



PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza

Sommario

Premesse

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	3
---	---

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico	3
---------------------	---

2.2 Performance	3
-----------------	---

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	3
-------------------------------------	---

Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa	15
-----------------------------	----

3.2 Organizzazione lavoro agile	16
---------------------------------	----

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	16
---	----

Sezione 4: Monitoraggio	19
-------------------------	----

Premesse

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

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

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

--:--

Nel redigere il presente PIAO – che rappresenta ovviamente un'assoluta novità anche per il Consorzio - si è dunque fatto riferimento allo schema di Piano-tipo allegato al DM del 30/06/2022 ed alle sezioni in cui è suddiviso.

Nel contempo, per quanto riguarda i contenuti da dare al PIAO, si è dovuto tener conto di quanto stabilito all'interno degli atti programmatici già assunti dall'Ente nella prima parte del corrente anno nel rispetto delle scadenze fissate dalle norme di riferimento.

Si tratta nello specifico:

- il Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2022;
 - il Piano della performance 2022-2024;
 - il Piano triennale dei fabbisogni professionali e capacità assunzionale – Anni 2021-2023;
- che il legislatore ha inteso far confluire a partire da quest'anno all'interno del PIAO.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza

Ente pubblico non economico dipendente dalla Regione Emilia-Romagna

Codice Fiscale: 00289930331

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

Contatti:

Tel 0523-571245 - Fax 0523-570530

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

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

Sito: www.fitosanitario.pc.it

Amministrazione con meno di 50 dipendenti.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

2. Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance*

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

***2.2 Performance**

Si precisa che l'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 150/09 art. 10 c.1 ha predisposto, il PIANO delle PERFORMANCE 2022-2024 (che definisce gli obiettivi strategici e le performance organizzative e individuali) e pubblicato il documento sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente – Performance al link seguente: https://www.fitosanitario.pc.it/amministrazione-trasparente/performance/piano_performance/

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

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

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

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

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.*
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.*
- **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).*
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).*
- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.** Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati.*

Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

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

• **Programmazione dell'attuazione della trasparenza** e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

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

a) Autorizzazione /concessione;

b) Contratti pubblici;

c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) Concorsi e prove selettive;

e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Valutazione di impatto del contesto esterno

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

Innanzitutto, il quadro economico è fortemente condizionato dalle ricadute della pandemia Covid-19, e gli effetti della recessione passata sul tenore di vita resteranno evidenti anche nell' anno 2022, con un aggravamento delle diseguaglianze sociali, derivanti dall'asimmetria degli effetti dei blocchi dell'attività sui settori e della caduta del reddito disponibile su specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Si registra un aumento dell'attività produttiva, grazie ai massicci interventi pubblici, che traineranno la ripresa, soprattutto nell'ambito delle costruzioni, grazie ai piani di investimento pubblico e alle misure di incentivazione adottate dal governo a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale.

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

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

Un contesto esterno di tal genere obbliga questa Amministrazione a rafforzare le proprie misure di contrasto alla corruzione e ai reati corruttivi in genere, soprattutto per evitare, in uno scenario economico-sociale in ginocchio a causa della pandemia, che le ingenti risorse finanziarie e le misure di sostegno a favore delle imprese, in ragione anche del PNRR, siano intercettate e costituiscano un'ulteriore occasione per la criminalità organizzata. Inoltre, occorre anche attrezzarsi per evitare di collaborare, magari in modo ignaro, al riciclaggio, nell'economia legale, di proventi da attività illecite e quindi all'inquinamento dei rapporti economici, sociali e politici.

Questo comporta che nel prossimo triennio dovranno essere oggetto di particolare attenzione, ai fini della prevenzione della corruzione e del riciclaggio, oltre al settore dei contratti pubblici, quello di erogazione dei finanziamenti, in particolare con le risorse del PNRR.

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

Valutazione di impatto del contesto interno

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

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

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

La pandemia di Covid-19 non ha creato all'interno dell'Ente il bisogno di reperire materiale legato alla stessa se non in minima parte e legata alla sicurezza dei collaboratori (DPI).

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

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

Mappatura dei processi

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

Secondo le prescrizioni fornite dall'ANAC (Determinazione ANAC n. 12/2015 e successive), la MAPPATURA DEI PROCESSI costituisce lo strumento irrinunciabile ed obbligatorio, per effettuare l'analisi del contesto interno. Si tratta di un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività, ai fini dell'identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi. La ricostruzione accurata della cosiddetta "mappa" dei processi organizzativi è importante non solo per l'identificazione dei possibili ambiti di vulnerabilità dell'Amministrazione rispetto alla corruzione, ma anche rispetto al miglioramento complessivo del funzionamento della "macchina amministrativa" in termini di efficienza allocativa o finanziaria, di efficienza tecnica, di qualità dei servizi, e di governance.

Nel 2021 è stato avviato un nuovo ciclo di gestione del rischio con l'aggiornamento parziale della mappatura dei processi e l'aggiornamento dell'Elenco dei processi stessi.

Mappatura dei processi sensibili

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

In considerazione di quanto emerso dall'analisi sia del contesto esterno che di quello interno, si valuta di focalizzare l'attenzione, tra tutti quelli mappati, sui processi che si ritengono più critici, data la presente contingenza storica e organizzativa, ossia quelli che possono maggiormente condizionare il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico con riferimento all'area della "Integrità e trasparenza", quale enunciato anche nel Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) 2022, con un notevole impatto sul territorio emiliano-romagnolo.

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

Nel "Registro rischi" sono riportati tutti i rischi identificati e già oggetto di trattamento nel corso del 2021, assieme alle misure di mitigazione del rischio conseguentemente previste.

Tale documento, aggiornato annualmente al 31 gennaio, e pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale, alla pagina https://www.fitosanitario.pc.it/amministrazione-trasparente/altri_contenuti/prevenzione_corruzione/

MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Allegato C) al PTPCT 2022-24 approvato con Delibera Presidenziale n. 3 del 31.01.2022 e ratificata con Delibera CA n. 257.3 del 16.05.2022.

Misure generali per il trattamento del rischio

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

A parte l'adozione delle fondamentali misure, che sono appunto costituite dall'adozione del PTPCT e dalla implementazione e gestione di un sistema di gestione del rischio corruzione, si riporta qui di seguito lo stato dell'arte circa l'attuazione delle ulteriori Misure della medesima natura.

Codice di comportamento

Ai sensi dell'art. 54, c. 4 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dalla L. n. 190 del 2012, il Consorzio si è dotato di un Codice di comportamento, recependo quello deliberato dalla Giunta regionale con atto n. 421 del 2014, nell'ambito delle misure del PTPC 2014-2016, nel cui ambito soggettivo di applicazione rientrava anche il Consorzio.

Nel corso del 2018 è stato approvato dalla Regione Emilia-Romagna il nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici con Del. n. 905 del 18/06/18, resosi necessario a seguito delle disposizioni normative anticorruzione (L. 6 novembre 2012, n. 190) recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;

La proposta di Codice è stata oggetto di un processo di partecipazione; sul testo ha espresso parere favorevole l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ed è stato approvato dalla Giunta regionale, previa intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa.

La Commissione amministratrice del Consorzio Fitosanitario con delibera n. 250 del 21 febbraio 2019 ha recepito il Codice di Comportamento. (L.R. n.43/2001).

Per l'anno 2021 la Regione Emilia-Romagna ha programmato una revisione del Codice di comportamento, a seguito della delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020, ad oggetto “*Linee guida in materia di Codici di comportamento nelle amministrazioni pubbliche*”.

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

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

Il Consorzio ha recepito tutti gli indirizzi operativi, dettati dalla Regione, per l'attuazione degli obblighi di comunicazione previsti dagli articoli 6 e 13 del DPR n. 62/2013.

In sede di formazione sui contenuti dei Codici di comportamento, è previsto un apposito modulo sul tema del conflitto di interessi, sull'obbligo di astensione e sulle conseguenze, in caso di violazione, sotto il profilo della legittimità degli atti amministrativi e delle responsabilità in cui incorrono funzionari e dirigenti, anche alla luce di quanto prescritto dall'art. 6 bis della L. n. 241 del 1990, come inserito dall'art. 1, comma 41, della L.n. 190 del 2012.

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

La Giunta della Regione Emilia-Romagna ha adottato una disciplina per l'autorizzazione degli incarichi extra lavorativi (deliberazione n. 52/2002). Gli indirizzi regionali in materia di gestione del personale devono essere applicati anche dagli enti pubblici regionali “dipendenti” dalla Regione, quali sono appunto i Consorzi Fitosanitari

provinciali, per l'esigenza di assicurare "il principio di parità di trattamento tra il personale degli Enti dipendenti e quello della Regione" come richiesto dal legislatore regionale.¹

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

Il Consorzio si attiene, nell'applicazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013, agli indirizzi interpretativi dettati preliminarmente dalla Giunta regionale, con la deliberazione n. 783 del 17 giugno 2013. Successivamente, il RPC della Giunta regionale (che svolgeva tale funzione anche per il Consorzio) ha adottato, in materia, diversi atti di indirizzo e fornito la modulistica, mettendola a disposizione sul sito intranet alle strutture interessate. Il Consorzio ha recepito nel proprio ordinamento tali indirizzi.

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

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

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

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

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

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

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

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

La Giunta regionale con deliberazione n. 783 del 2013 ha dettato alcune linee guida per l'applicazione. Il RPC della Giunta regionale, a sua volta, nel proprio atto di indirizzo del 1° ottobre 2013 ha invitato tutti i destinatari

¹ Vd. art. 58 della l.r. n. 43 del 2001

del PTPC (all'epoca anche questo Consorzio) al rispetto della disposizione, in particolare per l'applicazione della norma ai fini delle assegnazioni di personale ad attività che rientrano nelle "Aree a rischio" ai fini di cui all'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii.

Si precisa inoltre che, nel corso del 2015, è stato promulgato un nuovo Regolamento in materia di accesso agli impieghi regionali (Reg. reg. n. 3/2015), che disciplina anche la composizione delle commissioni di concorso: in tale contesto normativo si sono recepite anche le specifiche indicazioni contenute in materia nell'art. 35 bis, più volte richiamato.

Il regolamento regionale richiamato si applica, oltre che alla Regione, anche agli enti di cui all'art. 1 comma 3 bis, lett. b) e c) della L.R. n. 43/2001 (e quindi anche ai Consorzi Fitosanitari provinciali di Piacenza, Parma, Reggio Emilia e Modena).

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

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

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

Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Il Consorzio, in base agli accordi sottoscritti, forma il proprio personale inserendolo nei percorsi di formazione "anticorruzione" organizzati dalla Regione per il relativo personale.

Oltre a percorsi formativi sulla legalità e la prevenzione della corruzione in generale, si rileva la partecipazione a specifiche iniziative.

Nel triennio in corso continuerà la collaborazione con la Regione Emilia-Romagna per la formazione congiunta del personale.

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

L'attività di sensibilizzazione è realizzata tramite:

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

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

L'ultima Giornata della Trasparenza è stata organizzata per il 14 gennaio 2022.

Destinatari dell'evento sono, in particolare, amministratori, dipendenti e collaboratori di tutti gli enti aderenti alla Rete per l'Integrità e la Trasparenza tra cui il Consorzio Fitosanitario.

Monitoraggio dei tempi procedimentali

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. e) della L. 190/2012, il Piano definisce *le modalità del monitoraggio dei rapporti tra Amministrazione e i soggetti con cui sono stati stipulati contratti, oppure che sono stati interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, per la verifica della sussistenza o meno di relazioni di parentela o affinità con i dipendenti*. A tal fine sono stati approvati criteri e procedure con atto dirigenziale n. 8168/2016, all. A, art. 8: tale atto vede tra i destinatari anche questo Consorzio.

La disposizione citata viene qui espressamente richiamata per far parte integrante del presente Piano, ai fini dell'art. 1, c.9, lett. e) della L. 190/2012.

Nel corso dell'anno 2014, con determinazione dirigenziale n. 19112/2014, sono stati adottati i criteri per provvedere, a partire dal 2015, in modo strutturato e coordinato, alla verifica del rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi. Quanto disposto nella precitata determina n. 19112/2014 è richiamato nel presente Piano, per farne parte integrante e sostanziale, ai fini di quanto prescritto all'art. 1, comma 9, lett. d) della L. 190/2012. Nel corso del 2017 è iniziata la revisione riguardante la metodologia e i criteri per lo svolgimento del monitoraggio dei tempi procedurali, determinatasi a seguito dell'evoluzione dei rapporti tra Regione e Consorzio per la gestione della prevenzione della corruzione.

Il RPCT terrà conto degli esiti di tali verifiche nell'ambito della gestione del processo del rischio corruzione, al fine di individuare, nei processi in cui si riscontrano sistematiche violazioni dei termini, possibili rischi corruttivi e per introdurre adeguate misure di contrasto.

Infatti, il mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti può costituire un evento-sentinella, oltre che di cattiva amministrazione, anche di fenomeni corruttivi.

Rotazione del personale

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

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

Sistema di vigilanza sulle società ed enti vigilati e controllati

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

Il sistema dei controlli interni

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

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

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

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

- l'introduzione di nuove forme di controllo, come il controllo di regolarità amministrativa in fase successiva, sugli atti dirigenziali, secondo un Piano annuale dei controlli, adottato dalla Giunta regionale, per la prima volta, nel gennaio 2018;
- la razionalizzazione dei controlli interni già esistenti (sia quelli contabili che quello di regolarità amministrativa in via preventiva);
- la sistematizzazione dell'intero sistema dei controlli interni su tre diversi livelli:

1. *controlli di primo livello, o procedurali*, che sono effettuati in ogni settore operativo, per ogni procedimento o procedura della medesima tipologia e che sono anche definibili come controlli “continuativi” e “a tappeto”;
2. *controlli di secondo livello*, o di gestione complessiva, che sono effettuati da soggetti o organismi con specifico compito di controllo; sono controlli “periodici” o straordinari e riguardano ambiti e settori specifici di attività, sulla base di parametri diversi (es.: controllo di gestione; controllo di regolarità amministrativa successiva);
3. *controlli di terzo livello*, che è la tipica attività dell'*internal audit*, che deve garantire il corretto funzionamento dell'intero sistema di controlli interni; tale funzione è affidata all'Organismo Indipendente di valutazione anche in forza della valorizzazione di tale soggetto a seguito delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 97 del 2016 alla L. n. 190 del 2012, in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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

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

In considerazione degli esiti dell'analisi del contesto esterno, relativamente alla parte di descrizione del profilo criminologico del territorio emiliano-romagnolo, il contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale deve essere visto anche come una importante misura generale di prevenzione della corruzione.

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

Progettazione di misure generali e organizzative per il trattamento del rischio

La Giunta regionale ha attivato le seguenti **misure generali** per la mitigazione del rischio corruzione. Si riepiloga, per ciascuna misura generale lo stato dell'arte al 31.12.2021, con indicazione della loro continuazione o meno nel corso del triennio 2022-2024, con indicazione delle eventuali ulteriori azioni di miglioramento previste.

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

Si precisa, ai fini della programmazione degli obiettivi di miglioramento delle misure generali e/o obbligatorie per il triennio 2022-2024, che ciascun obiettivo è classificato nel modo seguente:

Ob. 1 se ha lo scopo di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione

Ob. 2 se ha lo scopo di aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione

Ob. 3 se ha lo scopo di creare un contesto sfavorevole alla corruzione

Ciascun obiettivo è poi classificato in base alla natura di:

- obiettivo strategico (contraddistinto con la lettera S);

- obiettivo operativo (contraddistinto con la lettera O).

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

Misura generale 1.	Obiettivi del triennio 2022-2024
--------------------	----------------------------------

<p>Codice di comportamento di amministrazione</p> <p>Situazione al 31.12.2021</p> <p>Misura attivata (delibera di Giunta n. 905/2018, in corso di revisione)</p>	<p>Continua ogni anno Anno 2022: adozione nuovo testo del Codice di comportamento</p> <p>Termine di realizzazione</p> <p>Al 31.3 per l'adozione del nuovo testo di Codice al 31.12. di ogni anno dal 2022 al 2024 per l'attuazione</p> <p>Titolare del rischio</p> <p>RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>Anno 2022: adozione delibera di Giunta regionale di approvazione del Codice e recepimento da parte della CA del Consorzio Fitosanitario. Anni dal 2022 al 2024: Adozione della relazione annuale di monitoraggio del RPCT</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 2.</p> <p>Prevenzione e disciplina dei conflitti di interessi (artt. 6, 7 e 13 DPR 62/2013)</p> <p>Situazione al 31.12.2021</p> <p>Misura attivata (indirizzi e modulistica predisposta dal RPCT)</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Obiettivo 1/O Continua ogni anno</p> <p>Termine di realizzazione</p> <p>al 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio</p> <p>Tutti i responsabili di struttura</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>Acquisizione delle dichiarazioni controllo annuale del RPCT</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>SI/NO - Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 3.</p> <p>Disciplina per lo svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti del Consorzio</p> <p>Situazione al 31.12.2021</p> <p>Misura attivata (delibera di Giunta regionale n. 878 del 11.6.2018)</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Continuazione della attuazione</p> <p>Termine di realizzazione</p> <p>al 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio</p> <p>Direttore</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>Disponibilità del modulo con la specifica attestazione da rendere all'amministrazione.</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 4.</p> <p>Attuazione delle disposizioni sulle cause di inconfiribilità e di incompatibilità (d.lgs. 39/2013)</p> <p>Situazione al 31.12.2021</p> <p>Misura attivata (delibera di Giunta regionale n. 1786 del 29.10.2018)</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Continua ogni anno</p> <p>Termine di realizzazione</p> <p>al 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio</p> <p>RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione</p>

	<p>Per l'attuazione, ogni anno dal 2022 al 2024: acquisizione delle dichiarazioni su assenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità dal 100% degli incaricati</p> <p style="text-align: center;">Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 5. Applicazione del divieto di pantouflage (art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165/2013)</p> <p style="text-align: center;">Situazione al 31.12.2021</p> <p>Misura attivata (inserimento di una specifica clausola nei contratti individuali di lavoro dei neoassunti e nelle comunicazioni di cessazione dal servizio del dipendente;</p>	<p style="text-align: center;">Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Continua ogni anno</p> <p style="text-align: center;">Termine di realizzazione</p> <p>al 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p style="text-align: center;">Titolare del rischio</p> <p>RPCT</p> <p style="text-align: center;">Indicatore di realizzazione</p> <p>Inserimento della specifica clausola negli schemi dei contratti di lavoro e in quelli delle comunicazioni di cessazione dal servizio del dipendente</p> <p style="text-align: center;">Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 6. Procedura di segnalazione di condotte illecite e tutela garantita al segnalante</p> <p style="text-align: center;">Situazione al 31.12.2021</p> <p>Misura attivata (delibera di Giunta regionale n. 766 del 29.6.2020)</p>	<p style="text-align: center;">Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Continua ogni anno</p> <p>Anno 2022: aggiornamento dei contenuti della delibera di Giunta regionale n. 766 del 29.6.2020, per adeguamento alle linee guida ANAC del 2021</p> <p style="text-align: center;">Termine di realizzazione</p> <p>1.al 30.11.2022: adozione della delibera di Giunta regionale di modifica della delibera n. 766 del 29.6.2020, per adeguamento alle linee guida ANAC del 2021 2.Per l'attuazione: al 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p style="text-align: center;">Titolare del rischio</p> <p>RPCT</p> <p style="text-align: center;">Indicatore di realizzazione</p> <p>1. Anno 2022: Recepimento Adozione della delibera di Giunta regionale di modifica della delibera n. 766 del 29.6.2020, per adeguamento alle linee guida ANAC del 2021 2. Per l'attuazione, ogni anno dal 2022 al 2024: Risposta del RPCT a ogni segnalazione</p> <p style="text-align: center;">Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>1. Per l'aggiornamento della delibera: SI/NO Risultato atteso: SI 2. Per l'applicazione: Percentuale risposta al 100% di segnalazioni</p>
<p>Misura generale 7. Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza</p> <p style="text-align: center;">Situazione al 31.12.2021</p> <p>Misura attivata (programma definito annualmente dal RPCT-RER e attuato a cura del Servizio Sviluppo</p>	<p style="text-align: center;">Obiettivi del triennio 2022-2024</p> <p>Continua ogni anno</p> <p style="text-align: center;">Termine di realizzazione</p> <p>Attuazione: al relativo 31.12. di ogni anno</p> <p style="text-align: center;">Titolare del rischio</p> <p>RPCT</p> <p style="text-align: center;">Indicatore di realizzazione</p> <p>Grado di partecipazione ai corsi da parte del personale.</p> <p style="text-align: center;">Target di realizzazione Tipo/Valore</p>

Risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio)	Adesione al programma di formazione regionale. SI/NO Risultato atteso: SI
<p>Misura generale 8. Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell'etica pubblica</p> <p>Situazione al 31.12.2021 Misura attivata (Giornata della Trasparenza, a partecipazione pubblica, promossa annualmente da RPCT-RER)</p>	<p>Obiettivi del triennio 2022-2024 Continua ogni anno</p> <p>Termine di realizzazione entro il 31.12 di ogni anno dal 2022 al 2024</p> <p>Titolare del rischio RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione Adesione annuale dell'evento</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.

Le relazioni annuali del RPCT

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

Inoltre, annualmente pianifica e svolge audit interni di secondo livello per verificare l'effettiva applicazione delle misure specifiche che risultano già adottate.

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

L'RPCT del Consorzio Fitosanitario ha predisposto la Relazione annuale 2021 (Allegato. B), utilizzando la Piattaforma ANAC di acquisizione dei PTPCT. Dopo aver completato l'inserimento dei dati relativi ai "Piani Triennali" e al "Monitoraggio attuazione" (allegato D), la piattaforma ha generato, in modo automatico, la "Relazione annuale" in formato world, che poi l'RPCT ha completato inserendo delle note a commento delle varie sezioni.

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

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

Modello di governance per l'attuazione della trasparenza: compiti e responsabilità

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

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

Compiti	Responsabilità
Predisporre la proposta di aggiornamento annuale del PTPC- sezione Trasparenza	RPCT coadiuvato dallo staff di supporto anticorruzione/trasparenza
a) Garantire il tempestivo e regolare flusso dei dati delle informazioni e dei documenti da pubblicare (nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge)	RPCT coadiuvato dallo staff di supporto anticorruzione/trasparenza
Garantire, tempestivamente, il materiale inserimento dei dati, delle informazioni e dei documenti sul sito	RPCT e staff di supporto anticorruzione/trasparenza.

“Amministrazione trasparente” a seguito delle comunicazioni degli stessi da parte del responsabile della trasmissione	
Svolgere stabilmente un’attività di monitoraggio e controllo sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli inadempimenti all’organo di indirizzo, all’OIV, all’ANAC e, nei casi più gravi all’UPD	RPCT
Controllare e assicurare la regolare attuazione dell’accesso civico di cui all’art. 5 del D. Lgs 33/2013.	RPCT coadiuvato dallo staff di supporto anticorruzione/trasparenza
Verificare la coerenza tra gli obiettivi del PTPC Sezione Trasparenza e il Piano della performance. Attestare l’assolvimento degli obblighi di pubblicazione entro il 31/12 di ogni anno o entro i diversi termini prescritti da ANAC.	OIV

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

La mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità

La “Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle relative responsabilità”, allegato A è la rappresentazione sintetica della sezione trasparenza del PTPC per il triennio 2022-2024 del Consorzio Fitosanitario di Piacenza. La mappa è basata sull’allegato 1 della citata delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs 33/2013 come modificato dal D. Lgs 97/2016”, e riprende l’articolazione in sottosezioni e livelli delle sezioni “Amministrazione trasparente” del portale istituzionale del Consorzio Fitosanitario di Piacenza.

Per ogni singolo obbligo di pubblicazione vengono indicati:

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

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

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

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

Misure di monitoraggio sull’attuazione della trasparenza

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

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

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

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

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

3. Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

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

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

L'organizzazione del Consorzio Fitosanitario provinciale di Piacenza

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

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

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

La Commissione amministratrice è composta da:

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

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

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

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

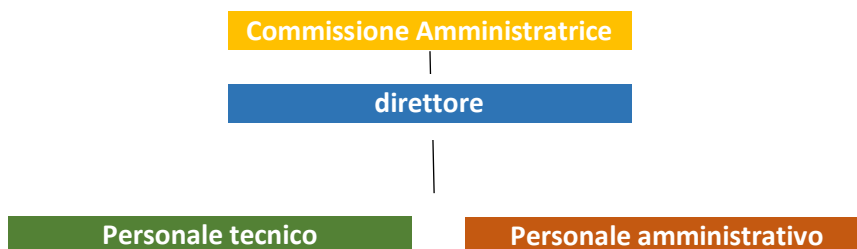
Il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza alla data del 31.12.2021 aveva in dotazione il seguente personale e con rapporto di lavoro subordinato:

Categoria/qualifica	Unità di Personale in organico a tempo INDETERMINATO
C	0
D	2

Categoria/qualifica	Unità di Personale in organico a tempo DETERMINATO
DIRIGENZA (ex artt. 18 e art.19 LR 43/01)*	1 (50% in avvalimento)

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

Organigramma



SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

3. Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.2 Organizzazione lavoro agile

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

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

In particolare, la sezione deve contenere:

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

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

Si attende una riforma organica del settore con un decreto del Ministro della Pubblica amministrazione accompagnato da apposite linee guida". Tale decreto Ministeriale dovrebbe stabilire inoltre che il lavoro agile, nelle more della disciplina dell'istituto da parte del Contratto collettivo nazionale, sottoscritto pre-intesa il 4.08.2022, tra Aran e organizzazioni sindacali, sarà regolato da stipula dell'accordo individuale e sarà possibile se saranno verificate alcune condizioni fondamentali ovvero:

- non pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi da parte dei cittadini;
- la sicurezza delle comunicazioni tra lavoratore e amministrazione attraverso apposita piattaforma, ricorso al cloud o specifiche tecnologie;

disponibilità di device necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

3. Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

Gli elementi della sottosezione sono:

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

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

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;
 - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - c) meccanismi di progressione di carriera interni;
 - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
 - g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - i) concorsi;
 - l) stabilizzazioni.

• **Formazione del personale**

- a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Piano triennale dei fabbisogni del Personale 2021 – 2023

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

L'Ente con delibera CA n. 254.4 del 17/11/2020 ha definito il Piano Triennale dei fabbisogni 2020-2022 evidenziando in particolar modo le cessazioni dovute a quiescenza e alla c.d." quota 100" nel corso del 2020, rimarcando la necessità di avviare procedure volte a ricoprire i posti vacanti, anche attraverso la mobilità

volontaria tra Enti oltre che a procedura selettiva per il reclutamento della dirigenza. Nel corso del 2021 si sono conclusi i procedimenti per la copertura delle cessazioni avvenute nel 2020 sia del dirigente che di un tecnico in categoria D, riassunte nella tabella sotto riportata:

CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	Decorrenza assunzione
DIRIGENTE a tempo determinato	DIRETTORE	Tempo Pieno	Selezione Pubblica	Tecnico/Amministrativo	01/05/2021
D1	Ispettore fitosanitario	Tempo pieno	Mobilità	tecnico	01/01/2022

Tuttavia nell'organico rimane vacante il posto di Ispettore fitosanitario D1 ricoperto precedentemente da un tecnico che passando alla funzione di dirigente a tempo determinato per anni cinque, ha diritto alla conservazione del posto, rendendolo di fatto non assegnabile ad alcuno.

Si riassume l'attuale dotazione organica dell'Ente nella tabella seguente che evidenzia l'estrema carenza di personale.

Profilo Professionale	Categoria	Pianta Organica	Dotazione Organica	NOTE
Dirigente	DIR	1	0,5	A tempo determinato dal 01/05/2021 al 30/04/2026 ai sensi della L.R. 43/2001 art. 18 in avvalimento al 50% c/o Consorzio Fitosanitario di PARMA
Area Tecnica				
Tecnico Fitosanitario Esperto	D 1	1	0	Vacante con diritto alla conservazione del posto
Tecnico Fitosanitario Esperto	D 1	1	0	Vacante espletata mobilità accesso servizio dal 01/01/2022
Tecnico Fitosanitario Esperto	D 1	1	0,7	Autorizzato PT 70%
Tecnico Fitosanitario Esperto	D 1 ex D 3	1	0	Vacante
Tecnico Fitosanitario	C 1	1	1	Inoltrate dimissioni termine servizio al 20/12/2021
Area Amministrativa				
Amministrativo - Contabile	D 1	1	1	
Amministrativo segreteria	C 1	1	0	Vacante
Totale dotazione organica		8	3,2	

Si evidenzia altresì che la Pianta Organica dell'Ente prevedeva una maggior dotazione di personale, che, conseguentemente alle disposizioni normative non ha potuto essere integrata con la copertura dei posti vacanti, inoltre si rileva che rispetto al 2019 tra avvalimento e pensionamenti si sono perse 2 unità.

In relazione al nuovo triennio 2021-2023, si registra che un Tecnico fitosanitario in Cat. C1 ha presentato lettera di dimissioni per motivi personali, con ultimo giorno di servizio il 17 dicembre 2021, rendendo la posizione vacante.

La C.A. dell'Ente ha disposto di procedere alla copertura in organico prevedendo sia la possibilità di utilizzo dell'istituto della mobilità che lo scorrimento di graduatorie.

Piano occupazionale per il triennio 2021/2023 Comparto

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

- 2021 cessazione di un tecnico fitosanitario in categoria C
- 2022 nessuna cessazione
- 2023 nessuna cessazione.

Il Piano della formazione

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

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

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

- la trasformazione digitale nella Pubblica Amministrazione;
- il rafforzamento e lo sviluppo delle competenze digitali, in linea con gli standard europei ed internazionali;
- la sicurezza informatica;
- il potenziamento delle competenze trasversali, con particolare riferimento alla capacità del lavoro di gruppo e di problem solving;
- aggiornamenti in materia di gare e appalti;
- iniziative di formazione in materia di anticorruzione promosse dal RPCT della Regione Emilia-Romagna (l'adesione formale in data 5/12/2017 (Delibera C.A. n° 247 punto 9) al progetto della "Rete per l'integrità e la Trasparenza" di cui all'art. 15 della L.R. n. 18 del 2016 costituisce una forma di raccordo istituzionalizzato tra i Responsabili delle prevenzioni della Corruzione e delle Trasparenza delle Amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo).
- iniziative di formazione obbligatoria su anticorruzione, privacy e sicurezza (primo soccorso, antincendio, ecc.)
- iniziative formative tecniche (da remoto con Teams e in presenza) attraverso gli specialisti del Settore Fitosanitario della Regione Emilia-Romagna rivolti alla qualifica di Ispettore Fitosanitario o Agente accertatore.
- iniziative formative tecniche di aggiornamento (da remoto con Teams e in presenza) con cadenza periodica atte al mantenimento delle competenze specifiche.
- iniziative di aggiornamento amministrativo con particolare focus sui nuovi adempimenti anche attraverso adesione a piattaforme esterne.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 4. MONITORAGGIO

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