it/anticorruzione>) .

- a) Controlli interni successivi di regolarità amministrativa;

L'attività di controllo successiva di regolarità amministrativa viene svolta a campione in modo sistematico sulle seguenti tipologie di atti:

- atti di spesa;
- decreti di approvazione delle graduatorie, avvisi pubblici e bandi di concorso;
- provvedimenti di conferimento di incarico di studio, ricerca e consulenza;
- provvedimenti autorizzativi di diversa natura.

L'attività di controllo degli scorsi anni ha evidenziato una qualità soddisfacente degli atti dell'ente.

Attualmente IRPET garantisce la pubblicità e la trasparenza di tutti gli atti di competenza del Comitato di indirizzo e controllo, del Direttore e delle strutture dirigenziali attraverso la sezione "Provvedimenti - Amministrazione trasparente" che rinvia alla pagina "Banca dati amministrativa" presente anche nella homepage del sito.

La consultazione è libera, permanente e gratuita.

La pubblicazione è, pertanto, lo strumento che garantisce una visione ordinata degli atti dell'amministrazione, permettendo così ai cittadini di reperire agevolmente le delibere e i decreti degli organi e gli atti dei dirigenti.

- b) Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

Si fa presente che ad oggi nessuna segnalazione da parte dei Responsabili è pervenuta al Responsabile per la prevenzione della corruzione in merito ad eventuali anomalie riscontrate nel monitoraggio dei tempi procedurali.

- c) Segnalazioni e tutela dei segnalatori (whistleblower).

Si fa presente che ad oggi nessuna segnalazione di illeciti è pervenuta al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte dei dipendenti.

- d) Monitoraggio dell'obbligo di controllo a campione delle dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR n. 445/00

Il piano anticorruzione pone in capo al RPCT, l'onere di effettuare un monitoraggio volto ad assicurare che il responsabile del procedimento provveda ad acquisire e verificare a campione le dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/00, in particolare in tema di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs. n. 39/2013. Il RPCT. Gli esiti del monitoraggio della misura, saranno illustrati nella relazione annuale anticorruzione prevista dall'art. 1, comma 14, L. n. 190/2012.

- e) Monitoraggio e controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Nel corso dell'anno verranno inviate tramite l'indirizzo mail appositamente creato anticorruzione@irpet.it note informative sui principali provvedimenti di ANAC, sugli orientamenti comprensivi a volte di allegati ed eventuali moduli da compilare.

L'obiettivo è quello di creare e diffondere nel personale best practice, in maniera tale da favorire anche la rotazione delle pratiche tra il personale senza generare criticità organizzative. Altra misura riguarda l'ampliamento dell'informatizzazione dei processi amministrativi, per consentire la tracciabilità dei processi.

- f) Formazione di commissioni, assegnazione di uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

In tema di commissioni concorsuali, l'Ente procede a richiedere a tutti i membri specifiche dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità, oltre che di cause di potenziale conflitto di interesse.

- g) Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali

IRPET si riferisce ai principi del "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale" (legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 e ss.mm.) e del relativo regolamento di attuazione (D.P.G.R. 24-3-2010 n. 33/R e ss.mm.).

Annualmente viene richiesto al personale il dato relativo all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti nonché di altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica con l'indicazione dei compensi spettanti. Le informazioni relative agli incarichi conferiti ed autorizzati sono pubblicati sull'apposita sezione di "Amministrazione trasparente – Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti".

- h) Formazione del personale

La formazione del personale sull'anticorruzione si svolgerà nei modi descritti nel capitolo 2.3.

- i) Trasparenza e pubblicità dei dati

Ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 33/2013 il Responsabile della trasparenza svolge un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate; a tal fine promuove e cura il coinvolgimento delle strutture interne all'Amministrazione.

Con le modifiche apportate dal D.Lgs. 97/2016, rimane invariato anche il ruolo fondamentale svolto dai dirigenti responsabili delle strutture che, ai sensi dell'art. 43 comma 3, partecipano all'individuazione ed elaborazione delle informazioni, garantendo il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, nonché, ai sensi del successivo comma 4, "controllano-in collaborazione con il RPCT- e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal presente decreto".

Il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati previsti, sulla loro chiarezza, completezza e aggiornamento viene svolto dal responsabile della trasparenza in stretto rapporto con le strutture responsabili della fornitura e pubblicazione dei dati e con il Servizio Allestimenti editoriali, nello specifico con il responsabile della gestione del sito web dell'IRPET, in quanto struttura competente alle pubblicazioni sul sito web. Nei casi di scostamento significativo dei tempi e della qualità dei dati pubblicati viene svolta un'attività di impulso e sollecito per il rispetto degli obblighi previsti.

In caso di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, il responsabile della trasparenza, dopo aver proceduto per due volte con solleciti mediante nota protocollata indirizzata al responsabile della pubblicazione e al suo superiore, in ossequio all'art. 43, co. 1, del D.Lgs. 33/2013,

segnalerà all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione, e nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

L'attuazione degli obblighi di pubblicazione avverrà con la garanzia del giusto equilibrio trasparenza e protezione dei dati personali come descritto al precedente capitolo 2.

j) Conferimento di incarichi dirigenziali

Tutti i dirigenti hanno sottoscritto una dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. n. 39/2013 e le dichiarazioni sono state pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente. E' previsto che le dichiarazioni vengano rinnovate annualmente e nel caso di conferimento di nuovi incarichi

k) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Nella sezione "Amministrazione trasparente – Altri contenuti" si è provveduto a fornire specifica comunicazione circa l'indirizzo di posta elettronica (anticorruzione@irpet.it) per eventuali segnalazioni di episodi di cattiva amministrazione e corruzione, anche da parte di cittadini e altri soggetti.

l) Coordinamento con Piano della Performance e della Qualità

Ai sensi dell'art. 1, comma 8 della L. 190/2012, come novellato dal D.Lgs. 97/2016, costituiscono contenuto necessario del PTPC gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, definiti dall'organo di indirizzo.

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza discendono dalle linee programmatiche definite nel Programma annuale di attività con proiezione triennale. A loro volta gli obiettivi annuali del Programma di attività sono declinati in obiettivi di struttura nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO 2022). All'interno del PQPO sono illustrati gli obiettivi strategici, nonché i relativi indicatori e valori attesi (target), ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture; i contenuti di questo documento rappresentano, pertanto, il punto di partenza dell'intero ciclo di programmazione, misurazione e valutazione delle prestazioni di tutta la struttura organizzativa dell'Irpet.

Anche per l'anno 2022 si conferma l'inserimento di specifici obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza tra gli obiettivi dei dirigenti e del personale assegnato alle strutture competenti per i processi ed attività esposti al rischio di corruzione. Nell'evoluzione della definizione della presente pianificazione, si tratta di mantenere un'attenzione privilegiata su tali obiettivi, in considerazione del processo di implementazione della relativa normativa di cui il PTPCT rappresenta il fulcro. In ogni caso, successive verifiche ed integrazioni potranno accentuare l'interrelazione fra obiettivi programmati, risultati conseguiti e valutazione delle prestazioni.

Dell'esito del raggiungimento degli obiettivi in tema di attuazione della strategia di prevenzione e contrasto del fenomeno della corruzione prevista nel presente piano è dato conto, a consuntivo, nella Relazione sulla qualità della prestazione, valutando i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati alla struttura e ciascuno del personale assegnato ed i relativi indicatori, con particolare riferimento agli obiettivi assegnati al responsabile della prevenzione della corruzione.

A seconda dei risultati emersi (rispondenza o viceversa scostamento tra obiettivi programmati - i.e. misure e azioni di prevenzione- e risultati raggiunti), il responsabile della prevenzione della corruzione in accordo con il Direttore dovrà individuare cause e misure correttive da adottare per migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione.

m) Astensione in caso di conflitti di interessi e inconferibilità/incompatibilità

La disciplina del conflitto di interessi rappresenta uno degli aspetti più rilevanti all'interno della strategia complessiva di prevenzione e contrasto alla corruzione. Il conflitto di interessi può essere definito come la situazione in cui l'interesse secondario di una persona tende ad interferire con l'interesse primario che questa è chiamata a perseguire ovvero con l'interesse pubblico, pregiudicando così i principi di imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

A seguito dell'introduzione con l'art. 1, comma 41, della legge n. 190/2012 l'art. 6-bis nella L. n. 241/1990, che stabilisce che «il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le

valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale», la violazione delle disposizioni sul conflitto di interessi dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente in virtù dell'espressa previsione dell'obbligo di astensione all'interno del Codice di comportamento.

Una specifica disciplina in materia è contenuta all'articolo 42 del D. Lgs. n. 50/2016 che recepisce le indicazioni delle direttive europee in materia di concessioni e appalti pubblici e che, nelle ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale, impone l'obbligo di segnalazione e di astensione per il personale della stazione appaltante che «interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato».

Un caso particolare di conflitto di interessi è quello prevista dal D. Lgs. n. 39/2013, basato su autodichiarazioni dei funzionari pubblici che accedono a incarichi e cariche. Come sopra evidenziato le dichiarazioni previste dal D. Lgs. n. 39/2013 sulle cause di assenza di inconferibilità e incompatibilità al conferimento degli incarichi vengono acquisite e pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, sia all'atto della prima assegnazione che del rinnovo annuale.

n) Divieti post-employment (pantouflage)

Al momento della cessazione del servizio i dipendenti sono portati a conoscenza e sottoscrivono l'impegno a non accettare impieghi o collaborazioni con soggetti privati con i quali hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali nel corso degli ultimi tre anni di attività. Inoltre nei bandi di gara e nel DGUE che ogni operatore economico è tenuto a compilare, è inserita, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, c.16-ter, del D. Lgs. n.165/2001.

4.4 Monitoraggio sul lavoro agile

Il monitoraggio circa l'andamento del programma di sviluppo del lavoro agile verrà disposto a seguito di un periodo preliminare di verifica circa l'efficacia di tale strumento in una fase ordinaria (post pandemica) – fissato al 30 settembre (data di scadenza degli accordi individuali di smart working in essere)- e di recepire le eventuali novità normative e/o contrattuali afferenti all'istituto.

Entro il 30 settembre 2022, dunque, sulla base degli esiti di tale prima valutazione e verifica, saranno adottati gli opportuni provvedimenti in merito alla prosecuzione o rivalutazione del lavoro agile in IRPET.

Inoltre, ai fini dell'aggiornamento del POLA, si attende la prossima regolamentazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il triennio 2019-2021 che disciplinerà, a regime, l'istituto del Lavoro Agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

4.5 Monitoraggio sull'organizzazione dell'ente, sui fabbisogni e sulla formazione

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente sarà oggetto di rivalutazione e verifica entro la fine del 2022. Infatti, come sopra precisato al capitolo 3, l'attuale assetto- disposto in una situazione contingente di carenze di organico- prevede una fase sperimentale, con durata pari all'annualità, al fine di verificarne l'efficacia e l'efficienza nel medio periodo. Proprio in ragione di ciò, anche il conferimento degli incarichi dirigenziali correlati è stato fatto con una durata limitata, al momento, ad una sola annualità, ovvero fino al 31.12.2022

L'articolazione delle strutture pertanto potrà essere oggetto di rivalutazione nei prossimi mesi per modifiche e aggiustamenti al fine di garantire la piena funzionalità ed operatività, nonché rispondenza alle finalità dell'Istituto e alla corretta gestione dei relativi adempimenti.

La programmazione triennale dei fabbisogni sarà oggetto di specifico monitoraggio semestrale; ciò consentirà, all'emersione di ulteriori fabbisogni correlati ad eventuale riprogrammazione degli obiettivi strategici e/o ad esigenze di riorganizzazione e potenziamento di ambiti di funzioni ed in generale a possibili mutamenti del contesto interno ed esterno di riferimento, di procedere al relativo aggiornamento, fermo restando la sostenibilità finanziaria della spesa aggiuntiva nei limiti previsti dalla normativa nazionale e regionale in materia e dei relativi vincoli finanziari.

Il monitoraggio circa le attività formative, verrà disposto contemporaneamente con l'aggiornamento dei contenuti riguardanti la relativa programmazione da effettuarsi in sede di definizione annuale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ciò consentirà, tra l'altro, di recepire gli eventuali aspetti evolutivi connessi alle varie fattispecie rientranti nel perimetro considerato, anche alla luce di possibili mutamenti nel contesto interno ed esterno di riferimento. Nell'ambito dell'aggiornamento annuale del Piano delle Attività formative saranno condivisi i risultati della formazione erogata nell'anno precedente.