



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE 2022-2024
ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito,
con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, numero 113

Sommario

PREMESSA	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
Sottosezione 2.1. VALORE PUBBLICO	4
2.1.1. Contenuti generali.....	4
2.1.2. Il mandato istituzionale e la missione.....	4
2.1.3. I principali Stakeholder.....	5
2.1.4. La programmazione finanziaria	5
2.1.5. La programmazione triennale dei lavori pubblici e biennale degli acquisti di beni e servizi	5
2.1.6. La transizione al digitale e l'innovazione nell'Ente.....	6
2.1.7. Dotazioni strumentali - art. 2 comma 594 lett. a)	7
2.1.8. Obiettivi generali	8
Sottosezione 2.2. PERFORMANCE.....	9
2.2.1 Risorse Finanziarie – Obiettivi strategici.....	9
2.2.2 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	11
2.2.3 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale.....	13
2.2.4. Albero delle Performance	13
2.2.5 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio	14
Sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza	14
2.3.1. Processo di adozione dell'aggiornamento del p.t.p.c.t. dell'IRVO e suoi obiettivi strategici	14
2.3.2 Soggetti coinvolti.....	15
2.3.3. Il contesto.....	19
2.3.4. Mappatura del rischio – analisi, valutazione e gestione del rischio - controllo e prevenzione.....	26
2.3.5 Monitoraggio delle misure previste nel PTPC - relazione annuale	50
2.3.6. integrazione del piano nel ciclo della performance	51
2.3.7 Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	51
2.3.8 Allegati sezione Piano anticorruzione e trasparenza.....	54

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	54
Sottosezione 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	54
3.1.1. Contenuti generali.....	54
3.1.2. Organi dell’Ente.....	54
3.1.2. Gli Uffici.....	55
Sottosezione 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	59
3.2.1 Normativa di riferimento.....	59
3.2.2 Il lavoro agile nell’ente.....	61
Sottosezione 3.3. PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.....	61
3.3.1 fonti normative.....	61
3.3.2 premessa.....	62
3.3.3 la situazione attuale.....	62
3.3.4 gli obiettivi delle azioni del triennio 2022-2024.....	63
3.3.5 monitoraggio del piano.....	64
Sottosezione 3.4. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE.....	65
3.4.1. ASSETTI ORGANIZZATIVI.....	65
3.4.2. ANALISI DELLE ESIGENZE E FABBISOGNO.....	66
3.4.3. MISURE DI CONTENIMENTO E DI RAZIONALIZZAZIONE DELLE SPESE PER IL PERSONALE - VINCOLI DI SPESA.....	69
3.4.4. SPESA POTENZIALE MASSIMA.....	71
3.4.5. PROFILI PROFESSIONALI.....	71
Sottosezione 3.5. PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	71
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	72

PREMESSA

Il PIAO è un nuovo adempimento semplificato per l’Ente, una sorta di **documento unico di programmazione**.

È stato introdotto col Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, il cosiddetto “*Decreto Reclutamento*”, convertito nella Legge n. 113 del 6 agosto 2021.

Il **PIAO** ha durata triennale (con aggiornamento annuale) e sostituisce:

- PIANO della PERFORMANCE, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
- PIANO ANTICORRUZIONE e TRASPARENZA, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione;
- PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (comprendente il PIANO DELLA FORMAZIONE) che definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne (comprese le progressioni) e che andrà integrato con gli ulteriori elementi già richiesti per il POLA (PIANO LAVORO AGILE).
- PIANO DELLE AZIONI POSITIVE, uniformando le azioni, anche di genere;

L'obiettivo del PIAO è quello di assicurare la qualità e la trasparenza dei servizi, per cittadini e imprese, procedendo alla semplificazione e alla reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.

La presente prima formulazione del PIAO tiene conto delle disposizioni impartite con il D.P.Rep. 81/2022 e dal D.M. per la P.A. 30/6/2022 e dei contenuti inseriti dalla Regione Sicilia nel proprio Piano Integrato.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Istituto Regionale del Vino e dell'Olio

Area Geografica : Sicilia

Indirizzo sede istituzionale e laboratorio centrale: Via Libertà 66 - 90144 Palermo

Acronimo: IRVO

Sito Web: <http://www.irvos.it>

Sito OdCC vino: <http://www.vitevino.eu/Login.aspx?ReturnUrl=%2fDefault.aspx>

Odcc Olio: Access Application

Email: direzione.vitevino@regione.sicilia.it

PEC: direzione.irvos@messaggipec.it

Responsabile: Direttore Generale dr. Gaetano Aprile

Telefono: 091 6278111

Altre sedi:

- Sede di Alcamo
Tel. 0924 502293 via G. Puccini 112
- Sede di Marsala (e laboratorio)
Tel. 0923 737520/15 via Trapani 133
- Cantina Marsala
Tel. 0923 737926 via Trapani 218
- Sede di Rodi Milici
Tel. 090 9281192 via N. Dante 61

Codice fiscale 00262110828

Partita Iva 00261280820

Codice IPA: irvdo – codice AOO: AA218D6 – cod. un. Ufficio Transizione al Digitale: LILRPE

Codice INAIL 3326316

Codice ISTAT 501260000

codice ateco 84.13.20

IBAN IT 24 U 06230 04612 000015113556 CRÈDIT AGRICOLE

Anagrafe Nazionale delle Ricerche, codice: 000400_EIRI

PagoPa: Link di collegamento <https://secure.pmpay.it/pmPortal/directSearchSession.do>

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione 2.1. VALORE PUBBLICO

2.1.1. Contenuti generali

La missione istituzionale di ogni Pubblica Amministrazione è la creazione di “Valore Pubblico”.

Le Linee Guida per il Piano della performance – Ministeri, N. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione pubblica definiscono il Valore pubblico in termini di livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholder, creato da un’amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un Ente lo genera quando riesce a gestire in modo razionale le risorse economiche a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale. In questa sottosezione l’Ente definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici programmati, o meglio, le strategie per la creazione di “Valore Pubblico” e i relativi indicatori in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati.

2.1.2. Il mandato istituzionale e la missione

L’Istituto Regionale del Vino e dell’Olio (IRVO) (ex Istituto Regionale della vite e del vino), con sede legale a Palermo, è un Ente Pubblico della Regione Siciliana, istituito con Legge regionale n. 64/1950, che da anni opera nel settore della viticoltura e dell’enologia, di cui si propone la valorizzazione in tutte le fasi della filiera.

Con la legge regionale 2/2007, (art. 35), l’IRVO è stato altresì riconosciuto quale Ente di ricerca della Regione siciliana.

Con legge regionale n. 25/2011, l’IRVO ha visto ampliata la sua sfera di competenze includendo le attività di valorizzazione e promozione dell’olio extravergine di oliva, valorizzazione e promozione dell’oliva da mensa, entrambi prodotti e confezionati in Sicilia, certificazione, ricerca e innovazione nella filiera olivicolo-olearia. Dal 2012, prima con Decreto del MIPAF n. 20893 del 25/07/2012 e da ultimo con Decreto n. 313197 del 8/7/2021 l’IRVO è stato designato dal Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali, Organismo di Controllo e Certificazione dei Vini a DOP e IGP siciliane.

L’IRVO è stato designato dal MIPAAF struttura di controllo e certificazione per gli Oli extravergine di oliva (OEVO) a IGP “Sicilia” (da giugno 2015) e per quelli a DOP “Valdemone” (da marzo 2016).

Con DDG n. 448 del 17/2/2016 dell’Assessorato regionale dell’Istruzione e Formazione professionale, l’IRVO è stato riconosciuto Ente di formazione professionale, per le macro tipologie:

B- Formazione successiva, C- Formazione superiore, D – Formazione continua e permanente.

Principali servizi resi:

- sperimentazione e ricerca applicata viticola, enologica e microbiologica finalizzata all’individuazione di modelli viticoli e protocolli enologici da trasferire alle aziende;
- supporto alla competitività delle aziende vinicole siciliane sui mercati nazionali ed internazionali, sostenendole attraverso opportune azioni promozionali;
- partecipazione a manifestazioni fieristiche, degustazioni guidate, campagne promozionali mirate a pubblicizzare la qualità dei “Vini e degli Oli di Sicilia” ed a diffonderne l’immagine positiva;

- certificazione e controllo dei Vini e degli Oli siciliani DOP e IGP;
- analisi enochimiche effettuate dai Laboratori di Palermo e Marsala, accreditati dall'ente unico nazionale ACCREDIA per la certificazione dei parametri enologici ed oleari, svolgendo attività sia di ricerca applicata con Università ed altri partner esterni, anche privati, che di servizio alle aziende;
- formazione ed aggiornamento professionale degli addetti al settore;
- consulenza ed assistenza alle aziende sulle normative di settore;
- raccolta, elaborazione e diffusione dei dati del settore vitivinicolo ed oleario;

Detti compiti istituzionali vengono assolti attraverso una serie di attività di tipo tecnico/amministrative, come declinati nella “mappa dei servizi” pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente/Servizi erogati: <http://www.irvos.it/amministrazione-trasparente/89-mappa-dei-servizi.ht>

La normativa di riferimento, è resa disponibile nella sezione di “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell'Ente.

2.1.3. I principali Stakeholder

Principali stakeholder dell'IRVO sono le aziende del settore vitivinicole ed oleario.

Sono altresì istituzioni di riferimento le Università, gli Enti di Ricerca e tutte le strutture della P.A., Regionale e Nazionale, che opera nell'ambito dei settori di competenza.

Ove possibile l'IRVO intende procedere ad una mappatura dei principali stakeholder con rilevazione della soddisfazione.

2.1.4. La programmazione finanziaria

Il bilancio di previsione è il documento contabile che espone in maniera sistematica il reperimento e l'impiego delle risorse finanziarie dell'Ente, come definiti dalle norme vigenti, rappresentando perciò il principale riferimento per l'allocazione, la gestione e il monitoraggio di entrate e spese; il conto consuntivo finanziario è il documento in cui vengono rappresentati i risultati finanziari della gestione annuale e descritti i fatti finanziariamente rilevanti.

Con Delibera del CdA n. 21/2021 è stato approvato il bilancio di previsione dell'Istituto 2022/2024;

Con delibera presidenziale n. 8. del 2/5/2022 sono state apportate variazioni al predetto bilancio; il documento è pubblicato sul sito istituzionale al seguente link: <http://www.irvos.it/amministrazione-trasparente/652-traparenzabilanci-preventivo-e-consuntivo.html>

Il presente PIAO è coerente con il documento di programmazione finanziaria.

2.1.5. La programmazione triennale dei lavori pubblici e biennale degli acquisti di beni e servizi

L'attività di programmazione triennale dei lavori pubblici e biennale degli acquisti di beni e servizi è disciplinata dall'art. 21 del Codice dei Contratti Pubblici e ha ricevuto attuazione attraverso il Decreto 16 gennaio 2018, n. 14 del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, adottato congiuntamente al Ministro dell'economia e delle finanze.

Il programma triennale dei lavori pubblici e il programma biennale degli acquisti di beni e servizi consistono nella sintesi degli obiettivi e delle esigenze dell'Amministrazione; essi sono redatti sulla base di analisi dei bisogni dell'Ente ed in particolare individuano le opere da realizzare o i beni e servizi da acquisire, specificando le risorse finanziarie, le priorità e le caratteristiche dei medesimi.

Il primo contiene i lavori di importo stimato pari o superiore a 100.000 euro; il secondo contiene gli acquisti di beni e di servizi di importo unitario stimato pari o superiore a 40.000 euro.

L'IRVO non ha dovuto redigere un programma triennale dei lavori, in assenza di appalti dell'importo previsto per il concretizzarsi dell'obbligo.

Il CdA dell'Ente ha invece approvato il Programma biennale degli acquisti di forniture e servizi 2022-2023, con DDG n. 130 del 30/3/2022: <http://www.irvos.it/amm-trasparente/923.html>

2.1.6. La transizione al digitale e l'innovazione nell'Ente

L'IRVO costituisce un'unica Area Organizzativa Omogenea, ai sensi dell'articolo 3 del vigente Regolamento di organizzazione. Si applica in merito quanto previsto dall'art. 50, comma 4 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000.

L'art. 17 del D.Lgs. n. 82/2005 (CAD), stabilisce che ciascuna pubblica amministrazione sia tenuta ad affidare a un unico ufficio dirigenziale, la "transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità", nominando un Responsabile per la Transizione Digitale (RTD), ruolo successivamente precisato con la circolare n. 3/2018 del Ministro della P.A.

Il responsabile dell'ufficio, come disposto dal comma 1 ter, deve essere dotato di adeguate competenze "tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali" e risponde, con riferimento ai compiti relativi alla transizione alla modalità digitale, direttamente all'organo di vertice politico.

In considerazione della mancata previsione nell'organigramma dello specifico ufficio e dell'assenza in Istituto delle specifiche professionalità richieste dalla normativa, i compiti sono quindi affidati al Direttore Generale in quanto vertice gestionale dell'IRVO.

L'Istituto è, a pieno titolo, una struttura ricompresa nel comparto unico regionale in quanto Ente pubblico istituito con L.R. 64/1950; finanziato con un contributo annuo a carico del bilancio regionale; sottoposto a controllo e vigilanza dell'Assessorato Risorse Agricole ed all'osservanza di tutte le normative relative ai limiti di spesa allo stato vigenti; inserito nel Bilancio Consolidato della Regione.

In tale ottica, ed in relazione all'ormai cronica carenza di personale accentuata dal blocco del turn over, l'IRVO sta cercando di ottenere il supporto dell'Agenzia della Regionale Siciliana - ARIT per quanto attiene la presa in carico complessiva dei sistemi informativi ed un supporto alla redazione di tutti i documenti programmatici e dei manuali tecnico/operativi previsti dalle vigenti disposizioni nell'ambito della digitalizzazione delle P.A.

Quest'ultimo profilo risulta di importanza assolutamente prevalente, essendo tra i più complessi e rilevanti gli adempimenti richiesti da AgID e dal Team per la trasformazione digitale (ora Ministero per l'Innovazione e la transizione digitale, MITD) in attuazione del Piano triennale dell'informatica nella PA.

Il mancato raggiungimento di un accordo con la Regione - considerata la sopra evidenziata carenza, nell'organico dell'IRVO, delle necessarie professionalità - comporterà il ricorso all'affidamento di un incarico esterno per consentire all'Ente di realizzare la prevista "transizione" avuto riguardo alla digitalizzazione dei processi, alle infrastrutture fisiche e immateriali, alla sicurezza e interoperabilità.

Nelle more la Direzione Generale, col supporto dell'Ufficio di Direzione, ha definito, l'attivazione dei principali procedimenti informatizzati in applicazione del CAD, raggiungendo un buon grado di digitalizzazione dei processi.

Il "protocollo informatico", il "sistema di gestione documentale" e la "conservazione" costituiscono in particolare il fulcro della struttura tecnologica ed organizzativa dell'Ente con riferimento all'informatizzazione dei Decreti del Direttore Generale e dei flussi documentali in entrata ed in uscita.

Vengono istruite Informaticamente anche le seguenti attività:

- Gestione presenze

- Gestione paghe
- Gestione contabile secondo le disposizioni del D. Lgs 118/2011,
- Certificazione dei vini
- Certificazione oli
- Servizio per il whistleblowing

Per quanto attiene la connettività Internet, tutte le sedi IRVO sono connesse tramite la rete RTRS gestita per conto della Regione da Sicilia Digitale.

La stessa agenzia fornisce il servizio di posta elettronica con estensione @regione.sicilia.it. ed il servizio di VPN per il collegamento da remoto.

L'Ente ha aderito al sistema PagoPA, la piattaforma che consente ai cittadini di effettuare pagamenti digitali verso l'Amministrazione, con l'obiettivo di una maggiore efficienza e semplificazione nella gestione dei pagamenti dei servizi resi; Possiede altresì un proprio sistema informatico per i pagamenti attraverso una funzionalità del portale OdCC vini, denominato "Full Service".

Per accedere all'area riservata del portale dei servizi di certificazione vino sono necessari utente e password rilasciati dalla ditta fornitrice del servizio.

Per quanto riguarda la certificazione olio è stato sviluppato internamente all'Ente un applicativo MS Access, per l'utilizzo del quale è necessario autenticarsi con utente e password.

L'accessibilità del sito istituzionale è stata verificata attraverso le procedure fornite dal sito dell'AGID. I relativi link sono inseriti nel footer.

Obiettivi generali nel triennio sono quelli di concretizzare la presa in carico da parte dell'ARIT ovvero procedere all'affidamento di un incarico di supporto tecnico specializzato, al fine di continuare a porre in essere gli interventi finalizzati alla transizione al digitale e all'innovazione dell'Ente.

Nelle more si opererà in continuità per la prosecuzione della transizione avviata, con riguardo ai procedimenti amministrativi ed ai servizi nonché al miglioramento della sicurezza e dell'accessibilità dei siti web.

A norma dell'art. 37 del Regolamento Europeo n. 679 del 27 aprile 2016 – Regolamento generale relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (d'ora in avanti citato come Regolamento EU 2016/679 – GDPR) l'incarico di Responsabile della protezione dei dati personali è stato affidato dall'IRVO alla DiEsse Group fino al 31/12/2023.

Per quanto riguarda "l'efficientamento energetico", di cui alla circolare 2/2022 del Dip. della Funzione Pubblica, nelle more dell'eventuale individuazione di specifici obiettivi previa verifica delle modalità tecnico/operative, con nota 7634/2022 è stata circolarizzata la guida operativa per i dipendenti redatta dall'ENEA.

2.1.7. Dotazioni strumentali - art. 2 comma 594 lett. a)

La norma richiede l'individuazione di misure finalizzate alla razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione degli Uffici, compresi i telefoni cellulari.

Di seguito sono indicati i provvedimenti già adottati o che si intendono assumere al fine di ottemperare alla disposizione.

Dotazioni informatiche.

Gli Uffici Amministrativi sono dislocati nelle diverse sedi di cui alla sezione 1. Gli uffici comunicano prevalentemente fra loro attraverso la condivisione dei documenti su un server centrale per quanto riguarda la sede principale di Palermo, attraverso la piattaforma del protocollo informatico e della gestione documentale o attraverso la posta elettronica.

L'Istituto ha attualmente in dotazione i seguenti beni che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione degli Uffici:

- n. 6 server attivi nella sede di Palermo, un PC in comodato ad uso del programma di Contabilità e Bilancio ed uno Storage di Rete presso gli Uffici di Marsala;
- n. 80 tra Personal computer in dotazione agli Uffici con relativi monitor LCD (i personal computer sono oggetto di normali sostituzioni in caso si dimostrino obsoleti o malfunzionanti) e Notebook, principalmente in dotazione ai dipendenti che svolgono attività ispettive nell'ambito degli organismi di controllo;
- n. 9 macchine multifunzione in noleggio tramite adesione a convenzione Consip;
- n. 05 orologio marcatempo di rilevazione delle presenze con cartellini;
- n. 02 centraline telefoniche presso le sedi di Palermo e Marsala, con telefoni.

Sono forniti a n. 11 dipendenti, che effettuano servizio ispettivo o per i quali è necessario garantire la reperibilità, telefoni cellulari per i quali viene pagato un canone fisso, comprensivo dei consumi, di 5 €.

Obiettivi per il triennio.

Le dotazioni strumentali elencate permettono agli uffici di svolgere sufficientemente i propri compiti. Ogni postazione lavoro è dotata di un pc e di monitor LCD che da un punto di vista energetico consumano meno elettricità di quelli catodici.

E' in essere un software antivirus su tutti i pc per prevenire i principali problemi dovuti all'intrusione di virus nella rete.

L'eventuale sostituzione di macchinari potrà avvenire in caso di eliminazione o dismissione per guasti irreparabili, oppure nel caso di obsolescenza di apparecchiature tale da non supportare efficacemente l'evoluzione tecnologica e da inficiare lo svolgimento delle funzioni amministrative. In questo caso sarà cura verificare la possibilità di utilizzo in un altro ambito ove sia richiesta inferiore tecnologia. Le apparecchiature non più utilizzabili potranno essere dismesse con cessione alla Croce Rossa o alle organizzazioni no profit o smaltite come da disposizioni di legge.

2.1.8. Obiettivi generali

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione costituisce il documento unico di programmazione dell'IRVO che, al fine di uniformare l'azione dell'Istituto a quella definita per l'intero "Comparto Regione", si sviluppa a partire dalle direttive emanate dagli organi di governo e in particolare dalla Direttiva del Presidente della Regione Siciliana 6376/Gab del 24/3/2022 recante gli indirizzi per la programmazione strategica e per la formulazione delle direttive generali degli Assessori per l'attività amministrativa e la gestione" e dalla direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2022 emanata con D.A. n. 21/Gab. del 27/6/2022 dell'Assessore Regionale dell'Agricoltura dello Sviluppo rurale e territoriale e della Pesca mediterranea.

Ad oggi non risulta emanata la Direttiva del Dirigente Generale del Dipartimento dell'Agricoltura recante linee guida per la redazione del programma di lavoro anno 2022 degli enti collegati all'Assessorato Agricoltura.

La programmazione viene sviluppata nel rispetto delle previsioni dettate dal quadro normativo che, ordinato sistematicamente, risulta il seguente:

L'articolo 11 della L.R. 5 aprile 2011 n. 5, ha introdotto nell'ordinamento regionale i principi generali in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Con D. P. Reg. 21 giugno 2012, n. 52, pubblicato sulla G.U.R.S. n. 42 del 5 ottobre 2012 e s.m.i. di cui al D.P. 5 settembre 2019 n. 16, è stata emanata la disciplina che definisce il "Ciclo di gestione della performance" e, in coerenza con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, si sviluppa nelle fasi della programmazione, del monitoraggio e controllo, della misurazione e valutazione della performance, organizzative e individuale, e della rendicontazione dei risultati.

Con delibera Commissariale n.6 del 31 maggio 2019 è stato adottato il relativo Regolamento IRVO, ex art. 17 del citato D.P. 52/2012, e con delibera n. 12 del 10 dicembre 2019 si è provveduto alla nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in composizione monocratica.

Con successiva delibera n. 4 del 24/4/2020, è stato adottato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), in ultimo aggiornato con Delibera Presidenziale N° 6 del 27/04/2022.

L'attività dell'Amministrazione, nell'ottica di fornire nelle migliori modalità possibili e nel rispetto delle normative i servizi di cui al par. 2.1.2, si traduce quindi in una serie di azioni che mirano alla creazione di Valore Pubblico (out come/impatti) - nell'ambito delle competenze affidate dalla legge istitutiva, dallo statuto e dalla L.R. 25/11 - attraverso iniziative atte a difendere e valorizzare in maniera diretta o indiretta il patrimonio vitivinicolo e oleario della Sicilia. In tale ottica va ricompresa anche l'assunzione dell'incarico di Ente Certificatore.

Con Delibera P. 3/2021 il Presidente dell'Ente ha individuato ed approvato, la definizione degli obiettivi da inserire nel contratto individuale del Direttore dell'IRVO dr. G. Aprile.

Gli obiettivi strategici dell'Ente previsti per il triennio 2022-2024 sono stati individuati dal Presidente con Delibera n. 19 del 24/10/2022, in coerenza con le attività istituzionali e sulla base dei documenti di programmazione economica e finanziaria.

Sottosezione 2.2. PERFORMANCE

2.2.1 Risorse Finanziarie – Obiettivi strategici

Le risorse finanziarie dell'Ente provengono da

- 1) contributi regionali stabiliti nel bilancio della Regione Sicilia
- 2) entrate da attività commerciale (certificazioni e laboratori).

In particolare, le entrate da certificazione dei vini e degli oli, calcolate sulla base del rinnovo triennale dell'accREDITamento, del trend di crescita negli ultimi anni e dalla potenzialità del mercato, costituiscono una rilevante fonte di autofinanziamento dell'Ente.

Per il triennio 2022 – 2024 si prevedeva, sulla base dei precedenti, che la Regione Sicilia stanziasse nel disegno di legge di stabilità regionale somme uguali all'anno precedente, in base alla quali il Bilancio di previsione dell'Ente per il triennio 2022 – 2024 adottato con delibera del CdA n. 21 del 28.12.2021 aveva quindi previsto le seguenti risorse finanziarie:

	2022	2023	2024
Trasferimenti correnti da PP.AA.	4.901.410,98	4.901.380,98	4.901.380,98

Vendita di beni e servizi	2.820.750,00	2.363.725,00	2.271.500,00
Rimborsi e altre entrate correnti	263.624,85	258.372,40	258.372,40

Tuttavia, con legge regionale 10.08.2022 n. 16 – Modifiche alla legge regionale 25 maggio 2022 n. 13 ed alla legge regionale 25 maggio 2022 n. 14 Variazioni al bilancio di previsione della Regione Siciliana per il triennio 2022/2024 , sono state assegnate all'istituto per l'esercizio finanziario 2022 la complessiva somma di € 5.200.000,00 a valere sul capitolo 147306 e la somma di euro 177. 078,33 a valere sul capitolo 147325, per un totale di € 5.377.078,33.

A fronte dei nuovi dati dovrà essere effettuata una variazione di bilancio; gli obiettivi e le azioni individuate nel presente Piano sono state modulate tenendo conto della variazione dello stanziamento.

La presente sezione costituisce il documento gestionale di programmazione dell'IRVO che, al fine di uniformare l'azione dell'Istituto a quella definita per l'intero "Comparto Regione", si sviluppa a partire dalle sopra citate direttive emanate dagli organi di governo (paragrafo 2.1.8):

L'Assessorato Regionale all'Agricoltura ha individuato come proprio ambito di azione i seguenti indirizzi programmatici:

- *Indirizzo programmatico A "La Regione come motore di crescita e sviluppo"*
- *Indirizzo programmatico B "Ottimizzazione delle risorse finanziarie e razionalizzazione della spesa pubblica"*
- *Indirizzo programmatico E "Rilancio del settore agricolo"*
- *Indirizzo programmatico N "Sviluppo economico"*

Per svolgere il ruolo di compartecipe nella realizzazione del programma di Governo, l'IRVO, avendo preso atto delle indicazioni dall'Assessore, ha selezionato, nella citata direttiva approvata con delibera presidenziale 19/2022, le seguenti aree programmatiche e gli obiettivi strategici relativi al suo settore di competenza.

Indirizzo programmatico A – La Regione come motore di crescita e di sviluppo

OBIETTIVO STRATEGICO A2. Attuare l'Agenda digitale, con particolare riferimento alla diffusione della banda larga (infrastrutture fisiche e immateriali), allo sviluppo dei servizi TIC e relative applicazioni (salute digitale, cultura digitale, inclusione digitale, regione digitale), favorendo l'interoperabilità dei sistemi, la digitalizzazione e la dematerializzazione degli atti.

OBIETTIVO STRATEGICO A4. Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al P.T.P.C. 2022-2024 e successivi aggiornamenti.

Indirizzo programmatico B – Ottimizzazione delle risorse finanziarie e razionalizzazione della spesa pubblica

OBIETTIVO STRATEGICO B2. Aumentare il grado di utilizzo delle risorse regionali, nazionali e comunitarie per raggiungere i target di spesa prefissati, effettuando un'azione di monitoraggio costante sulle risorse spese, anche finalizzata all'accelerazione della spesa

Indirizzo programmatico E – Rilancio del settore agricolo

OBIETTIVO STRATEGICO E2. Promuovere interventi integrati volti al potenziamento e sviluppo del settore agricolo, rurale, zootecnico e della pesca, valorizzandoli anche commercialmente, con particolare riferimento al vivaismo, alle biodiversità agricola e alimentare e alle attività economiche a queste connesse.

OBIETTIVO STRATEGICO E4. Promuovere la ricerca, l'innovazione, tecnologica e digitale, la divulgazione e la modernizzazione delle aziende agricole l'ammodernamento delle aziende agricole al fine di ridurre i costi di produzione e incrementarne la competitività e la redditività.

2.2.2 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Nella stessa direttiva sono stati quindi definiti gli obiettivi operativi collegati che il Direttore Generale dovrà raggiungere nell'anno in corso, mediante l'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili.

Secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato con Delibera Presidenziale 6/2022 (SMVP) all'articolo 1, in fase di pianificazione sono definiti anche gli obiettivi e indirizzi del triennio di riferimento, individuando con maggior grado di dettaglio soltanto quelli riferiti al primo anno dello stesso.

In merito ci si riferisce anche alla direttiva di indirizzo del Presidente della Regione con la quale è stato richiesto agli Assessori regionali di procedere, in parallelo all'emanazione delle Direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2022, anche all'aggiornamento, ove necessario, degli obiettivi triennali 2021-2023, nonché all'individuazione di ulteriori obiettivi pluriennali per il periodo 2022/2024.

L'elenco degli obiettivi operativi annuali di seguito riportati e il dettaglio delle attività, sono inserite nelle apposite schede di cui al SMVP, sottoscritte dal Presidente dell'IRVO e dal Direttore, che riportano altresì il peso, gli indicatori e gli obiettivi fissati.

Obiettivi operativi annuali

ANNO DI RIFERIMENTO:	2022
AMMINISTRAZIONE:	IRVO
UFFICIO:	Direzione Generale
DIRETTORE GENERALE:	dr. Gaetano Aprile

PERFORMANCE OPERATIVA						
Nr	Programma	Missione	Descrizione obiettivo operativo	Corr. ob. Strategico	Data ultima	Peso attrib.
1	06	01	A2.1 Crescente digitalizzazione dei procedimenti in applicazione del CAD; miglioramento della interoperatività dei sistemi informativi con aggiornamento delle piattaforme informatiche esistenti.	A2	31/10/2022	8
2	06	01	A4.1 Attuazione PTPCT 2022-2024 con particolare riferimento all'individuazione delle aree a rischio e all'adempimento degli obblighi di pubblicazione.	A4	31/12/2022	4
3	06	01	A4.2 Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e di pagamento delle fatture	A4	31/12/2022	4
4	06	01	B2.1 Gestione della spesa secondo i principi di efficienza, economicità ed efficacia, anche ricorrendo a società di servizi e di figure professionali adeguate e aggiornate professionalmente tenuto conto della progressiva diminuzione del numero di dipendenti in servizio	B2	31/12/2022	8
5	06	01	E2.1 Attuazione di strategie ed azioni di marketing, promozione ed informazione sui vini e oli siciliani, quali la partecipazione collettiva delle aziende a manifestazioni fieristiche ed eventi nazionali ed internazionali e la comunicazione istituzionale sui vini e oli siciliani di qualità, volta in particolare alla valorizzazione dell'identità territoriale dei prodotti e del brand "Sicilia";	E2	31/12/2022	15
6	06	01	E2.2 Svolgimento ed efficientamento delle attività di controllo e certificazione dei vini siciliani a DOP e IGP e degli oli OEVO IGP "Sicilia" e DOP "Valdemone";	E2	31/12/2022	13
7	06	01	E4.1 Sviluppare attività di collaborazione con altri enti di ricerca anche attraverso la partecipazione a bandi e/o progetti a valere sui fondi comunitari;	E4	31/12/2022	10
8	06	01	E4.2 Realizzazione di interventi in materia di ricerca scientifica, industriale e sviluppo precompetitivo finalizzato allo sviluppo di nuovi prodotti, processi e tecnologie nel campo vitivinicolo, enologico e olivicolo valorizzando le competenze scientifiche, strumentali e professionali dell'IRVO quale Ente di ricerca ai sensi dell'art. 35 della L.R. 2/2007	E4	31/12/2022	8

TOTALE CONSEGUIBILE Performance operativa	70
--	-----------

COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO	
QUALITA' GESTIONALI-RELAZIONALI (selezionare 3 su 4)	Peso attribuito
Capacità di intercettare, gestire risorse e programmare	10
Promozione di strumenti di analisi e/o adozione di nuove metodologie di semplificazione	
Capacità di valorizzare competenze e attitudini dei propri collaboratori	10
Capacità di individuazione del livello di priorità degli interventi da realizzare	10
TOTALE CONSEGUIBILE Comportamento organizzativo	30

Obiettivi triennali

ISTITUTO REGIONALE VINO E OLIO

SCHEDA Programmazione triennale anno 2022

ANNO DI RIFERIMENTO:	2022
AMMINISTRAZIONE:	IRVO
UFFICIO:	Direzione Generale
DIRETTORE GENERALE:	dr. Gaetano Aprile

Anno di riferimento	2022
N. Obiettivi triennali	3
Missione	1
Programma	6

PERFORMANCE OPERATIVA							
Nr	Rif. obiettivo strategico 2022	Descrizione obiettivo	Indicatore previsto	base line	target 2022	target 2023	target 2024
1	E2	mantenimento delle attività di certificazione delle produzioni vinicole e olearie siciliane	si/no	si	si	si	si
2	E4	Realizzazione di interventi in materia di ricerca scientifica, industriale e sviluppo precompetitivo; collaborazione con altri enti di ricerca anche attraverso la partecipazione a bandi e/o progetti a valere sui fondi comunitari	si/no	si	si	si	si
3	E2	Attuazione di strategie ed azioni di marketing, promozione ed informazione sui vini e oli siciliani	si/no	si	si	si	si

Come già nei precedenti documenti di programmazione, appare doveroso evidenziare l'imprescindibilità dell'apporto fornito dal settore amministrativo rispetto a quello tecnico. L'attività ordinaria di funzionamento dell'Ente è, infatti, strettamente interconnessa con l'attività svolta per il conseguimento di obiettivi strategici: le fasi relative alla amministrazione della contabilità, l'ambito di gestione delle risorse umane, il settore degli affari generali e legali concorrono in modo indiretto ma indispensabile all'attuazione delle azioni considerate strategiche per l'ente.

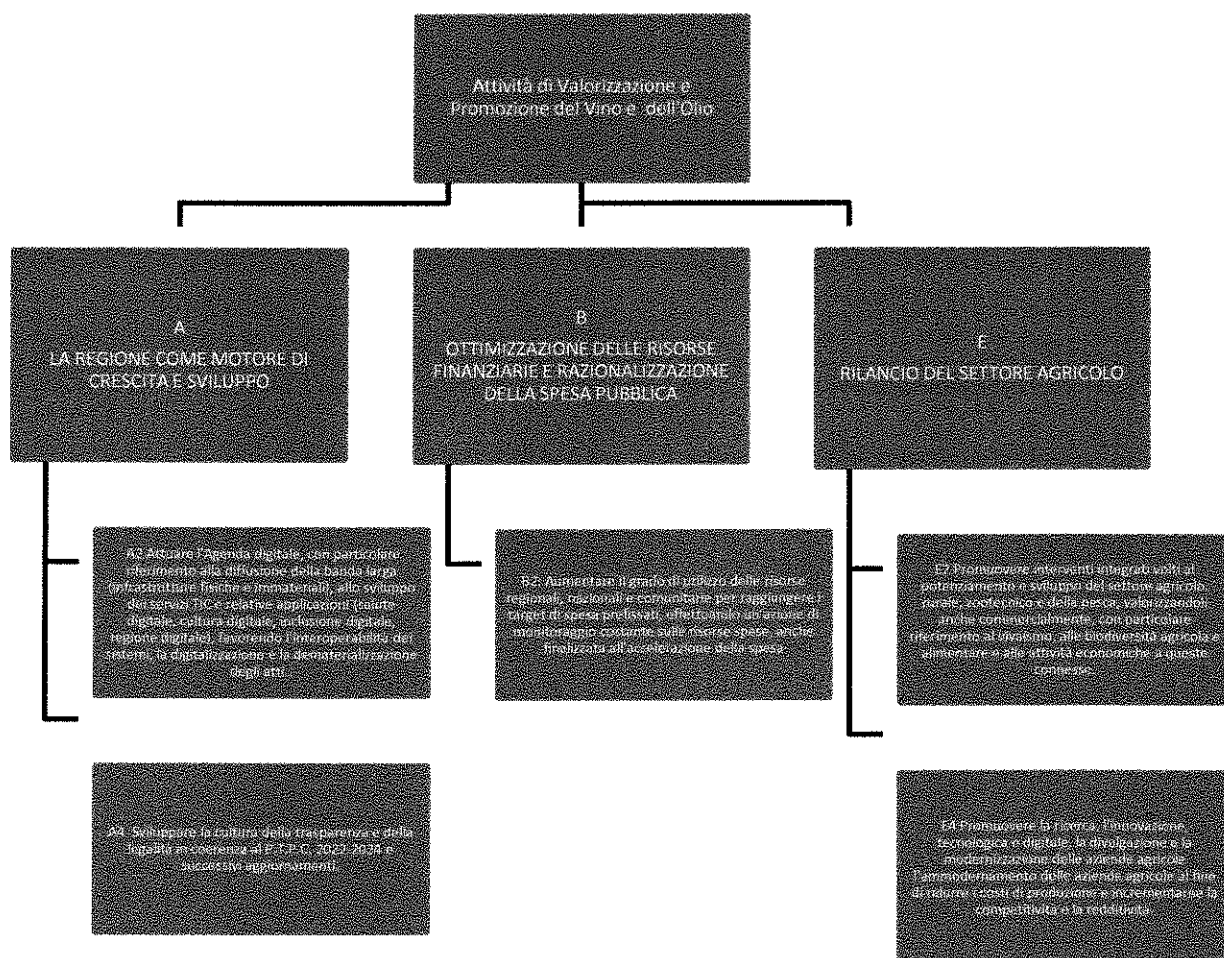
2.2.3 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

Gli obiettivi sono assegnati formalmente ai dirigenti dal Direttore generale dell'Ente attraverso apposita scheda individuale in coerenza con quelli della direzione, oltretutto con i contenuti dell'incarico di struttura e/o di studio affidato, in conformità con quanto previsto nel SMVP al quale si rinvia per i contenuti, le fasi, i tempi, le modalità ed i soggetti della misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale, dando atto che le attività sono già in corso di svolgimento fin dall'inizio dell'esercizio.

2.2.4. Albero delle Performance

L'Albero della performance rappresenta in maniera logico sistematica il legame tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi, fornendo una dimostrazione di come gli obiettivi di vario livello e diversa natura contribuiscano insieme, all'interno di un disegno strategico complessivo, alla realizzazione del mandato istituzionale.

Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'Ente, partendo dalle aree, le priorità e gli obiettivi strategici come sopra individuati.



2.2.5 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Tutta la descrizione delle azioni di cui al par. 2.2.2 è strettamente correlata alla gestione delle risorse finanziarie del Bilancio 2022 dell'Ente, secondo le poste attribuite nel documento previsionale ai rispettivi capitoli e tenuto conto di quanto al par. 2.2.1

Sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e Trasparenza

2.3.1. Processo di adozione dell'aggiornamento del p.t.p.c.t. dell'IRVO e suoi obiettivi strategici

La presente sezione costituisce aggiornamento del PTPCT 2021-2023 approvato con Delibera 4/P del 31.03.2021. Per la redazione dello stesso sono stati richiesti suggerimenti ed osservazioni ai dirigenti responsabili di U.O. e ATS dell'Ente, in particolare per quanto relativo alla redazione della mappatura dei processi e dell'analisi e gestione del rischio, in occasione degli audit di II livello tenuti dal RPCT, e a tutto il personale in occasione di specifici incontri on-line organizzati dal RPCT nel mese di ottobre.

Il coinvolgimento degli attori esterni all'Amministrazione (stakeholder) è stato attivato tramite la pubblicazione in data 07.10.2021 di un apposito avviso, in evidenza sul sito internet dell'Istituto, con invito a fornire giudizi e suggerimenti sul Piano e sulla sua attuazione, al fine di implementare la strategia di prevenzione della corruzione di cui al presente aggiornamento.

Non è pervenuta comunque nessuna segnalazione dai soggetti esterni e pertanto il piano ha ricevuto esclusivamente i contributi dei dipendenti dell'Ente.

Nel presente documento, che tiene conto delle indicazioni fornite dall'ANAC in occasione dell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, approvato con delibera n. 1064 del 13.11.19, vengono individuati il grado di esposizione dell'Amministrazione al rischio di corruzione e vengono indicate le misure volte a prevenire il rischio corruttivo da adottare nel corso del triennio 2022 – 2024.

Fa parte integrante del presente documento il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), che verrà stralciato esclusivamente ai fini della pubblicazione sul sito web www.irvos.it nella specifica sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali, così come richiesto dal D. Lgs. 33/13.

Il presente aggiornamento del Piano verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente sotto l'apposita sezione di "Amministrazione trasparente" e trasmesso via mail a tutti i dipendenti.

Gli obiettivi strategici che si vogliono raggiungere con l'adozione e la realizzazione del presente aggiornamento del PTPCT sono:

1. Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'Amministrazione
2. Garantire la trasparenza e l'integrità
3. Promuovere e favorire la riduzione del rischio di corruzione e di illegalità.

2.3.2 Soggetti coinvolti

Il piano è destinato a coloro che a qualunque titolo prestano servizio presso l'IRVO. Tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la loro collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) ed a rispettare le prescrizioni contenute nel P.T.P.C.T. La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal piano è fonte di responsabilità disciplinare.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione partecipano, ciascuno nel proprio ambito di competenza e per le specifiche funzioni attribuite dalle vigenti leggi, alla predisposizione ed all'aggiornamento del P.T.P.C.T. ed agli adempimenti collegati:

- L'Organo di indirizzo politico
 1. nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 7 della L. n. 190 del 2012 e provvede ad assicurare lo svolgimento dell'incarico di RPCT con piena autonomia ed effettività;
 2. adotta, il PIAO, nel quale sono inclusi il PTPC e il P.T.T.I. (come proposto del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, il P.T.P.C.)
 3. adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.
 4. riceve la relazione annuale del R.P.C., può chiamare quest'ultimo a riferire sull'attività e riceve dallo stesso segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

5. definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza , che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT.

- Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza svolge tutti i compiti previsti dalla vigente normativa. Di seguito si riportano i più rilevanti:

1. elabora la proposta del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità ed i relativi aggiornamenti annuali da includere nel PIAO;
2. verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità svolgendo costante attività di monitoraggio ed impulso per l'esatta applicazione di tutti i relativi adempimenti di legge e propone eventuali accorgimenti organizzativi connessi;
3. svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione assicurando completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'Organo di Indirizzo Politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio di Disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento;
4. si occupa delle richieste di riesame delle domande di accesso civico nei casi di diniego totale o parziale o mancata risposta entro il termine;
5. cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento;
6. ai sensi dell'art. 1 c. 14 l. 190/2012 trasmette all'Organo di indirizzo politico e all'O.I.V. la relazione annuale recante i risultati dell'attività che sarà pubblicata sul sito istituzionale, e riferisce qualora richiesto dall'organo di indirizzo politico, sull'attività;
7. definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
8. verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
9. mappa le aree a rischio diverse da quelle individuate dalla legge.

- Il Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, figura eventualmente nominata dal Direttore, svolge attività informativa nei confronti del RPCT affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del PTPCT e sull'attuazione delle misure, fermo restando il regime delle responsabilità in capo al RPCT.

In particolare deve:

1. coadiuvare il Responsabile per la prevenzione della corruzione nel monitoraggio del rispetto delle previsioni del piano da parte delle strutture;
2. trasmettere annualmente al RPCT un report sullo stato di realizzazione delle misure previste dal Piano;
3. comunicare tempestivamente ogni notizia di cui sarà informato in ordine ad ogni eventuale infrazione delle norme ivi previste;
4. assistere il RPCT nella mappatura dei processi amministrativi e nella valutazione e gestione dei rischi.

- Il Direttore Generale dell'Istituto:

1. fornisce piena collaborazione e attiva partecipazione alla redazione del PIAO e dell'apposita sottosezione PTPCT;
2. concorre alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;

3. fornisce le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formula specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
 4. provvede al monitoraggio delle attività svolte negli uffici con più elevato rischio di corruzione, disponendo con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
 5. cura, in generale, l'attuazione del Piano adottando tutti gli atti organizzativi occorrenti e definisce gli obiettivi dirigenziali con particolare riferimento alle disposizioni dello stesso, integrandoli nel ciclo della performance;
- L'Ufficio Procedimenti Disciplinari comunica al RPCT le notizie relative:
 1. alla ricezione di segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali a carico dei dipendenti legate ad eventi corruttivi;
 2. all'avvio di procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, specificando se gli stessi sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi e l'area di rischio cui afferiscono;
 3. all'avvio di procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali;
 4. ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o ai provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni
 - I Dirigenti dell'IRVO pongono in essere iniziative finalizzate alla prevenzione di fenomeni corruttivi svolgendo principalmente le seguenti azioni:
 1. concorrono alla compilazione del registro dei rischi, all'individuazione di ulteriori aree di rischio, alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
 2. applicano le misure ai relativi procedimenti/provvedimenti, ne assicurano il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti e aggiornano i relativi dati;
 3. provvedono al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio cui sono preposti, propongono al Direttore la rotazione del personale nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva ed effettuano, nei casi e secondo le indicazioni di cui al relativo punto specifico, la rotazione degli incarichi affidati ai componenti della propria struttura;
 4. assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
 5. assicurano l'osservanza delle specifiche norme dell'ordinamento regionale siciliano in materia di anticorruzione tra cui la l. r. 5/2011 e il cd. "Codice Vigna";
 6. hanno l'obbligo di applicare la normativa prevista in materia di procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti;
 7. trasmettono tempestivamente al Referente/Responsabile i dati relativi ai procedimenti per i quali non sia stato rispettato il termine previsto, con le motivazioni che giustificano il ritardo;
 8. monitorano i rapporti tra la propria struttura ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità esistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci ed i dipendenti degli stessi soggetti ed i dirigenti e i dipendenti della propria struttura che intrattengono tali rapporti;
 9. garantiscono il tempestivo e regolare flusso informativo, dall'ufficio cui sono preposti, di dati, documenti ed informazioni ivi tenute, da pubblicare ai fini della trasparenza nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge;

10. forniscono al RPCT, ed eventualmente al Referente, le informazioni per l'individuazione delle attività in cui è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio stesso;
11. forniscono al RPCT, ed eventualmente al Referente, le informazioni in ordine alle attività di monitoraggio connesse alla compiuta attuazione delle misure anticorruzione previste nel PTPCT;
12. osservano le misure contenute nel PTPC;
13. collaborano compiutamente alla completa realizzazione del PTPC applicando scrupolosamente le Misure in esso previste e dando immediatamente notizia al RPCT di eventuali ostacoli all'applicazione delle stesse;
14. Ricontrano con sollecitudine le richieste effettuate dal RPCT nell'esercizio delle proprie funzioni.

A carico dei Dirigenti dell'Ente gravano le responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile e dirigenziale), nonché quella discendente dalla normativa anticorruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste nel Piano e degli obblighi prescritti dal Codice di Comportamento.

- Tutti i dipendenti dell'IRVO non facenti parte del comparto dirigenziale sono tenuti a:
 1. partecipare al processo di gestione del rischio;
 2. osservare le misure previste nel Piano e le specifiche norme in materia di anticorruzione;
 3. osservare le specifiche disposizioni dell'ordinamento regionale siciliano in materia di anticorruzione tra cui la legge n. 5/2011 e il cosiddetto Codice Vigna;
 4. fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza;
 5. segnalare i casi di personale conflitto di interessi;
 6. osservare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000 n. 10.
 7. sono soggetti al dovere di collaborazione nei confronti del RPCT ai sensi dell'art. 8 DPR 62/2013

A carico dei dipendenti dell'Ente, gravano le responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile), nonché quella discendente dalla normativa anticorruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste nel Piano e degli obblighi prescritti dal Codice di Comportamento.

- Organismo Indipendente di Valutazione (OIV):
 1. ha il compito di promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g) del d.lgs. 150/2009;
 2. verifica i contenuti della relazione annuale del RPCT ed ha la possibilità di chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti.

Ha inoltre il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti all'interno del PIAO e valutare l'adeguatezza dei relativi indicatori, nonché di utilizzare le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione ai fini della valutazione della performance sia organizzativa che individuale.

- I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione osservano le misure contenute nel Piano.

A prescindere dalle conseguenze previste sul piano penale a carico del soggetto che commette violazione di norme afferenti la legalità dell'agire della P.A., l'eventuale manifestarsi di fenomeni di corruzione esporrebbe l'IRVO a gravi conseguenze, soprattutto sul piano dell'immagine, in un contesto come quello siciliano nel quale, per evidenti ragioni storiche e sociali, i rapporti tra amministrazioni pubbliche ed i

soggetti che con essi intrattengono relazioni di qualsiasi genere, vanno condotti con la massima trasparenza ed imparzialità, anche verificando e vigilando su eventuali situazioni che potrebbero dar luogo a conflitti di interesse.

Le operazioni di mappatura dei rischi, l'adozione delle relative misure di prevenzione, la continua verifica della loro efficacia ed applicazione costituiscono passaggi necessari per il raggiungimento degli scopi che il legislatore si è prefisso con l'adozione della l. 190/2012.

Per il triennio di riferimento si continuerà l'attività di consultazione volta a favorire l'avanzamento di proposte utili per l'aggiornamento del Piano, attraverso l'utilizzo di strumenti on line, quali la casella di posta elettronica dedicata alla Trasparenza ed all'Anticorruzione, ed offline, quali le attività di ascolto durante incontri, convegni, seminari, dibattiti e qualsivoglia altra occasione utile.

2.3.3. Il contesto

2.3.3.1 il contesto esterno

Transparency International è la più grande organizzazione a livello globale che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione. Ogni anno elabora l'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) considerato il più efficace indicatore del fenomeno: esso misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in 180 Paesi di tutto il mondo.

Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli più virtuosi. La metodologia cambia ogni anno per riuscire a dare uno spaccato sempre più attendibile delle realtà locali.

L'ultimo aggiornamento, riferito al 2020 e pubblicato nel 2020 (fig. 1), vede l'Italia al 52° posto nel mondo, con un punteggio di 53 punti su 100, di un punto in classifica inferiore rispetto all'anno precedente.

Negli ultimi anni il CPI ha rilevato, comunque, una lenta ma progressiva crescita della reputazione del nostro Paese confermata da una risalita di posizioni nella classifica globale e in quella europea (figg. 2 e 3), probabilmente incoraggiata dall'approvazione della legge anticorruzione (legge n.190/2012) e dalla nascita dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (istituita dal decreto-legge n. 90/2014 convertito dalla legge n. 114/2014).

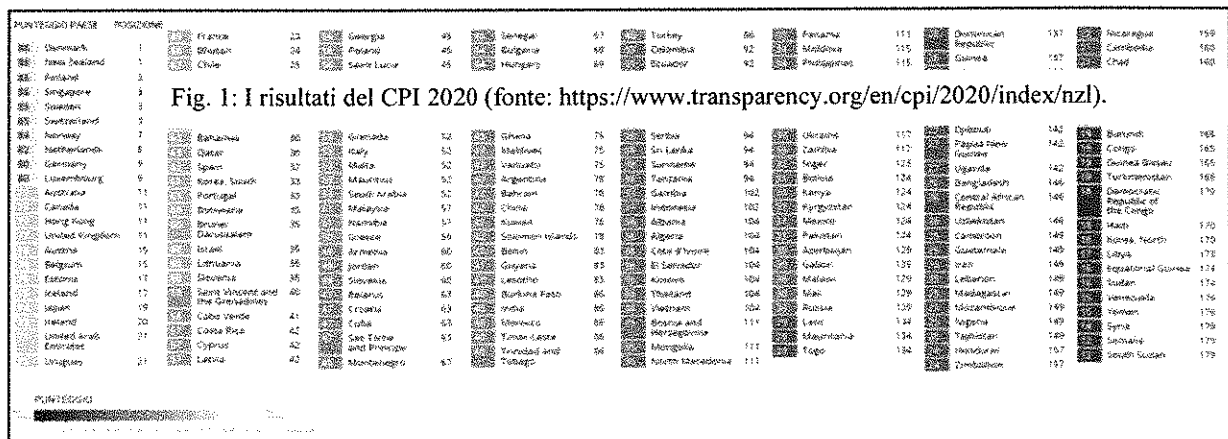


Fig. 1: I risultati del CPI 2020 (fonte: <https://www.transparency.org/en/cpi/2020/index/nzl>).

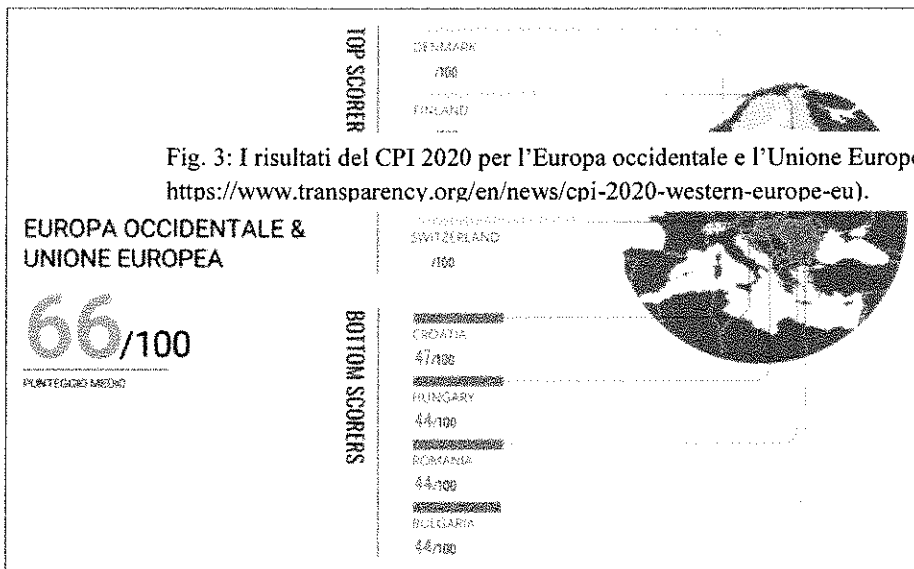
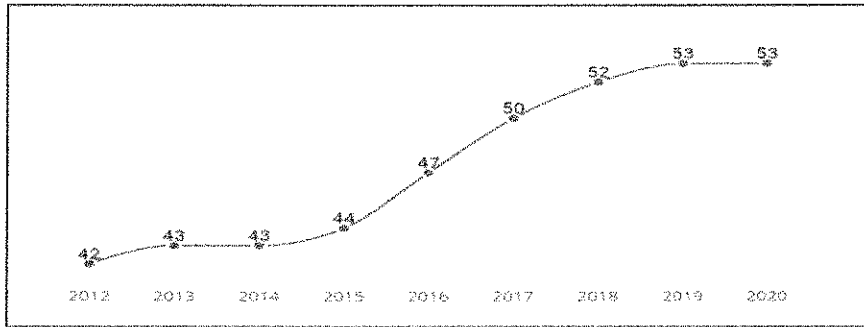


Fig. 3: I risultati del CPI 2020 per l'Europa occidentale e l'Unione Europea (fonte: <https://www.transparency.org/en/news/cpi-2020-western-europe-eu>).

Per quanto l'immagine del Paese sia progressivamente migliorata negli anni, dall'analisi dei dati Istat estratti dagli archivi informatici delle Procure della Repubblica e riguardanti le statistiche sui reati penali, risulta che la Sicilia è ai primi posti tra le regioni italiane per numero di reati contro la P.A. (fig. 4).

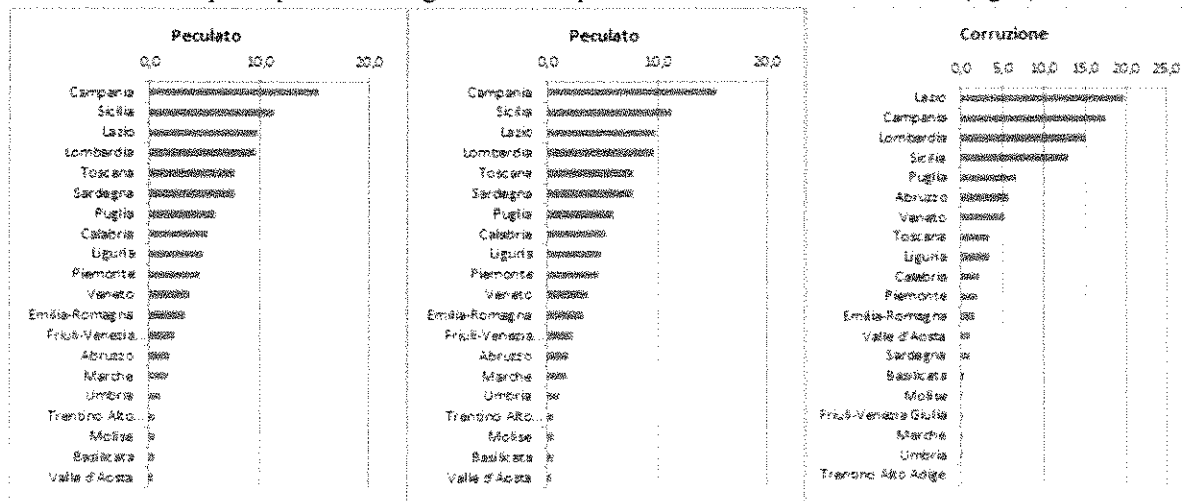


Fig. 2: I risultati del CPI dell'Italia relativi al punteggio dal 2012 al 2020 (fonte: <https://www.transparency.it/indice-percezione-corrusione>).

Risulta pertanto importante un'attenta applicazione della normativa relativa alla prevenzione della corruzione negli Enti pubblici siciliani e la necessità di adattare in particolare tale normativa al contesto specifico in cui si trova ad operare l'IRVO, costituito dai comparti vitivinicolo ed olivicolo-oleario.

Per quanto riguarda il settore vitivinicolo, la Sicilia con 98.755 ettari ed una incidenza del 14,7% sulla superficie vitata nazionale, è la seconda regione italiana per superficie vitata dopo il Veneto (99.831 ha ed una quota del 14,9%) seguita dalla Puglia (90.075 ha ed una quota del 13,4%).

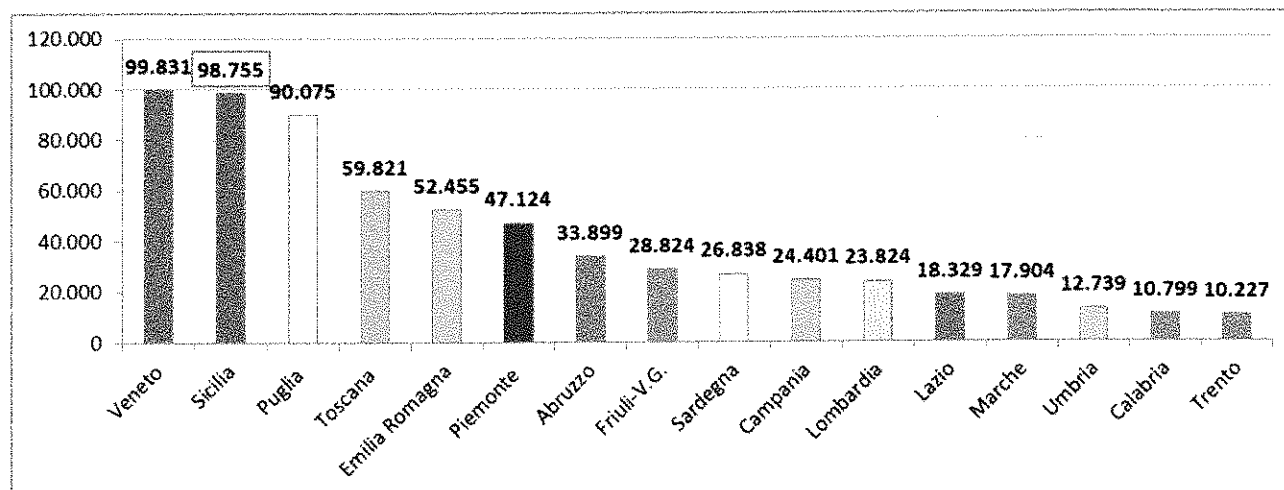


Fig. 5: Superficie vitata ad uva da vino per regione 2021.

E' la quarta regione italiana per produzione di vino e mosto, con una incidenza, nel 2021 del 9,1% sulla produzione totale nazionale, preceduta da Veneto (23,4%), Puglia (20,6%) ed Emilia Romagna (circa 14,2%).

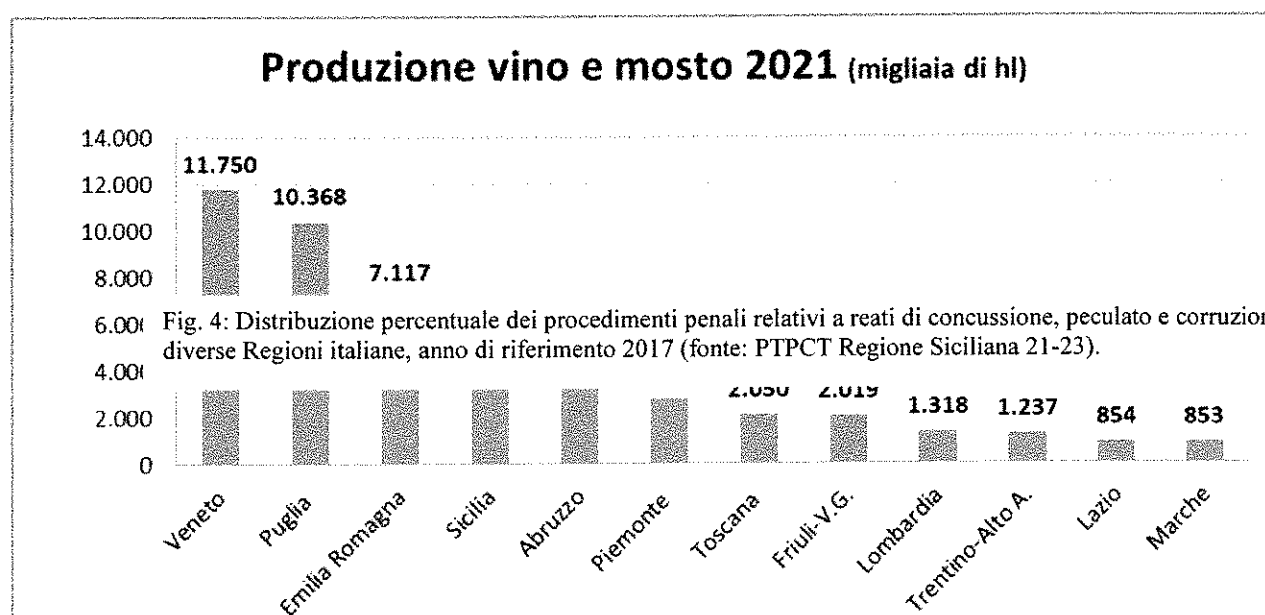


Fig. 6: Produzione vino e mosto per regione 2021.

Il Veneto è la regione con maggior produzione di vini DOP, sia in termini assoluti (38% della produzione nazionale DOP) che relativamente alla propria produzione (69% della propria produzione regionale), la Puglia è invece contraddistinta da una forte produzione di vino comune (il 60% della sua produzione regionale) e, in parte, IGP e da una scarsissima produzione qualificata a DOP; Bolzano, Piemonte, Trento, e Friuli- Venezia Giulia presentano invece una produzione con una netta preponderanza delle DOP. La Sicilia, che fino a qualche anno addietro era contraddistinta da una netta superiorità del quantitativo di vino prodotto a IGT, negli anni ha visto un forte aumento del vino a DOP, dovuta ad una crescita generale della produzione qualificata a DO, ma soprattutto alla crescita esponenziale della DOC “Sicilia”.

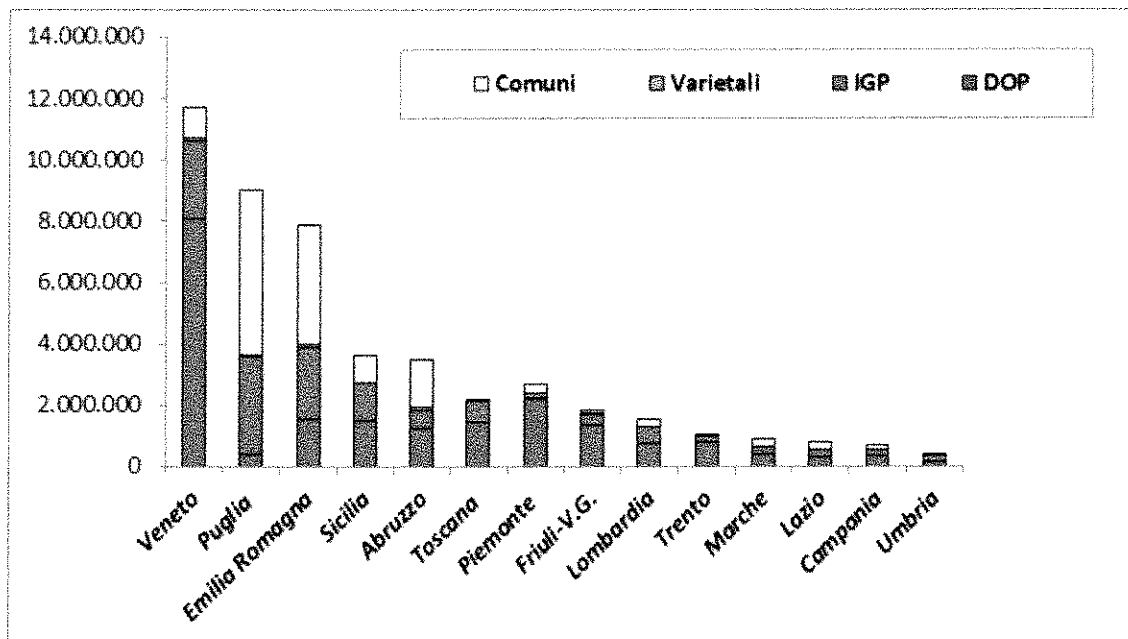


Fig. 7: Produzione 2020 di vino e mosto suddivisa per Vini DOP/IGP/Varietali/Comuni Fonte: Dichiarazione Agea

La Sicilia è la nona regione italiana per valore dell’export vinicolo con una quota del 2 % sul valore totale dell’export nazionale; il valore dell’export vinicolo siciliano negli anni è cresciuto sino al 2018 raggiungendo i 138,3 mln di euro; dopo il picco del 2018 ha registrato un calo nel 2019 e ancor di più nel 2020, scendendo a 119 milioni di euro, probabilmente causa pandemia, per poi registrare un notevole aumento nel 2021 oltrepassando i 139 mln di €, con una variazione positiva rispetto l’anno precedente del 16,8%.

Regioni	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	quota	2018	quota	2019	quota	2020	quota	2021	quota
	ml. di euro	ml. di euro	ml. di euro	ml. di euro	ml. di euro	milioni di euro	milioni di euro	%	milioni di euro	%	milioni di euro	%	milioni di euro	%	milioni di euro	%
Veneto	1.332,0	1.443,6	1.588,4	1.670,4	1.835,4	2.001,5	2.142,8	35,7%	2.219,9	35,8%	2.312,0	35,9%	2.245,1	35,5%	2.485,3	35,1%
Piemonte	890,8	887,0	969,3	984,8	964,7	923,9	988,0	16,4%	1.022,3	16,5%	1.055,4	16,4%	1.089,9	17,2%	1.222,4	17,2%
Toscana	659,2	703,1	748,1	761,5	902,8	917,8	937,0	15,6%	978,2	15,8%	1.004,3	15,6%	971,2	15,3%	1.130,2	15,9%
Trentino-A.A.	444,3	450,6	476,8	491,7	500,5	511,4	531,8	8,9%	532,4	8,6%	554,0	8,6%	578,7	9,1%	614,3	8,6%
Em.Romagna	306,9	353,0	387,8	309,8	275,3	288,6	321,1	5,3%	321,9	5,2%	324,4	5,0%	344,1	5,4%	409,4	5,8%
Lombardia	212,9	242,1	270,2	267,9	255,3	259,6	271,2	4,5%	270,8	4,4%	284,4	4,4%	255,5	4,0%	285,7	4,0%
Abruzzo	106,0	107,6	120,9	130,9	140,3	150,1	170,9	2,8%	181,6	2,9%	190,8	3,0%	188,4	3,0%	203,7	2,9%
Puglia	98,2	121,7	95,5	95,4	101,4	122,6	149,1	2,5%	159,0	2,6%	174,1	2,7%	165,6	2,6%	178,9	2,5%
Sicilia	96,6	99,1	98,8	98,2	101,5	115,4	127,3	2,1%	136,3	2,2%	132,9	2,1%	119,2	1,9%	139,2	2,0%
Friuli-V.G.	71,3	76,7	76,2	91,5	100,8	110,3	112,9	1,9%	117,7	1,9%	127,6	2,0%	116,5	0,9%	141,6	2,0%

Elaborazione Osservatorio Vitivinicolo ed Olivicolo-oleario Regionale su dati ISTAT -Data warehouse commercio estero

L'IRVO è dal 2012 autorità pubblica di controllo e certificazione per tutti i vini a denominazione di origine protetta (DOP) ed ad indicazione geografica protetta (IGP) della Regione Siciliana, questo incarico da ultimo è stato rinnovato con decreto ministeriale n. 313197 del 08/07/2021 di durata triennale.

Si tratta del controllo e certificazione di 24 DOP (1 DOCG e 23 DOC) e di 7 IGP/IGT dei vini siciliani, di quest'ultime IGT la più rappresentativa di gran lunga è l'IGT "Terre Siciliane", che rappresenta circa il 50% del totale del vino confezionato siciliano.

Negli ultimi anni la produzione dei vini DOP, che prima interessava una piccolissima percentuale della produzione totale regionale (nel 2007 circa il 3%) è aumentata in maniera consistente, così come il quantitativo di prodotto confezionato, sia DOP che IGT; si è passati dai quasi 130.000 ettolitri certificati a DOP nel 2012 ad oltre un milione di ettolitri certificati nel 2021, nel 2020 si è registrata una flessione con 928.488 hl da addebitare alla pandemia che ha penalizzato in modo particolare le ditte che vendono nel canale HO-RECA.

Numero di certificati rilasciati e quantitativi certificati (2012-2021)

Anno	N° Certificati rilasciati	Hl certificati a DO
2012	369	129.810,57
2013	832	287.040,98
2014	1.065	341.360,57
2015	1.194	358.084,31
2016	1.303	380.592,76
2017	1.558	482.859,98
2018	2.371	933.121,40
2019	2.635	972.326,30
2020	2.620	928.488,05
2021	2.990	1.007.986,26

Per quanto riguarda l'olio di oliva, la sua produzione in Sicilia rappresenta una delle attività più importanti sotto l'aspetto socio-culturale ed economico; l'olivo, con la sua tradizione millenaria, è parte integrante del paesaggio agricolo regionale; si pensi che nell'isola esistono circa 150 diverse varietà di olive.

La Sicilia, considerando la media delle ultime 5 campagne, è la terza regione produttrice nazionale di olio di oliva, con una incidenza di circa il 10,4% dopo la Puglia (50,1%) e la Calabria (circa il 12,3%), seguita dalla Toscana (circa il 5,7%), dal Lazio (circa il 4,6%) e dalla Campania (circa il 4,2%) (Elaborazione IRVO su fonte SIAN/AGEA).

Produzione di olio per regione

Regioni	Campagne (dal 1 luglio al 30 giugno successivo)					
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	MEDIA ultime 5 campagne
	t	t	t	t	t	t
Puglia	94.436	201.813	66.221	193.821	107.485	132.755
Calabria	9.697	60.684	12.935	47.683	31.547	32.509
Sicilia	11.880	49.278	16.446	30.946	29.550	27.620
Campania	3.752	19.235	6.342	14.172	11.601	11.020
Toscana	13.190	14.714	19.088	9.122	19.168	15.056
Lazio	9.838	17.549	8.061	9.732	15.841	12.204
Abruzzo	2.974	13.679	6.687	8.145	7.289	7.755
Sardegna	2.957	8.223	2.696	4.638	5.807	4.864
Marche	1.369	5.198	1.996	2.178	3.333	2.815
Liguria	1.393	3.894	4.723	1.257	4.173	3.088
Umbria	3.831	4.252	5.865	3.493	6.867	4.862
Basilicata	1.063	6.724	1.159	5.833	3.611	3.678
Molise	1.424	3.387	2.144	2.582	2.559	2.419
Veneto	1.877	1.023	3.257	312	2.860	1.866
Emilia -Romagna	869	1.207	1.164	727	1.427	1.079
Lombardia	656	575	1.324	110	1.130	759
Trentino Alto Adige	277	304	439	81	531	326
Friuli Venezia Giulia	118	105	139	51	108	104
Piemonte	5	7	18	2	21	11
TOTALE NAZIONALE	161.614	411.850	160.706	334.882	254.913	264.793

Puglia, Calabria e Sicilia, insieme rappresentano il 72,8 % dell'intera produzione nazionale.

La provincia siciliana maggior produttrice di olio è quella di Agrigento, con una incidenza media sulla produzione regionale nelle ultime 5 campagne olearie di circa il 34% seguita da Trapani (circa 22%), Palermo (circa il 14%), e Catania (circa l'8%) (dati SIAN/AGEA).

La Sicilia, con 714 frantoi attivi, è la terza regione italiana per numero di frantoi attivi, dopo la Puglia (1.097 frantoi) e la Calabria (1.073 frantoi), seguita dalla Toscana (569 frantoi) e dalla Campania (462 frantoi) (Dati SIAN/AGEA maggio 2021).

La produzione olearia siciliana è prevalentemente destinata al mercato regionale che, aggiungendo l'autoconsumo familiare, si attesta su una quota del 60%; il 30% è destinato al mercato nazionale mentre il 10% all'esportazione (Elaborazione Regione Siciliana su dati ISMEA 2009-2011).

In Sicilia sono state riconosciute 6 DOP: Monte Etna, Monti Iblei, Val di Mazara, Valdemone, Valle Belice e Valli Trapanesi e una IGP, la IGP Sicilia.

La principale è la Val Di Mazara la che rivendica, in media, il 49 % circa della produzione IG siciliana e il 9,8 % di quella nazionale (media 2017-2019), seguita dalla IGP Sicilia con il 25% in media circa della produzione regionale.

Con i DD.MM. 11657 del 15/06/2015 e 12632 del 04/08/ 2017, l'IRVO è stato riconosciuto Ente di Certificazione dell'Olio Extravergine di Oliva IGP Sicilia, mentre con i DD.MM. 4774 del 10/03/2016 e 3376 del 07/03/2019 è stato riconosciuto Ente di Certificazione dell'Olio Extravergine di Oliva DOP Valdemone.

Di seguito i dati relativi alle operazioni di certificazione e controllo dell'IRVO (fonte OdCC Oli IRVO):

OPERATORI ASSOGGETTATI ALL'ODCC IRVO PER L'OEVO IGP "SICILIA"										
	al 31/12/2017		al 31/12/2018		al 31/12/2019		al 31/12/20		Al 30/11/2021	
	Doma nde	Assogge ttati	Doma nde	Assogge ttati	Doma nde	Assogge ttati	Doma nde	Assogge ttati	Doma nde	Assogge ttati
OLIVICO LTORI	1.603	1.042	1.987	1.371	2.236	1.620	2454	1786	2696	2001
FRANTO IANI	178	143	192	154	194	157	217	166	217	184
CONFEZ IONATO RI	155	129	168	141	171	145	202	162	202	180
INTERM EDIARI	65	55	76	65	76	64	82	66	82	71

CERTIFICAZIONE OEVO IGP " SICILIA "						
	Campagna 2015-2016	Campagna 2016-2017	Campagna 2017-2018	Campagna 2018-2019	Campagna 2019-2020	Campagna 2020-2021
N° Certificati	5	39	138	96	174	217
Olio Certificato (Kg)	15.655	330.488	849.364	787.243	1.046.287	1.519.903

OPERATORI ASSOGGETTATI ALL'ODCC IRVO PER L'OEVO DOP "VALDEMONE"										
	AL 31/12/2017		AL 31/12/2018		AL 31/12/2019		AL 31/12/2020		AL 30/11/2021	
	Domande	Assoggettati	Domande	Assoggettati	Domande	Assoggettati	Domande	Assoggettati	Domande	Assoggettati
OLIVICOLTORI	20	18	25	18	26	18	29	20	31	20
FRANTOIANI	6	4	6	4	7	6	8	7	7	6
CONFEZIONATORI	7	6	7	6	9	9	10	10	8	8
INTEREDIARI	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3

CERTIFICAZIONE OEVO DOP "VALDEMONE"					
	Campagna 2016-2017	Campagna 2017-2018	Campagna 2018-2019	Campagna 2019-2020	Campagna 2020-2021
N° Certificati	1	5	3	3	1
Olio Certificato (Kg)	1.180,00	32.911	2.001	1.331	5.715,00

L'Ente fornisce servizi reali alle imprese dei settori vinicolo, enologico ed oleario, che complessivamente producono una entrata nelle casse dell'Ente, che è stimata per l'anno 2022 in € 2.512.000 circa nel bilancio di previsione 2022-2024.

2.3.3.2 il contesto interno

Per quanto riguarda il contesto interno si fa riferimento alle sezioni 3.1 e 3.4.

Il RPCT è stato nominato con delibera commissariale n. 18 del 14/10/2022

La composizione dell'U.P.D. è stata rinnovata con DDG n. 117 del 14.05.2021

2.3.4. Mappatura del rischio – analisi, valutazione e gestione del rischio - controllo e prevenzione

2.3.4.1 le aree di rischio

Il P.N.A. e relativi aggiornamenti hanno individuato le aree di rischio generali, in quanto comuni a tutte le amministrazioni.

A queste aree di rischio comuni, possono essere aggiunte anche altre aree di rischio, c.d. specifiche, peculiari dell'amministrazione che redige il proprio piano anticorruzione.

La mappatura dei processi operata all'interno dell'IRVO ha interessato procedimenti afferenti le seguenti aree di rischio generali:

- Area acquisizione e progressione del personale
- Area di rischio contratti pubblici
- Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Area controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Area affari legali e contenzioso.
- Area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Area incarichi e nomine

In funzione delle attività svolte, inoltre, l'IRVO ha individuato le ulteriori aree di rischio "servizi alle aziende" e "consulenza e formazione". Infine, essendo l'IRVO anche Ente di Ricerca, alcuni suoi processi organizzativi sono stati classificati nell'area di rischio "gestione delle attività di ricerca", anche se più pertinenti per altre Amministrazioni quali le Università.

La mappatura dei processi e l'analisi del rischio corruttivo nell'Ente è stata effettuata in ottemperanza delle disposizioni di cui al PNA 2019, in occasione dei precedenti aggiornamenti del PTPCT.

A ciascun dirigente è stato richiesto di analizzare le attività di propria competenza, elencare e descrivere tutti i processi, raggrupparli per area di rischio, scomporli in fasi di attività ed individuare i soggetti responsabili delle singole fasi. Per ciascuna fase sono stati individuati gli eventi rischiosi, analizzati i fattori abilitanti e stimata l'esposizione al rischio. Secondo le indicazioni del PNA 2019, per tale stima è stato richiesto di utilizzare un approccio qualitativo, supportato da motivate valutazioni elaborate a seguito dell'analisi degli indicatori di stima di livello del rischio e supportate da dati oggettivi.

Nella valutazione del livello complessivo di rischio dell'intero procedimento, come richiesto dalle linee guida dell'ANAC, è stato utilizzato un principio di prudenza, assegnando non una "media" dei valori attribuiti ai diversi indicatori, ma il livello dell'indicatore di rischio giudicato più elevato.

Agli stessi dirigenti è stato inoltre richiesto di proporre o meno il mantenimento delle misure di prevenzione del rischio già applicate, e di suggerirne di nuove ove ritenuto opportuno.

Le informazioni ottenute, unitamente a quelle già in suo possesso, sono state utilizzate dal RPCT per la elaborazione del registro dei rischi che è stato allegato al PTPCT 20-22, e poi modificato in occasione dei successivi aggiornamenti del PTPCT.

A seguito della valutazione effettuata, sono state individuate le misure applicate ai singoli procedimenti, che sono state indicate nel corpo del Piano e nel Registro dei Rischi Corruttivi.

Per la predisposizione del presente documento, anche in considerazione della modifica delle competenze attribuite ad una delle U.O. dell'Ente nel corso del 2021, il RPCT si è confrontato con i dirigenti e i funzionari dell'Ente, nonché con il Direttore Generale, invitando i dipendenti a prendere parte ad incontri specifici che si sono tenuti on-line, considerato il presente periodo emergenziale. Inoltre, in particolare, in occasione degli audit di monitoraggio II livello con i responsabili delle diverse misure di prevenzione della corruzione già previste dal precedente PTPCT, si è avuto modo di verificare l'efficacia, l'attualità e la sostenibilità di alcune disposizioni.

Tale confronto, ha portato all'applicazione delle integrazioni/modifiche sulle previsioni dell'anno precedente, anche in considerazione dei cambiamenti apportati dal DDG n. 223 del 03.09.2021 nelle competenze di una delle U.O. dell'Ente, che sono state riportate nel Registro allegato 1 al presente Piano.

In particolare, per il prossimo triennio :

E' stata uniformata la gestione del rischio nel procedimento degli acquisti per tutte le U.O., redigendo un'unica specifica scheda di misura facente parte del Registro dei Rischi

E' stata inserita una specifica scheda di gestione del rischio per i procedimenti afferenti la redazione e presentazione dei progetti

In considerazione dei risultati del monitoraggio sono stati apportati alcuni miglioramenti sulle misure di prevenzione del rischio specifiche per alcuni procedimenti, così come meglio indicato nei fogli di rischio del Registro

Il Registro dei Rischi corruttivi allegato al presente Piano è stato pertanto organizzato su n. 13 fogli, di cui 11 uno per ciascuna struttura organizzativa, poiché relativi alla mappatura dei procedimenti e all'analisi del rischio corruttivo relativi alle attività di rispettiva competenza delle diverse U.O., e 2 fogli invece di applicazione trasversale a tutte le strutture, in quanto relativi a procedimenti attivati o attivabili da tutte le U.O.(Acquisti e Progetti)

Il nuovo Registro, individua il livello di rischio delle diverse attività e le misure di prevenzione da applicare nel triennio, salva diversa rimodulazione che verrà fatta con nuovo provvedimento di aggiornamento, a seguito del riesame annuale del sistema di gestione del rischio.

Tutti i dirigenti cui è affidata la gestione dei processi/provvedimenti ascrivibili alle voci riportate nell'allegato registro assicurano l'applicazione delle misure di prevenzione previste.

2.3.4.2 misure di prevenzione della corruzione- pianificazione triennale

Le attività di prevenzione hanno carattere organizzativo/comportamentale e sono utili a ridurre la probabilità che l'evento corruttivo si verifichi o a facilitare l'emergere di fenomeni corruttivi.

L'osservanza delle disposizioni di cui al presente punto è garantita dai soggetti competenti, secondo quanto indicato.

Di seguito vengono elencate le misure adottate dal presente piano, distinguendole tra misure generali, da applicarsi a tutte le attività dell'Ente compatibilmente con la natura delle azioni svolte, e quelle specifiche, da applicarsi soltanto ad alcuni processi.

MISURE GENERALI:

M 1: collaborazione attiva alla realizzazione, implementazione e monitoraggio del Piano - Assolvimento degli obblighi informativi verso il Responsabile P.C.T. in merito alle dinamiche delle misure anticorruzione (art. 1 co 9 l.190/2012 e art 8 DPR 62/13).

Al fine di diminuire le possibilità che si verifichino eventi corruttivi, il Responsabile P.C. incentiva la collaborazione di tutti i dipendenti per la verifica ed implementazione delle azioni preventivate. Organizza pertanto incontri per sensibilizzare i dipendenti ed acquisire input e suggerimenti.

I dirigenti IRVO hanno l'obbligo di garantire un flusso di informazioni continuo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, affinché quest'ultimo possa costantemente vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano, con particolare riferimento alla trasparenza ed all'evoluzione dei rischi ed ai relativi adempimenti.

Hanno inoltre l'obbligo di riscontrare puntualmente tutte le richieste di dati, fatti e notizie, che vengono fatte dal Responsabile o da un suo delegato, in materia di applicazione delle misure di prevenzione di cui sono responsabili e di tutti gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, e di collaborare attivamente con il RPCT per la realizzazione di quanto previsto dalla normativa e dal presente piano.

L'attività è collegata anche all'articolo 1, comma 10, lettera a della legge n. 190/2012 che prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione verifichi l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità, provvedendo alla predisposizione delle necessarie modifiche quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione.

Tutti i dipendenti sono chiamati a collaborare per la piena realizzazione del PTPCT.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
Collaborazione attiva alla realizzazione ed implementazione del Piano - Assolvimento degli obblighi informativi verso il Responsabile P.C.T. in merito alle dinamiche delle misure anticorruzione						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	collaborazione attiva alla realizzazione ed implementazione del Piano	Organizzazione incontri	RPCT	Annuale, per tutto il triennio	Quantitativo (n. incontri)	n. l incontro/ anno
		Partecipazione agli incontri sul PTPCT	Dirigenti/funzionari IRVO	Annuale, per tutto il triennio	Quantitativo (n. incontri)	n. l incontro/ anno
	Assolvimento degli obblighi informativi	Trasmissione informazioni	Dirigenti IRVO	Annuale, per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% informazioni trasmesse
			Inserimento obbligo di rispetto delle misure previste dal PTPCT negli obiettivi annuali dei dirigenti	U.O. Ufficio di Direzione	Annuale, per tutto il triennio	Binario (SI/NO)
Monitoraggio misura			RPCT	Annuale (da effettuarsi in occasione del report all'organo politico), per tutto il triennio	Binario (SI/NO)	Si, report prodotto

M 2 Assolvimento degli obblighi di comunicazione

Vanno applicate le disposizioni nazionali e regionali che disciplinano i procedimenti amministrativi, con particolare riguardo alla connessa disciplina attuativa di cui al vigente Regolamento IRVO, adottato con DDG 3/2012. I dirigenti competenti garantiscono l'effettuazione di tutte le comunicazioni agli utenti normativamente previste.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
Assolvimento degli obblighi di comunicazione agli utenti						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Assolvimento degli obblighi di comunicazione	Comunicazioni obbligatorie	Responsabili procedimento	Annuale, per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% comunicazioni dovute inviate
		Monitoraggio misura	Referente/ Responsabile	Annuale (da verificare tramite somministrazione di scheda ai Dirigenti)	Binario (SI/NO)	Si, scheda somministrata

M 3 Trasparenza

La trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione e concorre ad attuare i principi costituzionali di imparzialità, integrità, buon andamento, efficacia ed efficienza delle risorse pubbliche. Essa è livello essenziale delle prestazioni pubbliche (art. 1 co 15 L. 190/2012) e assicura l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, con specifiche eccezioni dettate dalla tutela della

privacy o per particolari settori dell'attività pubblica, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Le misure facenti capo alla trasparenza individuate dall'IRVO sono meglio specificate al successivo paragrafo 2.3.7 *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità* (PTTI).

Tali misure sono:

M3 a) Rispetto degli obblighi di pubblicazione

M3 b) Accesso civico semplice e generalizzato

M3 c) Individuazione del RASA.

Come obiettivo di miglioramento, è prevista nel corso dell'anno l'informatizzazione del procedimento di pubblicazione dei decreti del Direttore Generale.

Per il relativo dettaglio si rimanda al PTTI.

M 4 Applicazione scrupolosa del Codice di Comportamento

Ai dipendenti dell'Ente si applica il Codice di comportamento dei dipendenti della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 (e la normativa ivi richiamata) adottato ai sensi del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 e contenuto nel PTPC della Regione.

Gli interventi idonei a garantire la corretta e continua attuazione della misura sono:

- Il Codice viene pubblicato sul sito istituzionale
- Il Codice viene portato a conoscenza di tutti i dipendenti tramite invio mail
- dirigenti responsabili di ciascuna struttura e l'UPD vigilano sull'applicazione del codice.
- L'eventuale avvio di procedimenti disciplinari e l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti dell'Ente dovranno essere comunicati al RPCT dal Dirigente che eroga la sanzione, dall'UDP e dall'U.O. Risorse Umane.

Il Regolamento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'IRVO è stato adottato nel 2020. nel corso del 2021 è stata rinnovata la composizione dell'Ufficio

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
<i>Codice di comportamento</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione - Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Applicazione scrupolosa del Codice di comportamento	Informare i dipendenti sul contenuto del codice	RPCT	Tempestivo/ triennio	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI Mail di trasmissione a tutti i dipendenti inviata
		Pubblicare il Codice sul sito internet	RPCT	Tempestivo/ triennio	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI Codice pubblicato
		vigilare sull'applicazione del codice	dirigenti responsabili di ciascuna struttura, Direttore Generale e l'UPD	Continuo/triennio	Qualitativo Binario (SI/NO)	Applicazione delle sanzioni o dovute comunicazioni per l'avvio del procedimento disciplinare nei casi dovuti
		Comunicare al RPCT eventuali procedimenti disciplinari avviati nel corso dell'anno ed	Dirigente che eroga la sanzione al personale assegnato, U.O. Risorse Umane e responsabile	Tempestivo/ triennio	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI Informazioni trasmesse

		eventuali sanzioni erogate nel corso dell'anno	UPD			
		Monitoraggio misura	Referente/ Responsabile	Annuale (da verificarsi tramite somministrazione di questionario all'U.O. Risorse Umane e all'UDP)	Qualitativo Binario (SI/NO)	Si questionario somministrato

M5 Rotazione del personale

M5 -1 Rotazione ordinaria

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura importante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure evitando che il dipendente tratti per lungo tempo le stesse materie, relazionandosi sempre con i medesimi soggetti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio. La misura andrebbe pertanto generalmente applicata indipendentemente dalle categorie di rischio corruzione.

La rotazione tuttavia non deve tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico e non deve creare inefficienza ed inefficacia dell'azione amministrativa. Di conseguenza essa deve essere subordinata alle seguenti condizioni: non provocare disservizi all'attività amministrativa e mantenere elevati standard di erogazione dei servizi.

A tal proposito l'allegato 2 al PNA 2019 riporta che *“La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate da ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.”*

Molti degli uffici dell'IRVO sono caratterizzati da elevati livelli di specializzazione che limitano in modo quasi univoco il tipo di professionalità che può operare al loro interno, ad esempio, in cantina enologi ed enotecnici, in campo agronomi, in laboratorio chimici, periti chimici e biologi. Inoltre, all'interno delle strutture deputate ai controlli ed alle certificazioni di vini ed oli a DO e IG, oltre a titoli di studio ottenuti attraverso specifici percorsi scolastici e/o universitari, alcuni ruoli richiedono una ulteriore elevata specializzazione: basti solo pensare che un ispettore incaricato di operare il semplice prelievo di un campione di vino a D.O. non deve semplicemente sapere come muoversi tra le vasche di una cantina, ma deve possedere gli strumenti cognitivi utili alla decodificazione dei diversi registri relativi alle movimentazioni delle masse di uva e di quelle dei vini, essere in grado di interfacciarsi con il portale gestito dal SIAN (Sistema Informativo Agricolo Nazionale), oltre naturalmente che col portale IRVO dedicato alla certificazione dei vini a DO.

Inoltre, le ridotte dimensioni dell'Ente e il numero limitato di personale operante al suo interno, ulteriormente diminuito anche per i pensionamenti registrati negli ultimi anni, rendono l'applicabilità di tale misura fortemente limitata se non addirittura impossibile soprattutto negli uffici dotati di poche unità, o di nessuna oltre il dirigente.

Ove possibile, anche in linea con quanto indicato dal PNA 2019, sono state pertanto individuate per le aree a maggior rischio corruzione altre misure di prevenzione che sortiscono un effetto analogo.

In particolare per quanto riguarda le certificazioni di vini ed oli le varie fasi procedurali sono affidate a più persone, ed all'interno dello stesso ufficio vengono applicate specifiche rotazioni, ad esempio tra ispettori prelevatori ed aziende dove va effettuato il prelievo, utilizzando anche sistemi informatizzati al fine di garantire l'imparzialità delle procedure di rotazione.

Inoltre, laddove la dotazione organica della struttura lo permette, la procedura è condivisa, anche se in fasi diverse, da almeno due dipendenti.

Il tutto come meglio specificato nell'allegato 1 Registro dei Rischi corruttivi.

Il PNA 2019 prevede inoltre che, allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, può risultare utile programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio. Il precedente PTPCT in considerazione di ciò aveva previsto come misura generale per il 2020 la rotazione dei dirigenti, e l'avvio della rotazione dei dipendenti del comparto a partire dal 2021.

Nel corso del 2020, in occasione della riorganizzazione dell'Ente è stata effettuata la rotazione di 3 dirigenti (responsabili delle U.O. Risorse Umane, Ufficio di Direzione e Manifestazioni Fieristiche).

La rotazione dei componenti del comparto – da completare entro il 2022- è stata soltanto avviata. I responsabili delle U.O. interessate hanno manifestato la difficoltà di procedere alla rotazione per esigenze di professionalità specifiche per le diverse funzioni, anche in considerazione degli avvenuti pensionamenti.

La responsabilità dell'applicazione della misura è in capo al Direttore Generale per gli spostamenti di personale tra U.O. , mentre è in capo ai dirigenti dell'U.O. per la rotazione nell'affidamento degli incarichi all'interno della stessa U.O.

M5-2 Rotazione straordinaria (art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 - delibera ANAC n. 215 del 26.03.19)

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. 165/2001 dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali «provvedono al monitoraggio delle attività, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Dalla stessa si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio.

Si tratta, quindi, di una misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi che rientra tra le misure sull'imparzialità soggettiva dei dipendenti pubblici preventive, a tutela dell'immagine dell'amministrazione.

Non è una misura sanzionatoria; è pertanto da applicare ancor prima che la sentenza sia passata in giudicato o che l'UPD abbia deliberato definitivamente, essendo sufficiente l'avvio del procedimento.

Tale misura è applicabile a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

Per quanto riguarda la identificazione dei reati da tener conto ai fini dell'adozione della misura ed al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente ai fini dell'eventuale applicazione della misura, si rimanda a quanto indicato dalla delibera ANAC 215/2019.

Altra disposizione di rilevante interesse in tema di rotazione straordinaria è contenuta nell'articolo 21

della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10, il cui comma 10 prevede che:

“Allorché nei confronti di un dipendente dell'Amministrazione regionale e di ente, istituto ed azienda di cui all'articolo 1 della legge regionale 30 aprile 1991, n. 10, venga adottato decreto di rinvio a giudizio per reato associativo di tipo mafioso o delitto contro la pubblica amministrazione, l'organo competente provvede al suo trasferimento ad altro assessorato se trattasi di dipendente regionale. Il dipendente di amministrazione differente da quella regionale è trasferito ad ufficio diverso da quello in cui presta servizio con attribuzione di funzioni analoghe, per inquadramento e mansione, a quelle svolte in precedenza.

Anche al verificarsi di tale fattispecie andrà pertanto applicata la misura.

La delibera ANAC 215/2019 prevede che: "fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, è necessario che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione (PTPC) delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentirne la migliore applicazione". In ottemperanza di ciò, al fine di garantire la tempestiva applicazione della misura richiesta dalla ratio della norma (PNA 2019), si prevede in questo Piano l'obbligo di comunicazione immediata al RPCT dell'eventuale avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva a carico dei dipendenti. Il RPCT dovrà verificare che la misura venga applicata tempestivamente. Responsabili dell'applicazione della misura sono i Dirigenti responsabili dell'U.O. Risorse Umane e dell'UPD per quanto relativo alla comunicazione da effettuare al RPCT, e il Direttore Generale per quanto riguarda il provvedimento che assegni ad altro ufficio il dipendente sospettato di natura corruttiva o per il quale venga adottato decreto di rinvio a giudizio per reato associativo di tipo mafioso o delitto contro la pubblica amministrazione. Se il procedimento riguarda il Direttore Generale, soggetto responsabile dell'applicazione della misura è l'Organo Politico.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
ROTAZIONE ORDINARIA						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre opportunità che si manifestino casi di corruzione	Rotazione ordinaria	Rotazione personale	Direttore/Dirigenti U.O. per personale del comparto	2020-2022	Quantitativo (%)	il 10% dei dipendenti incaricati dei procedimenti a rischio più elevato (alto e medio) sottoposti a rotazione, entro la fine del 2022
	Monitoraggio applicazione misura	RPCT	Annuale, da effettuarsi in occasione del report annuale all'Organo Politico	Binario (SI/NO)	Si, report prodotto	
Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
ROTAZIONE STRAORDINARIA						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Prevenzione della	Rotazione	Comunicazione al	Dirigenti	Tempestivo/triennio	Quantitativo	100% dei

corruzione-tutela dell'immagine della Pubblica Amministrazione	straordinaria	RPCT dell'avvio di procedimento penale o disciplinare per reati di natura corruttiva o per reato associativo di tipo mafioso o delitto contro la p. a.	responsabili U.O. Risorse Umane e UPD		(%)	procedimenti di che trattasi comunicati tempestivamente al RPCT
		provvedimento motivato di rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti di cui sopra	Direttore/ Organo Politico	tempestivo	Quantitativo (%)	100% di personale sottoposto a procedimento, oggetto di rotazione
	Monitoraggio applicazione misura		RPCT	Tempestivo, in caso di comunicazione di avvio del procedimento, e comunque annuale, da effettuarsi in occasione del report annuale all'Organo Politico	Binario (SI/NO)	Si, report prodotto

M6 Astensione in caso di conflitto di interessi

-legge 7.8.90 n. 241, art 6 bis

-legge 190/2012 art 1 co 41

-dpr 16.04.13 n. 62 (codice di comportamento dipendenti Pubblica Amministrazione)

-codice di comportamento dei dipendenti della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 l.r.10/2000

-codice antimafia e anticorruzione nella P.A. (cd. codice Vigna).

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse privato o personale, patrimoniale o meno, interferisce o potrebbe interferire con il dovere del pubblico dipendente di agire in conformità dell'interesse pubblico. Il conflitto è rilevante anche se trattasi non soltanto di interessi personali, ma anche di quelli del coniuge, di conviventi, di parenti ed affini entro il secondo grado, nonché di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale o di soggetti o organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia, rapporti di credito o debito significativi o di soggetti o organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente, ed in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Onde evitare che l'interesse particolare possa anche potenzialmente prevalere su quello generale, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale devono astenersi dallo svolgimento dell'attività in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, al responsabile dell'ufficio di appartenenza.

E' previsto inoltre l'obbligo di astensione nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 c. c., cd. contratti per adesione) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente. E, per converso, è previsto uno specifico obbligo di informazione da parte del dipendente nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione.

Le comunicazioni andranno indirizzate al superiore gerarchico o, in assenza, come nel caso in cui la situazione riguardi il Direttore Generale, all'organo di indirizzo politico che, esaminate le circostanze, valuterà in concreto se effettivamente l'imparzialità e il buon andamento dell'amministrazione possano essere messi in pericolo e comunicherà la decisione presa in merito al dipendente.

Nel caso di conflitto in capo al RPCT, la segnalazione andrà fatta all'Organo Politico, che assumerà le determinazioni in merito.

E' acquisita annualmente da tutto il personale IRVO apposita dichiarazione circa l'esistenza o meno di situazioni in capo a ciascun soggetto che possano configurare astrattamente conflitti di interesse con la funzione svolta. Tale dichiarazione dovrà essere rinnovata in caso di assegnazione ad altro ufficio durante il corso dell'anno.

I dirigenti, curano la raccolta delle dichiarazioni dei dipendenti del proprio ufficio e valutano le eventuali situazioni di conflitto segnalate dagli stessi dipendenti, o da soggetti esterni, sottoponendole se del caso al RPC.

Responsabili della misura sono tutti i dipendenti, per quanto relativo all'obbligo di segnalazione, i dirigenti delle U.O./ATS per l'acquisizione e il rinnovo delle dichiarazioni del personale assegnato e il dirigente U.O. Risorse Umane per l'acquisizione delle dichiarazioni dei dirigenti, incluso il Dirigente Generale.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	Obbligo di segnalazione della sussistenza di conflitto di interesse e astensione	Tutto il personale	tempestivo	Quantitativo (%)	Segnalazione fatta nel 100% dei casi
		Acquisizione dichiarazione circa l'esistenza o meno di situazioni in capo a ciascun soggetto che possono configurare astrattamente conflitti di interesse dal personale	U.O. Risorse Umane per i Dirigenti e Dirigenti per il personale assegnato	annuale (o tempestivo, in caso di assegnazione a nuovo incarico)	Quantitativo (%)	Dichiarazioni acquisite nel 100% dei casi

		Valutazione delle segnalazioni, anche esterne, di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e determinazioni conseguenti	Dirigenti/Direttore Generale/Organo Politico	tempestivo	Quantitativo (%)	100% delle segnalazioni esaminate e provvedimenti consequenziali adottati
		monitoraggio	Referente/ Responsabile	Annuale, da effettuare mediante somministrazione di questionari ai responsabili delle attività	Binario (si/no)	Si, questionario somministrato

M 7 Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni ai dipendenti

Riferimenti:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 53
- legge 23 dicembre 1996, n. 662, art. 1, comma 58 bis
- circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, n. 6/2014
- regolamento adottato dall'IRVO con delibera CdA 83/08

La legge 190/2012 ha modificato anche il regime dello svolgimento degli incarichi dei dipendenti pubblici, ex art. 53 del d.lgs.165/2001. In particolare la norma ha previsto che ciascuna amministrazione adotti apposita disciplina atta ad individuare, secondo criteri differenziati per qualifica e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti ed a normare l'autorizzazione o il conferimento di incarichi extra istituzionali. Le autorizzazioni ai dipendenti dell'IRVO ad assumere incarichi presso enti pubblici o datori di lavoro privati o a svolgere una libera professione o altre attività e le relative incompatibilità sono disciplinate dal Regolamento adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 83/08.

Il dipendente presenta in via preventiva una richiesta di autorizzazione allo svolgimento dell'incarico e l'Ente, dopo avere verificato che lo stesso non rientri tra gli incarichi vietati per conflitto di interesse ovvero per incompatibilità ovvero che presentano carattere di abitudine e professionalità, concede l'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico stesso. Il dipendente deve comunicare all'Istituto l'entità del compenso ricevuto.

L'applicazione della misura viene monitorata mediante verifica su una percentuale delle richieste non autorizzate, tesa a controllare se l'incarico sia stato svolto egualmente anche in assenza di autorizzazione.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
<i>Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino di casi di corruzione	Autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti	Verifiche a campione sulle richieste non autorizzate dal 1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre	U.O. Risorse Umane	Entro il 31.10 di ciascun anno	Quantitativo (%)	25% delle richieste non autorizzate, verificate

		dell'anno di riferimento				
		Acquisizione e valutazione di eventuali segnalazioni, sullo svolgimento di incarichi esterni non autorizzati da parte di dipendenti	U.O. Risorse Umane	tempestivo	Quantitativo (%)	100% delle segnalazioni esaminate
		monitoraggio	Referente/ Responsabile	Annuale (da effettuare tramite somministrazione di apposita scheda)	Binario SI/NO	SI, scheda somministrata

M 8 Osservazione scrupolosa delle norme in materia di incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi dirigenziali

Riferimenti normativi:

Riferimenti:

-decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39;

-determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, a fini di contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione, vieta l'attribuzione di incarichi dirigenziali amministrativi, di vertice e non, nelle pubbliche amministrazioni, in enti pubblici o privati in controllo pubblico a soggetti che si trovino in situazioni di inconfiribilità o incompatibilità.

In particolare, l'art. 1, comma 2, del citato decreto definisce:

– alla lettera g), "inconfiribilità" "la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali (anche con sentenza non passata in giudicato – art 3) per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionale a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico".

- alla lettera h), "incompatibilità" "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".

A differenza dell'inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato tra loro incompatibili.

Inconfiribilità

Per l'attuazione della misura, gli atti con i quali viene data pubblicità delle postazioni dirigenziali vacanti devono espressamente richiamare le cause di inconferibilità per l'attribuzione degli incarichi previste dal D.lgs. n. 39/2013, e gli interessati, all'atto del conferimento dell'incarico, dirigenziale o amministrativo di vertice, devono produrre l'apposita dichiarazione sull'insussistenza delle cause di inconferibilità prevista dall'art. 20, comma 4, del medesimo decreto.

Posto che tale dichiarazione deve sussistere all'atto del conferimento dell'incarico e costituisce condizione per l'acquisizione di efficacia dello stesso, si evidenzia che l'ANAC, con delibera 03.08.2016, n. 833, ha ritenuto di individuare una ulteriore cautela auspicando "... che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti".

L'attribuzione di incarichi in violazione delle norme dell'inconferibilità determina, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 39/2013, la nullità del provvedimento e del relativo contratto.

Incompatibilità

Con riguardo alle cause di incompatibilità, l'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 prevede l'obbligo di presentazione annuale, nel corso dell'incarico, di una dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità individuate dal medesimo decreto.

Eventuali situazioni di incompatibilità sopravvenute devono comunque essere tempestivamente segnalate dall'interessato al soggetto conferente.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 dispone che la procedura di conferimento degli incarichi garantisca:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la successiva verifica entro un congruo arco temporale;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

In applicazione di quanto sopra, la presente misura prevede che:

- negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità sotto forma di dichiarazione sostitutiva di certificazione e dell'atto notorio resa dall'interessato nei termini e alle condizioni degli articoli 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 2000 contestualmente alla presentazione della manifestazione di disponibilità all'assunzione dell'incarico, unitamente al proprio curriculum dal quale è possibile evincere, tra l'altro, gli eventuali incarichi o cariche rivestite, in corso o cessati.
- il Dirigente Generale, prima del conferimento dell'incarico, sulla base delle informazioni contenute nel curriculum e nella dichiarazione dei fatti notori comunque acquisiti, accerta l'insussistenza di cause di inconferibilità e di situazioni di potenziale incompatibilità, redigendo apposita attestazione di avvenuta valutazione
- Successivamente, entro un congruo arco temporale, il Dirigente preposto alla Struttura che ha acquisito le dichiarazioni (U.O. Risorse Umane) esegue le prescritte verifiche sul contenuto delle dichiarazioni nel rispetto della normativa di cui all'art. 71 DPR 445/2000 sui controlli sulla veridicità

delle dichiarazioni rilasciate ai sensi e per gli effetti degli art. 46 e 47 dello stesso decreto, redigendo apposita relazione che attesti l'avvenuta verifica e specifichi le modalità e i tempi dell'adempimento.

Le verifiche andranno condotte avvalendosi delle banche dati informatizzate tenute dalle Amministrazioni competenti (registro imprese, con riferimento ad altre cariche ricoperte in enti registrati; Banca dati "Anagrafe amministratori locali e regionali del Ministero dell'Interno" per la titolarità di cariche elettive, Casellario giudiziale, sistema integrato "Perla PA" del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri)

In considerazione della particolare complessità e vastità di siffatti controlli, gli stessi saranno svolti nei limiti delle risorse umane e strumentali disponibili, secondo criteri di sostenibilità, ragionevolezza, economicità ed efficienza. Le verifiche, pertanto, potranno avvenire anche a campione, nel rispetto del limite minimo del 25% del totale delle dichiarazioni acquisite, fermo restando che, in tal caso, l'estrazione del campione dovrà essere preceduta dall'individuazione e pubblicizzazione dei criteri per la scelta del campione (ad esempio, percentuale da controllare, attribuzione di diversa pesatura agli incarichi rientranti in "aree di rischio", etc)

- Siano pubblicate sul sito Amministrazione trasparente, contestualmente all'atto di conferimento dell'incarico, le dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità e le attestazioni di avvenuta valutazione di cui ai punti precedenti
- La dichiarazione relativa all'assenza di cause di incompatibilità e inconferibilità deve essere ripresentata annualmente ed inoltre, su richiesta, nel corso del rapporto di lavoro.

Il RPC, accertata la violazione delle norme di cui al d.lgs. 39/2013 anche a seguito di denuncia, contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità, ed eventualmente prende i provvedimenti conseguenti, secondo le disposizioni dell'art 15 del citato decreto e della Delibera ANAC n. 833 del 03.08.2016.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
<i>Incompatibilità, inconferibilità incarichi dirigenziali</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
		Inserimento specifica clausola negli atti di interpello	U.O. Risorse Umane	per tutto il triennio	Binario si/no	Si, clausola inserita
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Incompatibilità, inconferibilità incarichi dirigenziali	Acquisizione della dichiarazione di assenza delle cause di incompatibilità e inconferibilità di dirigenti e direttore	U.O. Risorse Umane	contestualmente alla presentazione della manifestazione di disponibilità all'assunzione dell'incarico e con cadenza annuale, per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% delle dichiarazioni acquisite
		Attestazione della assenza delle cause di incompatibilità e inconferibilità di dirigenti e direttore	Direttore Generale per i dirigenti e U.O. Risorse Umane per il Direttore	Prima dell'incarico	Quantitativo (%)	100% delle dichiarazioni Valutate-Attestazione resa

		controllo sulla veridicità delle dichiarazioni di assenza delle cause di incompatibilità e inconfiribilità di dirigenti e direttore	U.O. Umane	Risorse	Entro un mese dall'incarico	Binario si/no	Verifiche sulla veridicità di almeno il 25% delle dichiarazioni - relazione che attesti l'avvenuta verifica e specifici le modalità e i tempi
		Pubblicazione su amministrazione trasparente delle dichiarazioni di assenza delle cause di incompatibilità e inconfiribilità e dell'attestazione di avvenuta verifica	U.O. Umane	Risorse	contestualmente alla pubblicazione dell'atto di conferimento dell'incarico	Binario si/no	Pubblicazione avvenuta
		monitoraggio		Responsabile	Annuale, da effettuare mediante somministrazione di questionari ai responsabili delle attività ed acquisizione delle attestazioni di avvenuta verifica	Binario si/no	Si, questionario somministrato

M 9 Regolamentazione delle attività successive alla cessazione dal servizio (Pantouflage - Revolving Doors)

Riferimenti normativi:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 53, comma 16 ter
- legge 6 novembre 2012, n. 190 articolo 1, co. 43
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, art. 21

Il comma 16 ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012 con l'art 1, comma 42, lettera l), dispone 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 soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri....".

Ai fini dell'applicazione della norma, l'Amministrazione verifica che:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nel provvedimento di cancellazione dal ruolo del dipendente deve essere precisato il divieto imposto dalle disposizioni normative in parola;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non

aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui all'articolo precedente.

Responsabili dell'applicazione della misura sono:

- l'U.O. Risorse Umane per quanto riguarda il personale
- le U.O. competenti per quanto riguarda gare e incarichi a soggetti esterni.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
<i>Attività successive alla cessazione dal servizio</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Attività successive alla cessazione dal servizio	Inserimento clausola di divieto nei contratti di assunzione	U.O. Risorse Umane	per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% dei contratti contenenti la clausola
		Inserimento clausola di divieto nei provvedimenti di cancellazione dal ruolo del personale	U.O. Risorse Umane	per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% dei provvedimenti contenenti la clausola
		Condizione soggettiva inclusa nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata	Responsabile del procedimento di affidamento	per tutto il triennio	Quantitativo (%)	Condizione soggettiva inclusa nel 100% dei casi
		Acquisizione di specifica dichiarazione sostitutiva prima dell'affidamento dell'incarico	Responsabile del procedimento di affidamento	per tutto il triennio	Quantitativo (%)	Dichiarazione acquisita nel 100% dei casi
		l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui all'articolo precedente	Responsabile del procedimento di affidamento	per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% di esclusione
		monitoraggio	Referente/ RPCT	Annuale, da effettuare mediante somministrazione di questionari ai responsabili delle attività	Binario si/no	Si, questionario somministrato

M 10 Osservazione scrupolosa delle norme in materia di formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

Riferimenti normativi:

- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, art. 3
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, art. 35 bis
- delibera ANAC 1201 del 18.12.19

L'art. 3 del d.lgs. 39/2013, "Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione", ha codificato una presunzione assoluta di conflitto di interessi, che impedisce il conferimento degli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore e gli incarichi dirigenziali a chi sia stato condannato anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

L'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici", aggiunto dall'art.1, comma 46 della legge 190/2012, prevede che: 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.

Le inconferibilità dell'art. 3 d.lgs. 39/2013 riguardano tutti i tipi di incarico dirigenziale e quindi ogni volta in cui si verificano tutti gli elementi indicati dalla citata disposizione, l'incarico dirigenziale non può essere conferito o, se già conferito, l'atto di conferimento deve essere dichiarato nullo. (Per l'adempimento di tale disposizione si richiama quanto previsto alla misura M8).

Diversamente, i divieti dell'art. 35 bis d.lgs. 165/2001 riguardano mansioni specifiche, indipendentemente dal fatto che esse attengano ad un incarico dirigenziale o meno.

Pertanto, tutti gli Uffici dell'Amministrazione con competenze ricadenti nelle fattispecie disciplinate ai punti a), b) e c) del richiamato articolo 35 bis, preliminarmente alla nomina, all'assegnazione o al conferimento di incarico, devono verificare l'insussistenza di eventuali condanne anche non passate in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale a carico dei soggetti individuati, mediante acquisizione di apposita dichiarazione sostitutiva resa ai sensi del DPR n. 445/2000.

Le dichiarazioni andranno poi verificate secondo quanto previsto dall'art 71 del citato DPR n. 445/2000.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestano di casi di corruzione-tutela dell'immagine della P.A.	Formazione di Commissioni, assegnazione agli Uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	Acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di condanne anche non passate in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale	Dirigenti di tutte le U.O. Competenti alla trattazione di quanto previsto all'art. 35 bis d.lgs. 165/2001 nei confronti del personale assegnato. U.O. Risorse Umane per i Dirigenti.	preliminarmente alla nomina, all'assegnazione o al conferimento di incarico, da rinnovare ogni anno/Per tutto il triennio	Quantitativo (%)	100% delle dichiarazioni acquisite

		verifica a campione delle dichiarazioni acquisite sull'insussistenza delle situazioni ostative previste dall'art.35 bis del d. lgs. n 165/2001	Tutte le UU.OO. Competenti	Entro il 31 ottobre di ciascun anno	Quantitativo (%)	25% delle dichiarazioni verificate
		Verifiche sulle segnalazioni pervenute in ordine ai divieti di cui all'art.35 bis del d. lgs. 165/2001	Tutte le UU.OO. Competenti /RPCT	tempestivo	Quantitativo (%)	100% delle segnalazioni verificate
		monitoraggio	Referente/ Responsabile	Annuale, da effettuare mediante somministrazione di questionari ai responsabili delle attività	Binario si/no	Si, questionario somministrato

M 11 Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - Whistleblower

Riferimenti normativi:

- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 54 bis, e successive modifiche
- art. 19, c. 5, lett. a) del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modifiche, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.
- l. 30.11.2017 n.179
- Delibera ANAC n. 690 del 1 luglio 2020
- linee guida ANAC n. 469 del 09.07.2021

L'articolo 1, comma 51 della legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. Tale articolo è stato più volte modificato, da ultimo con la legge 179 del 2017, in modo tale da perfezionare la tutela del dipendente che effettua la segnalazione e garantirne l'anonimato. La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire ritorsioni.

Il sistema di protezione che la l. 179 riconosce al whistleblower si compone di tre tipi di tutela:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata
- l'esclusione dalla responsabilità nel caso in cui il whistleblower (nei limiti previsti dall'art. 3, l. 179) - sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale (artt. 326, 622, 623 c.p.) ovvero violi l'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.).

Perché al segnalante possa accordarsi la tutela prevista dall'art. 54-bis i presupposti sono i seguenti:

- il segnalante deve rivestire la qualifica di dipendente dell'ente o lavoratore o collaboratore di imprese fornitrici di beni o servizi o di imprese che realizzano opere in favore dell'IRVO
- la segnalazione deve avere ad oggetto "condotte illecite";
- il dipendente deve essere venuto a conoscenza di tali "condotte illecite" "in ragione del proprio rapporto di lavoro";
- la segnalazione deve essere effettuata "nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione";

- la segnalazione deve essere inoltrata ad almeno uno delle quattro tipologie di destinatari indicati nell'art. 54-bis, co. 1 (RPCT, ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria o contabile).

La gestione della segnalazione presso l'IRVO, soluzione che l'ANAC raccomanda - è a carico del RPCT. Secondo quanto previsto dalle linee guida ANAC approvate con del. 469 del 09.06.21, entro 15 giorni lavorativi dall'acquisizione della segnalazione, il RPCT procede al suo esame al fine di valutarne l'archiviazione ovvero l'avvio dell'istruttoria; l'istruttoria dovrà essere conclusa entro 60 giorni dall'avvio della stessa con l'archiviazione della segnalazione o la sua trasmissione agli organi competenti (U.P.D., ANAC, Autorità giudiziaria ordinaria e contabile, Funzione Pubblica).

Nel caso di conflitto di interessi del RPCT, sarà competente il Direttore Generale.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

L'IRVO ha attivato una apposita piattaforma per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illecito in modo da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, il cui indirizzo dovrà essere comunicato ai potenziali segnalanti mediante comunicazione diretta.

Con lo stesso mezzo il whistleblower sarà preventivamente avvisato dell'eventualità che la segnalazione potrà essere trasmessa all'autorità giudiziaria ordinaria e contabile, e che su richiesta dei predetti organi, la sua identità potrà essere comunicata.

Nel corso del 2022 l'Ente intende dotarsi di un apposito regolamento che disciplini la gestione delle segnalazioni.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
<i>Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - Whistleblower</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito - Whistleblower	Predisposizione regolamento gestione segnalazioni	RPCT	2022	Binario si/no	Regolamento proposto al vertice politico
		Comunicazione dell'indirizzo web della piattaforma per la segnalazione degli illeciti ai dipendenti	RPCT	2022	Binario si/no	Nota inviata
		Comunicazione dell'indirizzo web della piattaforma per la segnalazione degli illeciti alle ditte fornitrici in seno alle lettere di incarico	RUP	Per tutto il corso del triennio	Quantitativo (%)	Indirizzo comunicato in occasione del 100% degli incarichi di fornitura

		Ricezione analisi e riscontro delle segnalazioni pervenute	RPCT	Entro 15 giorni lavorativi dall'acquisizione della segnalazione, il RPCT procede al suo esame al fine di valutarne l'archiviazione ovvero l'avvio dell'istruttoria. L'istruttoria dovrà essere conclusa entro 60 giorni dall'avvio dell'istruttoria	Quantitativo (%)	100% delle segnalazioni esaminate
		monitoraggio	RPCT	Annuale, da effettuarsi in occasione del report annuale al vertice politico	Binario si/no	Si, report prodotto

M 12 Piano della formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

Riferimenti normativi:

- L. 190/2012 art. 1 co. 8 D.P.R. 70/2013
- P.N.A. 2019

Ruolo di primaria importanza riveste l'attività di formazione del personale nell'ambito del quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione e della legalità. Al riguardo, infatti, l'art.1, comma 8 della legge 190/2012 affida al RPCT il compito di individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, anche definendo, le "procedure appropriate per selezionare e formare [...] i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ...".

Anche il P.N.A. riconosce nell'espletamento di un'adeguata attività formativa uno dei principali strumenti per prevenire e contrastare il verificarsi dei fenomeni corruttivi, nella considerazione che una costante attività di formazione/informazione, anche sulle innovazioni normative intervenute in materia, assicura una sempre maggiore consapevolezza ed adeguata professionalità riducendo, in tal modo, il margine di rischio.

Nel corso degli anni 2020 e 2021 è stato predisposto un programma per la formazione del personale ai sensi dell'art 1 co. 10 della L. 190/2012, individuando il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità previsti al co. 11 dello stesso art. 1, L. 190/2012, con precedenza per i dipendenti che operano nelle aree a maggior rischio, e sulla normativa concernente gli acquisti della P.A.

L'attività formativa dei dipendenti dell'Ente è stata però fortemente limitata oltre che dall'emergenza epidemiologica, anche dal fatto che la realizzazione di tale formazione è stata collegata alle iniziative organizzate in tal senso dalla Regione Siciliana, in modo da consentire la partecipazione dei dipendenti dell'Ente a titolo gratuito, in applicazione della convenzione stipulata. Ciò ha comportato la mancata realizzazione del percorso formativo.

Nel prossimo triennio sarà cura dell'U.O. Risorse Umane l'erogazione della formazione secondo il programma già predisposto, la raccolta dei questionari di valutazione sul corso seguito e la loro trasmissione al RPCT ai fini del monitoraggio sull'efficacia della misura in oggetto.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <i>formazione del personale</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	formazione del personale	Organizzazione corsi/erogazione formazione	U.O. Risorse Umane	Triennale, secondo piano di formazione	Quantitativo (%)	100% del personale incluso nel piano di formazione nell'anno di riferimento formato
		Raccolta dei questionari di valutazione dei corsi e trasmissione degli stessi al RPCT	U.O. Risorse Umane	Entro il 31.10 di ogni anno	Binario si/no	100% dei questionari di valutazione dei corsi trasmessi al RPCT
		monitoraggio	Referente/ Responsabile/U.O. Risorse Umane	Annuale, da effettuare mediante trasmissione dei questionari di valutazione delle attività formative dei singoli partecipanti al RPCT	Binario si/no	Si, questionari somministrati ai partecipanti e trasmessi al RPCT

M 13 Monitoraggio dei tempi procedurali

- legge 6 novembre 2012, n. 190. art. 1, commi 9, lett. d), e 28

La presente misura riguarda l'accertamento dell'eventuale inosservanza dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi appositamente regolamentati e, conseguentemente, l'avvio di azioni utili per l'eliminazione delle anomalie riscontrate.

I dirigenti comunicano tempestivamente al R.P.C. ogni ritardo verificatosi nell'ambito dei procedimenti di propria competenza rispetto i termini fissati nella Mappa Servizi e/o nelle specifiche disposizioni che li regolano.

Il R.P.C. ed i dirigenti verificano periodicamente i tempi e le modalità di svolgimento dei procedimenti al fine di introdurre eventuali miglioramenti.

Si prevede l'esecuzione di una attività di monitoraggio annuale sul rispetto dei termini procedurali tramite trasmissione di apposita scheda di report ai Dirigenti IRVO, finalizzata ad acquisire le seguenti informazioni:

numero complessivo dei procedimenti avviati nell'anno (riferito al periodo: dal 01.11 dell'anno precedente al 31.10 dell'anno in corso) che si sono conclusi oltre il termine previsto (per legge o per regolamento) e relativa incidenza percentuale sul totale dei procedimenti conclusi nello stesso periodo;
motivazioni sintetiche dei ritardi.

I risultati del monitoraggio andranno pubblicati sul sito dell'Ente.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura

monitoraggio dei tempi procedurali						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	monitoraggio dei tempi procedurali	Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti	Referente/ Responsabile	Annuale, riferito al periodo: dal 01.11 dell'anno precedente al 31.10 dell'anno in corso (da effettuare mediante somministrazione di apposita scheda)	Qualitativo binario (si/no)	Si, questionario somministrato

M 14 Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere

Riferimenti normativi:

- legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, comma 9, lett. e)

In merito ai rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti sopra indicati, l'ordinamento sancisce la cosiddetta *terzietà* tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti pubblici per evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

L'art. 1, comma 9, lettera e) della L. 190/2012, prevede che il PTPCT definisca le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Ai fini dell'attuazione della misura gli Uffici interessati chiedono - nelle fasi di gara/selezione/accertamento dei requisiti - ai soggetti con i quali andranno stipulati contratti o che risultano interessati dai suddetti procedimenti, il rilascio di apposite dichiarazioni da rendersi ai sensi degli art. 46 e 47 DPR. 445/2000 in cui si attesti l'inesistenza di rapporti di parentela o affinità con funzionari o dipendenti della pubblica amministrazione deputati alla trattazione del procedimento.

In ogni contratto concluso dall'IRVO inoltre andrà inserita, oltre che la dichiarazione che l'operatore economico non si trova in alcuna delle condizioni di cui all'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. n. 165/2001 (misura M9), anche che non si trovi in relazione di parentela o affinità, o situazione di convivenza o frequentazione abituale con dirigenti e dipendenti dell'IRVO coinvolti nel procedimento di incarico o nella sua esecuzione.

I procedimenti relativi alle attività di controllo e certificazione dei vini e degli oli afferenti la U.O. Controllo e certificazione Vini e U.O. Controllo e Certificazione Oli, sono regolati da apposite misure specifiche indicate nel registro dei rischi corruttivi allegato al Piano.

Qualora l'azione di monitoraggio ex art. 1, comma 9, lettera e) della L. 190/2012 dovesse riscontrare eventuali rapporti di parentela o affinità, i dipendenti interessati dovranno astenersi dall'attività ai sensi dell'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, introdotto dall' art 1, comma 41, legge 190/2012.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura						
Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le Opportunità che si manifestino casi di corruzione	Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere	Acquisizione delle dichiarazioni da parte dei terzi	Responsabile del procedimento	Per tutto il triennio	Quantitativo (%)	Dichiarazioni acquisite nel 100% dei casi
		Inserimento di apposita clausola contrattuale	Responsabile del procedimento	Per tutto il triennio	Quantitativo (%)	Clausola inserita nel 100% dei casi
		Monitoraggio sull'attuazione della misura	Referente/ Responsabile	Annuale, da effettuare mediante somministrazione di questionari ai responsabili delle attività	Binario, si/no	Si, questionario somministrato

M 15 Tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti e collaboratori

-d.lsl. 165/2001 art 53

-art 15 d. lgs. 33/2013

Art. 2 DPR 62/2013

L'art. 53 del d.lgs. 165 del 2001, come modificato dalla l. 190 del 2012, impone espressamente all'amministrazione di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi in occasione del conferimento degli incarichi in discorso e la pubblicazione dell'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi sul sito della P.A.

Il PNA 2019 raccomanda alle amministrazioni di prevedere nei PTPCT adeguate misure relative all'accertamento dell'assenza di conflitti di interessi con riguardo ai consulenti.

Con la presente misura si prevede:

rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali da parte del destinatario dell'incarico, prima del conferimento dell'incarico di collaborazione o consulenza e previsione del dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;

aggiornamento annuale della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;

verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dell'Ufficio conferente l'incarico e redazione di apposita attestazione di avvenuta verifica.

Responsabile dell'applicazione della misura è il responsabile dell'U.O. o A.T.S. che cura il procedimento di affidamento dell'incarico.

Scheda di programmazione ai fini dell'attuazione della misura <i>tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti o collaboratori</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l'attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino nei casi di corruzione	Verifica insussistenza di conflitto di interessi	Acquisizione dichiarazione circa l'esistenza o meno di situazioni in capo a ciascun soggetto che possono configurare astrattamente conflitti di interesse dai soggetti interessati all'incarico e eventuali altri incarichi o cariche	Responsabile U.O. che cura il procedimento di affidamento dell'incarico.	Prima dell'incarico e rinnovo annuale	Quantitativo (%)	Dichiarazioni acquisite nel 100% dei casi
		Attestazione di verifica della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse	Organo che conferisce l'incarico e responsabile dell'U.O. che cura il procedimento di affidamento dell'incarico	tempestivo	Quantitativo (%)	Attestazioni rese nel 100% dei casi
		Pubblicazione dell'attestazione di cui sopra	Responsabile U.O. che cura il procedimento di affidamento dell'incarico.	tempestivo	Quantitativo (%)	100% attestazioni pubblicate
		monitoraggio	Referente/ Responsabile	Annuale, da effettuare mediante somministrazione di questionari ai responsabili	Binario (si/no)	Si, questionario somministrato

MISURE SPECIFICHE:

Oltre alle misure fin qui elencate, applicabili a tutti i procedimenti/attività dell'Ente, sono state individuate ulteriori misure di prevenzione applicate a determinati procedimenti, delle seguenti tipologie:

- disciplina del conflitto di interessi
- trasparenza
- controllo
- rotazione
- regolamentazione.

Esse sono applicate con le modalità specificate nel registro rischi.

Seguendo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, piuttosto che individuare nuove misure, nella maggior parte dei casi si è preferito razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti presso l'Ente.

In occasione delle scorse edizioni del PTPCT, (delibere commissariale n. 8 del 13.07.2020, C.d.A. n. 5 del 22.02.2021 e n. 4/P del 31.03.2021) sono state individuate le misure applicate a specifici procedimenti, elencate nel registro dei rischi corruttivi, che è stato redatto suddividendo i procedimenti per ciascuna unità operativa e ATS.

Per il prossimo triennio le misure vengono confermate con alcuni aggiustamenti derivanti dall'esperienza maturata in fase di implementazione del Piano, mantenendo la suddivisione dei procedimenti per U.O./ATS di riferimento, ad eccezione per il procedimento degli acquisti e di predisposizione e gestione di progetti finanziati con fondi comunitari per i quali sono state predisposte misure specifiche indirizzate a tutte le U.O. che gestiscono tali procedimenti.

Per il dettaglio delle misure adottate si richiama il registro dei rischi corruttivi.

2.3.5 Monitoraggio delle misure previste nel PTPC - relazione annuale

Il RPC vigila sull'applicazione delle misure e sulle relative tempistiche individuate nel presente Piano, nel registro dei rischi corruttivi e nella griglia degli obblighi di pubblicazione.

Richiede ai dipendenti dell'Ente tutte le informazioni necessarie anche, se nominato, per il tramite del Referente.

Per converso, tutto il personale è tenuto a riscontrare tempestivamente le richieste e collaborare fattivamente nelle attività di monitoraggio.

Anche in occasione del presente aggiornamento del Piano si prevede un monitoraggio su due livelli:

Un primo livello di controllo in autovalutazione da parte dei singoli responsabili delle misure, realizzato mediante la compilazione del questionario annuale riferito agli adempimenti svolti al 31 ottobre di ogni anno, e un secondo livello di controllo condotto direttamente dal RPCT con audit specifici.

In tale occasione il RPCT verifica, anche a campione, la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione al 31/10 precedente mediante il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e mediante la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.

Tali momenti di confronto sono utili anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

I dirigenti responsabili di struttura o di specifici incarichi operativi forniscono al RPC tutti gli elementi utili e necessari alla valutazione.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'applicazione delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C. che viene trasmessa all'Organo Politico e all' O.I.V., e pubblicata sul sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente.

La relazione viene predisposta secondo gli schemi e i tempi dettati dall'ANAC.

Anche il monitoraggio sull'applicazione delle misure del PTPCT 21-23, è stato realizzato mediante due tipologie di verifiche: un primo monitoraggio sulla applicazione delle misure effettuato in autovalutazione da ciascun dirigente, e un successivo audit di secondo livello effettuato dal RPCT. Durante tutto il corso dell'anno, inoltre, il Responsabile ha eseguito controlli, richiesto informazioni sullo stato di realizzazione delle misure e sollecitato integrazioni delle attività svolte.

Per la realizzazione della prima fase del monitoraggio sono state predisposte apposite schede di autovalutazione per tutte le misure, indirizzate a ciascun responsabile di struttura dell'IRVO, che completavano le schede di programmazione con l'evidenza del risultato ottenuto e delle motivazioni di un eventuale scostamento; tali schede sono state sottoposte ai dirigenti nel mese di ottobre 2021.

Il monitoraggio di II livello è stato avviato dal RPCT nel mese di novembre, con ciascuno dei responsabili delle misure, procedendo alle verifiche documentali e sul sito IRVO - sezione Amministrazione Trasparente - di quanto attestato in autovalutazione.

Per ciascun audit è stata predisposta e compilata apposita check list e griglia degli obblighi di pubblicazione, e redatto verbale finale.

Si è anche colta l'occasione dell'audit per confrontarsi con i responsabili delle U.O. e ATS sul redigendo PTPCT e su eventuali modifiche sul registro dei rischi corruttivi.

Per quanto riguarda i risultati del monitoraggio relativi alle attività 2021, si richiama a quanto contenuto della relazione del RCPT relativa a tale annualità, pubblicata al link:

<http://irvos.it/amministrazione-trasparente/602.html>

2.3.6. integrazione del piano nel ciclo della performance

I processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione PTPC costituiscono obiettivi ed indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione rilevanti ai fini della gestione del ciclo della performance.

In particolare, le misure di contrasto alla corruzione vanno richiamate, sia sotto il profilo della performance organizzativa sia sotto quello della performance individuale, per i dirigenti responsabili dell'applicazione ed implementazione delle misure.

2.3.7 Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Il Responsabile della Trasparenza di cui alla l. 190/2012 art. 1 co 7 e s.m.i. che esercita le funzioni di cui all'art. 43 d.lgs. 33/2013 dell'Istituto è lo stesso R.P.C., nominato con Del. Presidenziale 18/2022.

I compiti principali del Responsabile sono i seguenti:

- provvede alla predisposizione e all'aggiornamento annuale del P.T.T.I;
- espleta attività di vigilanza continua sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento dei dati;
- evidenzia i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il Responsabile segnala, altresì, le criticità al vertice politico dell'Amministrazione e all'O.I.V., ai fini dell'attivazione degli eventuali interventi di loro competenza;
- vigila sull'applicazione e l'aggiornamento delle linee guida adottate per la gestione del sito web istituzionale sezione Amministrazione Trasparente;
- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, comma 4, D.Lgs. 33/2013) previsto dall' art. 5 del medesimo decreto.

2.3.7.1 Obiettivi strategici in materia di trasparenza

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza per gli enti pubblici sono definiti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che prevede l'obbligo di garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale.

L'Ente, nella propria attività si propone di perseguire maggiori livelli di trasparenza mediante il miglioramento della qualità delle informazioni pubblicate.

Il processo è stato già avviato nel corso degli ultimi anni, e si è concretizzato nel miglioramento del formato di pubblicazione dei dati, per facilitarne l'accesso agli utenti e con l'implementazione dei dati pubblicati.

2.3.7.2. Collegamenti con il piano della performance

I processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del presente PTTI costituiscono obiettivi rilevanti ai fini della gestione del ciclo della performance. In particolare, le misure di trasparenza disciplinate dal presente Piano andranno inserite nel Piano della performance, sia sotto il profilo della performance organizzativa sia della performance individuale, per i dirigenti responsabili dell'applicazione ed implementazione delle misure.

2.3.7.4. Predisposizione del P.T.T.I.

Per l'aggiornamento ed attuazione del programma, il responsabile della trasparenza si avvale dei dirigenti dell'IRVO che, ciascuno per le proprie funzioni ed ai sensi dell'art. 43, comma 3 del D.Lgs. 33/2013, garantiscono il tempestivo e regolare flusso dei dati di pertinenza, la loro completezza e veridicità nonché il loro aggiornamento nel rispetto dei termini stabiliti dalle norme vigenti e dal presente Piano.

Anche considerato l'esito negativo della richiesta di interventi e contributi da parte degli stakeholder (nessun riscontro a seguito dell'apposito invito pubblicato sul sito dell'Ente) l'Istituto, manterrà il canale permanente di segnalazioni sulla trasparenza attraverso la specifica web mail presente nei contatti.

L'Amministrazione valuterà l'opportunità di inserire il tema della trasparenza, nonché quello della prevenzione della corruzione, all'interno degli incontri che saranno programmati nell'ambito delle diverse attività istituzionali.

2.3.7.5. Trasparenza come misura di prevenzione della corruzione

La trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione e concorre ad attuare i principi costituzionali di imparzialità, integrità, buon andamento, efficacia ed efficienza delle risorse pubbliche.

Essa è livello essenziale delle prestazioni pubbliche (art. 1 co 15 l. 190/2012) e assicura l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, con specifiche eccezioni dettate dalla tutela della privacy o per particolari settori dell'attività pubblica, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Le misure facenti capo alla trasparenza, individuate dall'IRVO sono:

M 3 a) Assolvimento degli obblighi di pubblicazione

M 3 b) Accesso civico semplice e generalizzato

M 3 c) Individuazione del RASA

M 3 a) Assolvimento degli obblighi di pubblicazione

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

In applicazione dell'art. 10 del D. Lgs. 33/13, l'IRVO ha adottato una propria griglia degli obblighi, che opportunamente integrata e modificata, fa parte integrante del presente documento (allegato 2 "griglia degli

obblighi di pubblicazione”) e viene pubblicata sul sito istituzionale www.irvos.it nella sez. “Amministrazione Trasparente”.

Essa individua gli specifici obblighi di pubblicazione indicando le attività da svolgere nel triennio, le tempistiche e i responsabili della pubblicazione dei dati.

I dirigenti responsabili delle strutture ed i responsabili dei procedimenti devono garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni secondo quanto indicato nell’apposita colonna all’incaricato della pubblicazione, che procederà al materiale inserimento dei dati trasmessi nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Il RPCT, supportato eventualmente dal Referente, monitora la correttezza degli adempimenti.

Vanno garantiti gli adempimenti e gli aggiornamenti nei tempi previsti dall’allegato. Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalle vigenti normative.

Per migliorare il processo di pubblicazione dei dati relativi ai provvedimenti, è prevista nel corso dell’anno l’informatizzazione del procedimento di pubblicazione dei decreti del Direttore Generale.

M 3 b) Accesso civico semplice e generalizzato

L’art. 6 del D. Lgs. n. 97/2016 ha sostituito l’art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013, rubricato “accesso civico a dati e documenti”. Le modifiche sono di estrema importanza in quanto il Legislatore ha inteso operare un cambio di prospettiva, passando da mere forme di pubblicazione delle informazioni da parte delle Amministrazioni, a garantire una vera e propria libertà di accesso a dati e documenti detenuti dalle stesse.

Il nuovo istituto dell’accesso civico “generalizzato”, che si aggiunge a quello “semplice”, riconosce a tutti il diritto di accedere ai dati ed ai documenti detenuti dalla P.A., indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, non ponendo pertanto alcun limite alla legittimazione soggettiva del richiedente. Il diritto di accesso può essere esercitato non più nei confronti dei soli dati e documenti per i quali esistono specifici obblighi di pubblicazione (accesso civico semplice), ma anche rispetto a quelli per i quali non è prevista alcuna specifica pubblicità. Unico limite posto all’esercizio del diritto è il necessario temperamento con gli interessi pubblici (relazioni internazionali, sicurezza e ordine pubblico, etc. e privati (tutela dei dati personali, interessi commerciali e industriali, etc.).

Pertanto l’istituto dell’accesso civico non si configura più come mero rimedio sanzionatorio per il mancato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell’Amministrazione, ma acquisisce valenza di strumento di partecipazione attiva da parte dei cittadini all’attività amministrativa, attraverso un controllo più diffuso degli ambiti in cui opera l’Amministrazione Pubblica.

L’Ente garantisce l’accesso civico come sopra rappresentato, indica il riferimento della mail cui rivolgersi per presentare le richieste sotto la sezione “contatti” del proprio sito istituzionale, e pubblica il registro degli accessi che riporta anche l’esito delle richieste.

M3c) Individuazione del RASA (responsabile anagrafica stazioni appaltanti)

La figura del RASA è in corso di nomina per il recente pensionamento del dirigente precedentemente incaricato.

Scheda di programmazione ai fini dell’attuazione delle misure						
<i>trasparenza</i>						
obiettivo	misura	Fasi per l’attuazione	Soggetto responsabile	Tempi di realizzazione	Indicatore di attuazione	Risultato atteso
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di	Rispetto degli obblighi di pubblicazione (griglia degli obblighi)	Garantire il regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge	Vedi griglia degli obblighi allegata al piano	Vedi griglia degli obblighi allegata al piano	Quantitativo (%)	90% dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente

corruzione		Pubblicare le informazioni secondo il formato "aperto" richiesto dalla normativa	Web master	Vedi griglia degli obblighi allegata al piano	Quantitativo (%)	aggiornati 80% dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente in formato "aperto"
		Verifica della corretta e completa pubblicazione dei dati al 31.10	Referente/ Responsabile	Se svolta dal Referente, da trasmettere al RPC entro il 10.11 (da effettuarsi mediante somministrazione di questionari ai responsabili delle attività). Se dal RT, da trasmettere in occasione del report annuale all'Organo Politico	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI Report trasmesso
		Informatizzazione del procedimento di pubblicazione di Decreti D.G.	U.O. Ufficio di Direzione	2022	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI informatizzazione introdotta
		Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.03	OIV	Da pubblicare entro il 30.04, o secondo diversa indicazione dell'ANAC	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI Attestazione pubblicata
	Accesso civico	Analisi e riscontro delle richieste di accesso civico semplice ex d. lgs. 33/13 art 5 co 1	Dirigente delegato all'accesso civico	tempestivo	Quantitativo (%)	100% delle richieste analizzate
		Analisi e riscontro delle richieste di accesso civico generalizzato ex d. lgs. 33/13 art 5 co 2	Dirigente delegato all'accesso civico	tempestivo	Quantitativo (%)	100% delle richieste analizzate
		Tenuta e pubblicazione del registro degli accessi (atti, civile, generalizzato)	Dirigente delegato all'accesso civico	semestrale	Qualitativo Binario (SI/NO)	SI Registro pubblicato aggiornato

2.3.8 Allegati sezione Piano anticorruzione e trasparenza

1. Registro dei rischi 2022-2024
2. Griglia degli obblighi di pubblicazione 2022-2024

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1. Contenuti generali

L'assetto organizzativo dell'Ente è regolamentato dalla L.R. n. 64 del 18 luglio 1950 - Istituzione in Sicilia dell'Istituto Regionale della Vite e del Vino - e successive modifiche ed integrazioni.

3.1.2. Organi dell'Ente

Sono organi dell'Ente:

- il Presidente (nomina e attribuzioni sono definite dallo Statuto approvato con D.P.Reg. 21/12/1951, dall'art. 44 della L.R. 17/2004 e dal Regolamento di Organizzazione approvato con delibere del CdA n. 107/2009 e n. 3/2010);
- il Consiglio di Amministrazione
- il Direttore (nomina definita dal comma 4 dell'art. 44 della L.R. 17/04);
- il Collegio dei revisori dei conti (nomina e attribuzioni sono definite nell'art. 15 L.R. 20/2002 e ss.mm.ii.).

Il Presidente è il dr. Sebastiano Di Bella, nominato con D.P. n. 464/Serv.I/S.G. del 06.08.2020 con il quale si è proceduto anche alla nomina del Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Il Consiglio di Amministrazione, è così composto:

sig. Leonardo Taschetta - Componente

sig. Giuseppe Aleo - Componente.

Il Direttore è il Dirigente regionale dr. Gaetano Aprile, nominato con Delibera Presidenziale 2/2021.

Il Collegio dei Revisori dei Conti, nominato con DPRS. n.38 e 39 rispettivamente del 17 e del 22 /05/2018, risulta così costituito:

dott. Vincenzo Di Lorenzo - Componente

dr.ssa Filippa Bonanno – Componente

Altri soggetti istituzionali sono:

- Organismo Indipendente di Valutazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione svolge le attività discendenti dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.. Inoltre cura l'istruttoria al fine della verifica del conseguimento degli obiettivi assegnati al Direttore Generale.

- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza svolge le attività discendenti dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche)

Comitato Unico di Garanzia

- Il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), costituito ai sensi dell'art. 21 della L. n. 183 del 4.11.2010, svolge, ex Linee Guida della PCM del 4.03.2011 nonché Direttiva PCM n. 2 del 26.06.2019, le seguenti funzioni:

Propositive: predisposizione ed aggiornamento, del Piano Triennale delle Azioni Positive e partecipazione attiva alla Rete CUG Ambiente, alla Rete CUG regionale ed alla Rete CUG nazionale.

Consultive: formulazione obbligatoria di pareri in materia di progetti di riorganizzazione dell'amministrazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita/lavoro, criteri di valutazione del personale, contrattazione integrativa su temi di competenza del CUG.

Verifica in merito all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, di incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che non dirigenziale, ed allo stato di attuazione del Piano delle Azioni Positive.

3.1.2. Gli Uffici

L'IRVO presenta un'organizzazione strutturata in un'Area e Unità Operative di Base, come da Funzionigramma, aggiornato al 3/9/2021, nella seguente configurazione:

DIREZIONE

Competenze attribuite dal regolamento di organizzazione

1) U.O. SEGRETERIA ORGANI ISTITUZIONALI

Funzioni di supporto agli Organi Istituzionali (Presidente, Consiglio d'Amministrazione, Collegio dei Revisori)

Attività di segreteria dell'OIV.

Contenzioso e affari legali.

Attività di collaborazione giuridico/normativa.

Pianificazione strategica.

2) U.O. UFFICIO DI DIREZIONE

Attività di supporto al Direttore Generale nell'applicazione del D.lvo 286/99 e s.m.i. in materia di valutazione della Dirigenza e di controlli interni di gestione.

Attività di supporto tecnico all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Snellimento procedimenti amministrativi.

Attuazione normative in materia di trasparenza, efficienza, prevenzione ed anticorruzione.

Attuazione normative in materia di protezione dei dati.

Attuazione normativa su prevenzione, protezione, salute e sicurezza dei lavoratori sul lavoro D.Lgs. 81/2008 s.m.i.

Gestione Sistema Informativo, rapporti con l'Agenzia Regionale per l'Innovazione Tecnologica (ARIT) e Sicilia Digitale e attuazione CAD.

Gestione del protocollo.

Gestione ed aggiornamento Sito Web Istituzionale.

Acquisti beni e servizi, gestione patrimoniale, gestione delle utenze, attività del consegnatario.

3) U.O. CONTABILITA' E BILANCIO

Predisposizione Bilanci preventivi e consuntivi.

Predisposizione variazioni e/o storni di bilancio.

Gestione degli impegni di spesa e degli accertamenti, dei mandati e delle reversali.

Tenuta del giornale di cassa.

Fatturazione attiva e passiva ed adempimenti IVA.

Gestione contabile del Full Service su portale telematico organismo di controllo e certificazione.

Gestione rapporti con la Regione per il trasferimento somme ed altri adempimenti previsti dalla legge.

Gestione dei rapporti con il Collegio dei Revisori dell'Ente.

Gestione contabile del Fondo di buonuscita del Personale.

4) U.O. RISORSE UMANE

Stato giuridico ed economico del personale IRVO e delle altre categorie in servizio presso IRVO.

Gestione delle presenze.

Controllo e liquidazione missioni del Personale IRVO.

Formazione ed aggiornamento del personale interno IRVO.

Calcolo e liquidazione buonuscita del personale ed anticipazioni.

Sorveglianza sanitaria del Personale.

Applicazione della normativa sulle pari opportunità, benessere dei lavoratori contro le discriminazioni all'interno dei luoghi di lavoro, contro le molestie sessuali, normativa antifumo.

Gestione servizi di portineria.

Personale in quiescenza.

Rapporti con l'Ufficio procedimenti disciplinari.

5) U.O. ATTIVITÀ FIERISTICA E PROMOZIONE DEI VINI E DEGLI OLI DI SICILIA

Organizzazione e partecipazione a fiere e iniziative del settore enologico ed oleario.

Strategie e programmi per lo sviluppo dell'enoturismo sostenibile in Sicilia.

Partecipazione ad eventi nazionali ed internazionali del settore enologico ed oleario.

Attività di comunicazione e promozione mirate alla valorizzazione dei vini e degli oli.

AREA TECNICO-SCIENTIFICA

All'ATS sono affidate le sotto elencate materie; in ordine alle attività attribuite nel funzionigramma alla competenza delle singole Unità Operative ad essa appartenenti (da 6 a 11), svolge un'azione di coordinamento ed indirizzo:

- Applicazione normative comunitarie e nazionali in materia di certificazione e controllo dei vini ed oli a DOP/IGP.
- Mantenimento accreditamento dei Laboratori Multisito dell'IRVO.
- Accreditamento degli Organismi di Controllo e Certificazione Vini ed Oli.
- Coordinamento degli ispettori IRVO e degli ispettori collaboratori per le visite ispettive presso operatori della filiera vitivinicola e della filiera olearia a DOP/IGP.
- Programmi e interventi in materia di ricerca industriale, ricerca applicata, sperimentazione e sviluppo precompetitivo nel settore vitivinicolo ed olivicolo-oleario.
- Sviluppo di reti di cooperazione per nuovi prodotti, processi, tecnologie nel settore vitivinicolo ed olivicolo-oleario.
- Sviluppo di progetti di ricerca nell'ambito della sostenibilità.
- Attività di ricerca e sperimentazione nell'ambito delle diverse discipline scientifiche che investono i processi delle filiere vitivinicola ed olivicola-olearia, con particolare riguardo alla sostenibilità.
- Attività di ricerca e sperimentazione nell'ambito delle biotecnologie applicate all'enologia e alla viticoltura ed al settore olivicolo-oleario.
- Agrometeorologia e climatologia applicata alla vite ed all'olivo: modelli predittivi e agricoltura di precisione.
- Sistemi informativi territoriali.
- Servizi di consulenza aziendale alle imprese del settore vitivinicolo ed olivicolo-oleario.
- Formazione nell'ambito del settore vitivinicolo ed olivicolo-oleario.
- Attività di ricerca, sperimentazione e formazione anche in collaborazione con centri di ricerca, università ed altri soggetti pubblici o privati per l'organizzazione e la realizzazione di progetti di ricerca, sperimentazione e formazione.
- Acquisizione e trasferimento delle innovazioni di prodotto e/o di processo in favore dei soggetti delle filiere vitivinicola ed olivicola-olearia.
- Collaborazione con Consorzi di tutela e comitati promotori su proposte di disciplinare per il riconoscimento o modifiche delle denominazioni di origine.
- Attività inerenti alle competenze dell'IRVO quale organismo di consulenza aziendale in agricoltura ai sensi dell'art.5 del D.M. 03.02.2016 n.1259.

6) U.O. ORGANISMO DI CONTROLLO E CERTIFICAZIONE VINI

Applicazione normative comunitarie e nazionali in materia di certificazione e controllo dei vini a DOP/IGP.

Segreteria Organismo di controllo.

Gestione del processo di certificazione dei vini a DOP.

Accreditamento dell'Organismo di Controllo e Certificazione Vini.

Protezione dei dati degli interessati secondo la normativa vigente.

Raccolta, elaborazione, analisi e diffusione dei dati viticoli ed enologici di carattere regionale, nazionale ed internazionale.

Informazione e consulenza alle aziende su normativa regionale, nazionale e comunitaria di settore.

Collaborazione con il MIPAAF per le proposte di regolamenti comunitari e relativi decreti ministeriali che regolano il settore vitivinicolo.

Collaborazione con la Regione per le proposte legislative e attuative in materia vitivinicola e pareri tecnici su proposte di disciplinare per il riconoscimento o modifiche delle denominazioni di origine.

Collaborazione con Consorzi di tutela e comitati promotori su proposte per il riconoscimento o modifiche dei disciplinari.

7) U.O. ORGANISMO DI CONTROLLO E CERTIFICAZIONE OLI

Applicazione normative comunitarie e nazionali in materia di certificazione e controllo degli oli a DOP/IGP.

Segreteria Organismo di controllo.

Gestione del processo di certificazione degli oli a DOP/IGP.

Accreditamento dell'Organismo di Controllo e Certificazione Oli.

Protezione dei dati degli interessati secondo la normativa vigente.

Raccolta, elaborazione, analisi e diffusione dei dati olivicoli ed oleari di carattere regionale, nazionale ed internazionale.

Informazione e consulenza alle aziende su normativa regionale, nazionale e comunitaria di settore.

Collaborazione con il MIPAAF e la Regione per proposte legislative e attuative per il settore olivicolo-oleario.

Collaborazione con Consorzi di tutela e comitati promotori su proposte per il riconoscimento o modifiche dei disciplinari.

8) U.O. LABORATORI MULTISITO IRVO

Attività inerenti al mantenimento dell'accreditamento dei Laboratori Multisito dell'IRVO.

Gestione dei Laboratori IRVO e degli sportelli tecnico-informativi periferici (Sportello di Alcamo, di Canicattì e di Milazzo).

Attività inerenti al Sistema di Gestione per la Qualità dei Laboratori Multisito (Palermo e Marsala) e per l'accreditamento con l'Ente Nazionale abilitato al servizio ai fini del mantenimento delle autorizzazioni ministeriali al rilascio della certificazione ufficiale nel settore enologico ed oleario.

Certificazione conto terzi.

Gestione efficace dei campioni destinati alla certificazione dei vini e degli oli a DOP/IGP.

9) U.O. RICERCA, SPERIMENTAZIONE E TRASFERIMENTO INNOVAZIONE NELLE FILIERE VITIVINICOLA ED OLIVICOLA-OLEARIA

Attività di ricerca e sperimentazione nell'ambito delle diverse discipline scientifiche che investono i processi delle filiere vitivinicola ed olivicola-olearia, con particolare riguardo alla sostenibilità.

Gestione di progetti di ricerca industriale, ricerca applicata, sperimentazione e sviluppo precompetitivo nel settore vitivinicolo e olivicolo-oleario.

Gestione dei vigneti e/o uliveti sperimentali e della Cantina Sperimentale di Marsala.

Agrometeorologia e climatologia applicata alla vite ed all'olivo: modelli predittivi e agricoltura di precisione Sistemi informativi territoriali.

Attività di consulenza alle aziende vitivinicole ed olivicole-olearie, per problemi di natura agronomica, enologica ed olearia.

10) U.O. MICROBIOLOGIA APPLICATA E BIOTECNOLOGIE

Attività di ricerca e sperimentazione nell'ambito della microbiologia e delle biotecnologie applicate all'enologia e alla viticoltura ed al settore olivicolo-oleario.

Gestione di progetti di ricerca industriale, ricerca applicata, sperimentazione e sviluppo precompetitivo nel settore vitivinicolo e olivicolo-oleario.

Attività di consulenza alle aziende vitivinicole ed olivicole-olearie per problemi di natura microbiologica.

Attività di formazione nell'ambito della microbiologia e delle biotecnologie applicate alla vitivinicoltura ed al settore olivicolo-oleario.

11) U.O. OSSERVATORIO VITIVINICOLO E OLIVICOLO - OLEARIO REGIONALE già SUPPORTO AMMINISTRATIVO E START-UP PROGETTI

Con DDG n. 223 del 03/09/2021 sono state infatti modificate le competenze e la denominazione dell'U.O. "Supporto amministrativo e start up progetti" in "Osservatorio Vitivinicolo e Olivicolo-oleario Regionale", cui vengono attribuite le competenze di seguito specificate:

Studio della politica agricola comune, degli obiettivi e delle strategie comunitarie, nazionali e regionali con particolare riferimento ai settori viticolo-enologico ed olivicolo-oleario;

Analisi dei settori viticolo-enologico ed olivicolo-oleario regionali;

Start up Progetti: individuazione, monitoraggio ed assistenza per la predisposizione dei progetti a valenza regionale, nazionale e comunitaria;

Attività inerenti alle competenze dell'IRVO quale Ente di Formazione della Regione Siciliana.

Sottosezione 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 Normativa di riferimento

Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è stato introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della Legge n. 81/2017.

La Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3 del 2017 individua gli strumenti organizzativi e operativi che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per la promozione e lo sviluppo del lavoro agile.

A livello regionale, il lavoro agile (Smart working) è disciplinato dall'art. 35 del vigente CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000:

Art. 35 - Disciplina del lavoro agile (Smart working)

1. Il Lavoro agile, introdotto in fase di sperimentazione per un periodo di tre anni in attuazione di quanto previsto dall'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n.124 recante "Disposizioni in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", è rivolto ai dipendenti di ruolo che posseggano i requisiti previsti dal presente articolo.

2. In fase di prima applicazione, il Lavoro agile coinvolge un contingente del 10 per cento di unità di personale, ripartite in misura proporzionale in rapporto alla struttura organizzativa dell'Amministrazione. La quota di ciascuna struttura organizzativa non coperta può essere destinata proporzionalmente ad altre strutture.

3. Non è ammesso il ricorso al Lavoro agile da parte del personale in regime di part-time; resta ferma la possibilità, per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, di richiedere una revisione dell'articolazione della prestazione lavorativa con il ritorno al tempo pieno, per un lasso di tempo compatibile con il periodo di sperimentazione. Non è altresì ammesso il personale che sia stato oggetto di procedimenti disciplinari, con irrogazione di sanzione superiore a rimprovero scritto, nei due anni precedenti alla data di presentazione dell'istanza.

4. Il dipendente può eseguire la prestazione in modalità di lavoro agile qualora sussistono i seguenti requisiti:

- a) è possibile delocalizzare almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- c) gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa;
- d) è possibile monitorare e valutare i risultati conseguiti.

5. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è individuato dall'Amministrazione su richiesta del singolo dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'Informativa sulla sicurezza sotto riportata, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.

6. In fase di sperimentazione, allo smart worker, è consentito l'espletamento ordinario dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 6 giornate mensili.

7. L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene su base volontaria. Il dipendente espleta l'attività lavorativa avvalendosi degli strumenti di dotazione informatica già in suo possesso o forniti dall'Amministrazione quali: pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto opportuno e congruo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa.

8. Qualora le istanze ammissibili al progetto pilota siano superiori al contingente assegnato è istituita, senza oneri, una Commissione presso l'Amministrazione al fine di ammettere prioritariamente le istanze presentate i cui richiedenti si trovino in una delle condizioni di seguito indicate, non cumulabili tra loro ai fini del punteggio:

- a) dipendente istante in stato di gravidanza non in condizioni oggetto di tutela della maternità di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151: punti 5;
- b) esigenze di cura nei confronti di figli minori che frequentino scuole di ogni ordine e grado: punti 5;
- c) distanza tra domicilio dichiarato all'Amministrazione e sede di lavoro superiore ai 50 km: punti 3;
- d) impossibilità a raggiungere in maniera autonoma la sede di lavoro a causa di particolari condizioni di salute del dipendente, anche transitorie, purché debitamente documentate e non già oggetto di tutela della L. 5 febbraio 1992, n.104: punti 3;
- e) non fruizione nel periodo di svolgimento del lavoro agile di altri istituti di flessibilità dell'orario di lavoro o di permessi giornalieri e/o orari retribuiti: punti 2. Il cumulo dei punteggi connessi alle condizioni di cui alle lett. a) -e) sopra indicate è ammesso esclusivamente qualora le richieste presentate, a parità di punteggio, siano superiori al numero di posizioni messe a disposizione, attribuendo in ogni caso priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104. Qualora giungano delle rinunce dai dipendenti ammessi allo smart working si provvederà a ricoprire i posti liberatisi previo esame delle istanze già presentate.

9. I dipendenti ammessi allo svolgimento del progetto pilota stipulano un "Contratto individuale integrativo" che disciplina quanto segue:

- a) modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro e di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro;
- b) durata del contratto, modalità di recesso d'iniziativa del dipendente e di revoca da parte dell'Amministrazione;
- c) indicazione del trattamento economico del dipendente;
- d) obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile;
- e) individuazione delle giornate di lavoro agile;

f) fasce di contattabilità;

g) specifiche concernenti la connettività e la manutenzione della dotazione informatica; h) eventuali deroghe alla disciplina di cui al presente regolamento previste in ragione della natura dell'attività svolta.

10. L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative.

11. Ai fini degli istituti di carriera e del computo di anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità agile viene integralmente considerato come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi di servizio abituale.

12. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, in relazione alle giornate lavorative di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto. Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo delle dotazioni informatiche, laddove fornitegli dall'Amministrazione o già di sua spettanza ed è tenuto a ricorrere all'assistenza dell'Amministrazione qualora si ravvisi la necessità in conformità alle disposizioni vigenti dei Dipartimenti. Le dotazioni informatiche dell'Amministrazione non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza, ed in particolare su di queste non devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzati. La struttura dell'Amministrazione competente in materia di sicurezza informatica determina le specifiche tecniche minime e di sicurezza dei devices che saranno contenute in apposito allegato al contratto individuale costituendone parte integrante e sostanziale.

3.2.2 Il lavoro agile nell'ente

A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, dal 10 marzo 2020 al 14 ottobre 2021, l'Ente ha utilizzato il lavoro agile quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" garantendo la continuità dell'azione amministrativa.

Cessata l'emergenza, per poter attivare nell'IRVO il lavoro agile in modalità ordinaria si è in attesa del relativo provvedimento adottato in sede regionale, a seguito del quale si procederà all'adozione degli adempimenti relativi previa attivazione del confronto con le OO.SS.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 263 del D.L. 34/2020, tenuto conto della grave carenza di personale, l'IRVO farà ricorso al lavoro agile solo a condizione che possano essere garantite la regolarità, la continuità e l'efficienza dei servizi rivolti alla propria utenza.

Al fine di garantire le pari opportunità tra i dipendenti a qualunque titolo in servizio presso questa Amministrazione, si resta tra l'altro in attesa delle direttive del Dipartimento Regionale della funzione pubblica sulle modalità da attuare per autorizzare lo "smart working" anche per le altre risorse umane a qualsiasi altro titolo operanti nell'Ente.

Sottosezione 3.3. PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

3.3.1 fonti normative

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, "Codice delle Pari opportunità";

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Legge 22 maggio 2017 n. 81

3.3.2 premessa

Il Decreto Legislativo n. 198/2006 prevede che gli enti pubblici predispongano Piani Triennali di Azioni Positive i cui obiettivi tendano ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne.

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro "

Il Piano di Azioni Positive 2022-2024 dell'Istituto si muove in continuità con il Piano adottato in ambito regionale quale strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

La valorizzazione professionale delle persone e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea al fine di accrescere l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei dipendenti, allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A fronte di una continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, la consistenza numerica del personale dell'Istituto è costantemente calata nel corso dell'ultimo decennio e, in assenza di turnover, non si è verificato un adeguato ricambio generazionale.

In questo contesto, la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

3.3.3 la situazione attuale

L'accesso all'impiego nell'IRVO da parte delle donne non ha mai incontrato ostacoli essendo disciplinato dalla normativa pubblica sulle assunzioni. I dati che seguono, riferiti alla situazione occupazionale al 27/06/2022, mostrano tuttavia una differenza considerevole di genere per quanto riguarda la categoria D.

Dipendenti per sesso e categoria n. 54 di cui n. 14 Femmine e n. 38 Maschi :

Categoria	A	B	C	D	Dirigenti
Femmine	0	0	6	1	8
Maschi	0	2	7	21	8

Il prospetto, allegato 5 del presente piano, illustra la situazione del personale anche dal punto di vista dell'età, dell'anzianità di servizio e del titolo di studio.

Per quanto riguarda le politiche di reclutamento l'IRVO, in quanto Pubblica Amministrazione, è vincolato al rispetto della normativa vigente per le P.A. Per quanto attiene la materia oggetto del presente documento si fa particolare riferimento:

1. ai criteri di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere ed all'osservanza dell'equilibrio di genere ex art. 35 c. 3 del D.Lgs. 165/2001.
2. al rispetto delle pari opportunità nel conferimento degli incarichi dirigenziali (ex art. 19 D.Lgs. citato) monitorando gli incarichi, adottando iniziative per favorire il riequilibrio di genere nel caso di squilibri significativi.

Le politiche del lavoro già da tempo adottate nel Istituto, quali:

- la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata,
- la concessione del part-time,
- la partecipazione a corsi di formazione,

si consolidano quali fattori determinanti per favorire il benessere organizzativo e la realizzazione di pari opportunità, di lavoro e nel lavoro, tra uomini e donne dipendenti dell'Ente.

3.3.4 gli obiettivi delle azioni del triennio 2022-2024

- Obiettivo 1

Il primo obiettivo che occorre perseguire in questo triennio da parte del CUG è quello di sensibilizzare fortemente i Vertici di indirizzo politico e gestionale dell'IRVO all'attivazione delle procedure per il reclutamento e assunzione di personale nell'organico dell'Ente nelle varie qualifiche.

A seguito di intervenuti pensionamenti l'Ente ha una carenza di personale significativa che rende difficoltoso il normale svolgimento dell'attività istituzionale e necessario il ricorso a Concorsi pubblici.

Carenza di personale si intende anche rappresentare nello svolgimento dell'attività commerciale dell'Ente che attualmente viene sopperita mediante Convenzioni con altri Enti o Dipartimento Agricoltura della Regione Siciliana per lo svolgimento di attività relative all'Organismo di Certificazione e Controllo dei Vini e degli Oli di Sicilia.

- Obiettivo 2

La formazione professionale è svolta prevalentemente in ambito regionale grazie ad una convenzione stipulata col Dipartimento Funzione Pubblica. Tale modalità organizzativa prevede un'estensione dell'azione diretta progressivamente a tutti i dipendenti, uomini e donne, con la finalità di completare una prima partecipazione per ciascuno nelle materie obbligatorie, fatta salva la prevalente necessità di garantire la continuità di svolgimento delle attività istituzionali, con riferimento in particolare alla certificazione ed ai controlli vino ed olio ed ai connessi obblighi di rispetto della tempistica nei confronti delle aziende.

Sono presenti abbonamenti a riviste specializzate on line che consentono l'aggiornamento professionale generale e specifico per ambiti di attività.

- Obiettivo 3

Nel sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati non è attribuito un punteggio per la disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possano interferire con impegni parentali personali.

Con ciò si intende evitare i criteri che possono essere discriminanti per le donne, o di pregiudizio per la loro progressione economica.

- Obiettivo 4

L'Istituto, per ragioni di servizio, può procedere, con disposizione del Direttore, a movimenti di personale all'interno della stessa sede; gli stessi devono essere adeguatamente motivati e tenere conto non solo delle ragioni organizzative, ma anche valutare se la mobilità possa impattare con una situazione sociale familiare disagiata del lavoratore. Per quanto riguarda la mobilità fuori sede è necessario rispettare le procedure di informazione/confronto previste dal vigente CCL.

- Obiettivo 5

Si intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei lavoratori, che manifestino la necessità di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro, per motivi familiari legati alle necessità di accudire familiari in situazioni di disagio.

Si intende altresì fare ricorso all'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 18 della legge nazionale 22 maggio 2017 n. 81 che prevede la possibilità di fare ricorso al lavoro agile allo scopo di incrementare la competitività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro . In particolare viene promosso il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti , anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro , con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa .

Sempre secondo l'art. 18 della legge 81/2017 la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale , derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Le sopra disposizioni si applicano nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti .

L'art. 3 bis inoltre recita “ i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 , comma 3 , della legge 5 febbraio 1992 n. 104 previsto dal nuovo CCRL del Comparto non dirigenziale (art. 35)

La proposta dovrà essere sottoposta all'attenzione delle organizzazioni sindacali per avviare un percorso di condivisione e confronto in un'ottica di collaborazione.

- Obiettivo 6

Verrà favorito il mantenimento dei contatti con l'ambiente lavorativo, nei periodi di lunghe assenze dal lavoro per motivi vari quali applicazione legge 104/92 per assistere a parente in situazione di handicap, aspettative, per così facilitare il reinserimento e l'aggiornamento al momento del rientro del personale in servizio.

Sarà promossa ogni utile azione finalizzata alla motivazione individuale del personale dipendente ed al coinvolgimento per la realizzazione di una maggiore coesione, con una periodica azione comunicativa sulle attività che si svolge.

Saranno organizzate periodicamente dai dirigenti giornate in cui vengano illustrate le attività intraprese, gli obiettivi raggiunti e che si intendono raggiungere, includendo in tal modo il personale nel processo lavorativo complessivo e rendendolo direttamente partecipe.

- Obiettivo 7

Occorre attenersi ad un'equa distribuzione dei carichi di lavoro, anche a fronte della costante riduzione del personale, attraverso una coerente ripartizione delle competenze tra aree di attività e lavoratori in servizio, ferma restando l'incoraggiamento ad un comportamento collaborativo e flessibile;

Le nuove competenze, qualora assegnate, devono prevedere forme di passaggio guidato e condiviso, il relativo percorso formativo da svolgersi principalmente in orario di lavoro, e forme di tutoraggio e controllo periodico da parte dei Responsabili delle strutture.

- Obiettivo 8

Si procederà alla predisposizione di apposita sezione informativa sul sito istituzionale inerente la normativa e le iniziative in tema di pari opportunità. La sezione riporterà anche i contenuti del presente Piano.

Inoltre sarà curata dal CUG e dal Responsabile per la Sicurezza sui luoghi di lavoro una indagine sul benessere organizzativo e sul clima lavorativo all'interno dell'IRVO.

3.3.5 monitoraggio del piano

La presente sezione del PIAO è stata trasmessa alla Consigliera per le pari opportunità della Regione Siciliana con mail del 20/10/2022.

Per la verifica ed il monitoraggio del presente Piano Triennale di Azioni Positive, l'IRVO si avvale delle proprie strutture e del "Comitato Unico di Garanzia" che svolge anche le funzioni di "Organismo paritetico per l'innovazione".

DURATA

Nel periodo di vigenza potranno essere saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte di tutto il personale, tramite il feedback inserito nell'apposita sezione del sito istituzionale.

Sottosezione 3.4. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

PREMESSA

La presente sezione del PIAO costituisce programmazione del fabbisogno di personale dell'IRVO formulata, per il triennio 2022-2024, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001.

Tale articolo stabilisce che il piano triennale dei fabbisogni va adottato annualmente: ciò allo scopo di adeguare la programmazione del fabbisogno alle reali esigenze nascenti dal turn over dei lavoratori a seguito della loro cancellazione dai ruoli, dall'esigenza di avvalersi di nuove e diverse professionalità, dai mutamenti di carattere organizzativo e, dagli eventuali mutamenti normativi in materia.

Ai sensi del comma 2 dell'art 33 del D.Lgs. n. 165/2001 alle Pubbliche Amministrazioni che non ottemperano alla ricognizione annuale ex c. 1, terzo e quarto periodo, dell'art 6 sopra citato è fatto divieto sia di effettuare assunzioni, sia di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

3.4.1. ASSETTI ORGANIZZATIVI

La presente programmazione origina dalla ricognizione del personale effettuata con il DDG 326 del 21/12/2021 (allegato 4) con il quale si è determinata la dotazione organica dell'IRVO all'1/01/2021 in applicazione delle L.R. 9/2015 (art. 49 commi 3 e 4) e la L.R. 9/2021 (art. 10 comma 1).

Il predetto DDG determina la dotazione organica dell'IRVO alla data del 1 gennaio 2021 come indicato nella tabella sottostante.

COMPARTO	01/01/2021
A	0
B	2
C	18
D	28
Totale personale a tempo indeterminato	48

DIRIGENZA	01/01/2021
Dirigenti 3a Fascia	17
Totale personale a tempo indeterminato	17

La dotazione organica complessiva dell'IRVO, alla data del 01.01.2021 , risulta pertanto di n. 65 unità di personale a tempo indeterminato.

Partendo da questo dato, il presente Piano si sviluppa in prospettiva triennale, in stretta coerenza con l'organizzazione degli uffici e con il Piano Triennale della Performance facente parte dello stesso PIAO dell'Istituto.

Lo scopo è quello di individuare, nel periodo di riferimento, l'adeguato fabbisogno di personale che possa garantire all'IRVO lo svolgimento delle attività programmate ed il raggiungimento degli obiettivi di

performance prefissati, nel rispetto dei limiti delle risorse finanziarie disponibili derivanti dai vincoli nazionali e regionali vigenti.

L'attuale assetto organizzativo dell'IRVO è quello riportato al punto 3.2.1; il “funzionigramma” è stato approvato dapprima con Delibera commissariale n. 4 del 2/09/2015 in applicazione dell'articolo 49 comma 1 della L.R. 9/2015 (riduzione del 30% delle UU.OO.), modificato con Delibera del Commissario Straordinario n. 3 del 24 aprile 2020 in ordine alla distribuzione e all'aggiornamento delle competenze e da ultimo modificato con DDG 223 del 3/09/2021.

3.4.2. ANALISI DELLE ESIGENZE E FABBISOGNO

La presente programmazione del personale espone la disponibilità quantitativa e qualitativa delle risorse umane necessarie a ciascuna struttura, per la realizzazione degli obiettivi istituzionali.

Il personale di ruolo in servizio al 01.01.2022 è il seguente:

PERSONALE IN SERVIZIO AL 01 Gennaio 2022			
QUALIFICA	NUMERO UNITA'	CATEGORIA	NOTE
Dirigenti	16	3° fascia	tempo indeterminato
Funzionari	2	D 4	tempo indeterminato
	13	D 5	tempo indeterminato
	7	D 6	tempo indeterminato
Istruttori	2	C 3	tempo indeterminato
	2	C 4	tempo indeterminato
	2	C 5	tempo indeterminato
	1	C 6	tempo indeterminato
	1	C 7	tempo indeterminato
	5	C 8	tempo indeterminato
Collaboratori	1	B 6	tempo indeterminato
	1	B 1	tempo indeterminato
Totale	53		

Rispetto all'anno precedente il personale del comparto dirigenziale si è ridotto di 1 unità a seguito del decesso di un dirigente e il personale del comparto non dirigenziale si è ridotto di 1 unità a seguito del collocamento a riposo di un istruttore direttivo C8.

Il totale del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'IRVO all'1 gennaio 2022, senza considerare il personale che opera provvisoriamente in Istituto ad altro titolo, è pertanto di 53 unità. Nel corso degli anni sono intervenute le variazioni riportate nel prospetto che segue.

COMPARTO	01/01/2015	Variazione	01/01/2016	Variazione	01/01/2017	Variazione	01/01/2018	Variazione	01/01/2019	Variazione	01/01/2020	Variazione	01/01/2021	Variazione	01/01/2022
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	2
C	18	-1	17	0	17	0	17	-2	15	0	15	-1	14	-1	13
D	28	-1	27	0	27	-1	26	0	26	-4	22	0	22	0	22
Tot. Pers. a T.I.	47	-2	45	0	45	-1	44	-2	42	-4	38	0	38	-1	37

B	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	-1	0	0	0
D	1	0	1	0	1	0	1	-1	0	0	0	0	0	0	0
Tot. Pers. a T. D.	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	-1	0	0	0

DIRIGENTI	01/01/2015	Variazione	01/01/2016	Variazione	01/01/2017	Variazione	01/01/2018	Variazione	01/01/2019	Variazione	01/01/2020	Variazione	01/01/2021	Variazione	01/01/2022
Dirigenti 3.a Fascia	20	0	20	0	20	-1	19	0	19	-1	18	-1	17	-1	16
Tot. Pers. a T.I.	20	0	20	0	20	-1	19	0	19	-1	18	-1	17	-1	16

Dirigenti 3.a Fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tot. Pers. a T. D.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nel corso del 2022 si avranno inoltre le cessazioni dal servizio di n. 2 dirigenti per collocamento a riposo. Alla luce del disposto dell'art. 10 comma 1 della L.R. 15 aprile 2021 n. 9, la dotazione organica pari a 65 unità di personale del 2021, subirà nel triennio 22-24 le seguenti modifiche:

PIANTA ORGANICA in applicazione art 10 co.1 l.r. 9/2021			
COMPARTO	2022	2023	2024
A	0	0	0
B	2	2	2
C	17,6	17,6	17,6
D	28	28	28
Totale personale a tempo indeterminato	47,6	47,6	47,6
DIRIGENZA	2022	2023	2024
Dirigenti 3° fascia	16,3	14,9	14,9
Totale personale a tempo indeterminato	16,3	14,9	14,9

Rispetto alla dotazione organica la carenza di personale è, pertanto, la seguente:

CARENZA PERSONALE IN ORGANICO			
COMPARTO	2022	2023	2024
A	0	0	0
B	0	0	0
C	5	5	5
D	6	6	6
Totale personale a tempo indeterminato	11	11	11
DIRIGENZA	2022	2023	2024
Dirigenti 3° fascia	0	1	1
Totale personale a tempo indeterminato	0	1	1

Esigenze degli uffici:

Con nota prot. n. 4160 del 24.05.2022 è stata effettuata una ricognizione delle necessità di personale presso le strutture dell'IRVO in base ai compiti affidati .

Il metodo utilizzato si è basato su una valutazione delle attività da svolgere e dei servizi da erogare in relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende darsi e non sulla mera sostituzione dei posti resisi vacanti a causa del mancato turn over nel triennio di riferimento.

Il fabbisogno di personale, rappresentato da ciascun dirigente, è stato determinato dagli stessi in primo luogo considerando l'attuale personale assegnato in dotazione alle strutture, risultate tutte attualmente sottodimensionate anche a causa dei pensionamenti e tenendo conto, altresì, delle esigenze operative programmate dell'Amministrazione e degli obiettivi da realizzare.

Al riguardo, la rilevazione espletata ha restituito, per il medio termine, un forte fabbisogno per alcune strutture; tali esigenze, rivalutate dalla Direzione e rimodulate in base alla dotazione organica così come in precedenza determinata, e la relativa carenza di organico, vengono così individuate:

Fabbisogno anno 2022					Fabbisogno 2023(*)		Fabbisogno 2024(*)	
COMPARTO	Cat C	note	Cat D	note	Cat C	Cat D	Cat C	Cat D
Ufficio di Direzione	1	Assistenza al RPCT	1	Ufficio CAD	1	1	1	1
Segreteria OOII	1	Attività segreteria			1		1	
Contabilità e Bilancio			1	Attività contabili		1		1
Risorse umane	1	Gestione presenze	1	Pensioni, fondo tfs-formazione	1	2	1	2
Attività fieristiche			1	Amm/Architetto		1		1
ATS	1	Collaborazione per le attività progettuali			1	1	1	1
Odcc vini								
Odcc Oli								
Laboratori	1	Attività amministrativa laboratorio di Marsala			1		1	
Ricerca e sperimentazione			1	Enologo/enotecnico				
Microbiologia			1	Microbiologo				
Osservatorio								
TOT COMPARTO	5		6		5	6	5	6

(*) viene indicato il fabbisogno in assenza di assunzioni negli anni precedenti

Si evidenzia l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze.

3.4.3. MISURE DI CONTENIMENTO E DI RAZIONALIZZAZIONE DELLE SPESE PER IL PERSONALE - VINCOLI DI SPESA

L'art. 4 comma 2 della L.R. 14/2019 , così come modificato dall'art 18 l.r. 15 aprile 2021 n. 9, ha stabilito che “ A decorrere dall'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui al comma 10 dell'articolo 1 della legge regionale 29 dicembre 2008, n. 25, *l'amministrazione regionale nonché gli enti di cui all'articolo 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10*, possono procedere ad assunzioni di nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 75 per cento per l'anno 2019, all'85 per cento per l'anno 2020 ed al 100 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell'articolo 52, commi 3 e 5, della legge regionale n. 9/2015 e ai sensi dell'articolo 14 del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, e successive modificazioni, come recepito nell'ordinamento regionale”.

Stessa disposizione , al comma 3, è prevista per la dirigenza, ma soltanto per l'amministrazione regionale, nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 30 per cento per l'anno 2019, al 40 per cento per l'anno 2020 ed al 50 per cento a decorrere dall'anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, con le stesse esclusioni previste per il personale del comparto.

A ciò si aggiungono le previsioni dell'art 10 della l.r. 9/2021, che, dopo aver disposto con il comma 1 in merito alla dotazione organica per il triennio 22-24 (vedi tabella precedente), al comma 2 prevede che per il periodo 2021-2029 le facoltà di assunzione, previste dai commi 2 e 3 dell'articolo 4 della legge regionale 14/2019 e successive modificazioni, sono determinate escludendo dal computo della spesa del personale di ruolo del comparto non dirigenziale e della dirigenza cessato dal servizio nell'anno precedente, anche il personale destinatario delle disposizioni di cui all'articolo 10, secondo e terzo comma, della legge regionale 21/86 e succ.; e al comma 3, che nel periodo 2021-2023 dalle risorse assunzionali destinate alla dirigenza sono altresì detratte le somme trasferite al Fondo di quiescenza per il pagamento delle indennità di buonuscita del personale dirigenziale cessato nel triennio 2021-2023. È conseguentemente fatto divieto, all'amministrazione regionale di procedere nel triennio 2021/2023 all'assunzione a tempo indeterminato di personale dirigenziale, divieto esteso anche agli Enti di cui all'art 1 l.r. 10/2000 dal comma 4.

Il comma 6 dell'art 10 l.r.9/21 inoltre, al fine di accelerare il ricambio generazionale del comparto non dirigenziale, previa attuazione delle procedure di cui all'art 22 co 15 d. lgs. 75/2017 n. 75 e succ. , consente il cumulo delle risorse di cui sopra (comparto e dirigenza) nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria.

CALCOLO DEI LIMITI

Prima della modifica introdotta dall'art. 18 della L.R. 9/2021, il vincolo di cui all'art. 4 della L.R. 14/2019 si riferiva al trattamento pensionistico del personale regionale del cd. “Contratto 1” che non risulta presente presso l'Istituto il quale, applica in materia pensionistica la normativa nazionale. I limiti di spesa per l'IRVO sarebbero stati i seguenti:

Personale cessato dal servizio	Pos.	Data Cessazione	Retribuzione Fissa	Oneri (*)	Totale Spesa	Totale Spesa al 100%			Limiti di Spesa		
						2019	2020	2021	2019	2020	2021
DIPENDENTE 1	C8	30/04/2018	36.015,07	13.901,82	49.916,89	49.916,89	49.916,89	49.916,89	37.437,67	0,00	0,00
DIPENDENTE 2	C6	30/09/2018	30.142,06	11.634,84	41.776,90	41.776,90	41.776,90	41.776,90	31.332,67	0,00	0,00
DIPENDENTE 3	D5	31/07/2019	42.303,30	16.329,07	58.632,37	0,00	58.632,37	58.632,37	0,00	49.837,52	0,00
DIPENDENTE 4	D6	31/07/2019	42.690,05	16.478,36	59.168,41	0,00	59.168,41	59.168,41	0,00	50.293,15	0,00
DIPENDENTE 5	D6	31/07/2019	46.341,62	17.887,87	64.229,49	0,00	64.229,49	64.229,49	0,00	54.595,06	0,00
DIPENDENTE 6	D6	31/10/2019	44.280,21	17.092,16	61.372,37	0,00	61.372,37	61.372,37	0,00	52.166,52	0,00
DIPENDENTE 7	C4	31/10/2020	28.640,69	11.055,31	39.696,00	0,00	0,00	39.696,00	0,00	0,00	39.696,00
Totale			270.413,00	104.379,42	374.792,42	91.693,78	335.096,42	374.792,42	68.770,34	206.892,24	39.696,00
										315.358,58	

(*) Contributi INPS, Contributi Buonuscita, IRAP, Premio INAIL 38,60%

L'importo di € 315.358,58 sarebbe stato il budget delle risorse assunzionali utilizzabile per il reclutamento di nuovo personale.

Nella tabella seguente che, in relazione alla modifica intervenuta, include invece soltanto i dipendenti del comparto cessati dal 2018 per pensionamenti non in quota 100, vengono riportati i limiti di spesa conseguenti:

Personale cessato dal servizio	Pos.	Data Cessazione	Retribuzione Fissa	Oneri (*)	Totale Spesa	Totale Spesa al 100%			Limiti di Spesa		
						2019	2020	2021	2019	2020	2021
COMPARTO											
DIPENDENTE 1	C8	30/04/2018	36.015,07	13.901,82	49.916,89	49.916,89	49.916,89	49.916,89	37.437,67	0,00	0,00
DIPENDENTE 2	C6	30/09/2018	30.142,06	11.634,84	41.776,90	41.776,90	41.776,90	41.776,90	31.332,67	0,00	0,00
DIPENDENTE 7	C4	31/10/2020	28.640,69	11.055,31	39.696,00	0,00	0,00	39.696,00	0,00	0,00	39.696,00
Totale			94.797,82	36.591,96	131.389,78	91.693,78	91.693,78	131.389,78	68.770,34	0,00	39.696,00
										108.466,33	

(*) Contributi INPS, Contributi Buonuscita, IRAP, Premio INAIL 38,60%

Da tale importo deve essere detratto il costo relativo all'assunzione di un dipendente cat. B1, stabilizzato con decorrenza 2021, pari a € 33.410,98, determinando così il limite di spesa di **€ 75.055,35 come budget delle risorse assunzionali utilizzabile per il reclutamento di nuovo personale.**

Tale determinazione appare assolutamente insufficiente per le esigenze operative dell'Ente, rendendosi necessaria un'interlocuzione con i competenti Organi Regionali al fine di individuare percorsi che consentano all'amministrazione di procedere ad immissioni in servizio almeno nei limiti di spesa come determinati prima dell'applicazione del citato articolo 18 L.R. 9/2021. Ciò anche in analogia delle disposizioni già previste in campo nazionale per gli Enti di Ricerca.

Da ultimo, con l'art 12 comma 15 della legge regionale 25.05.2022 n. 13 "Legge di stabilità regionale 2022-2024" è fatto divieto fino al 31.12.2022 di procedere a nuove assunzioni agli enti sottoposti a controllo e vigilanza della Regione, quale è l'IRVO. Pertanto, in assenza di ulteriori disposizioni normative le procedure potranno avviarsi soltanto dal 2023, sempre nel rispetto della spesa potenziale massima di cui appresso.

Si rappresenta inoltre, che qualsiasi eventuale procedura di reclutamento di nuovo personale dovrà essere preceduta dall'attivazione delle procedure di mobilità attualmente previste dal D. Lgs. 165/2001 e che, allo stato attuale, l'IRVO non ha obbligo di assunzioni ex L. 68/1999, avendo tra l'altro in servizio anche un centralinista non vedente.

3.4.4. SPESA POTENZIALE MASSIMA

Secondo il disposto dell'articolo 6 del D. Lgs 165/2001, la dotazione organica si configura come strumento che, facendo riferimento al piano triennale dei fabbisogni, individua in termini non solo quantitativi e qualitativi ma anche finanziari, il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che ogni singola Pubblica Amministrazione ritiene necessario per garantire le prestazioni che è tenuta ad erogare. Le "Linee di indirizzo" del maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione specificano che per le amministrazioni centrali la dotazione organica "si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la dotazione di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente".

Sulla base delle linee guida pertanto, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si deve ricostruire "il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche".

Precisano le linee guida che "resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica".

Le linee guida specificano che nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, precisando che "nell'ambito delle suddette facoltà di assunzione vanno ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria"; ancora, le Amministrazioni "dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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".

Sulla base di tali previsioni, i dati numerici delle dotazioni organiche del personale in servizio del comparto non dirigenziale e della dirigenza, sono stati tradotti in termini finanziari nell'Allegato 3, che evidenzia per differenza la spesa potenziale massima.

3.4.5. PROFILI PROFESSIONALI

Ad oggi l'IRVO non ha istituito i profili professionali previsti dall'art 5, c. 1, della L.R. n. 10/2000 pertanto per una successiva elencazione di specifici profili professionali potrà tenersi conto di quanto stabilito nella Delibera di Giunta n. 481 del 20 ottobre 2020 con la quale è stata approvata la "matrice dei profili professionali e dizionario delle competenze"

Sottosezione 3.5. PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Le esigenze formative che sono state rappresentate dai dirigenti dell'Ente riguardano principalmente:

- attività contrattuali della P.A. con l'utilizzo delle piattaforme informatiche per gli acquisti telematici
- privacy
- informatica
- performance
- trasparenza ed anticorruzione

L'attività formativa sarà sviluppata in aderenza alla convenzione stipulata con la Funzione pubblica regionale, includendo il personale dell'Ente negli elenchi dei partecipanti ai corsi organizzati per i dipendenti della Regione Siciliana.

Per quanto riguarda le attività contrattuali della P.A. e trasparenza ed anticorruzione, è stato predisposto lo specifico fabbisogno dei dipendenti dell'Ente in funzione delle attività svolte con nota prot 9372/2021. Tale programma di formazione dovrà essere sviluppato nel triennio 2022-2024.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà secondo le modalità stabilite dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

Il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" avverrà secondo le indicazioni di ANAC ed in base a quanto previsto al par. 2.3.5.

In linea con il principio di "partecipazione"; l'Ente si impegna ad assicurare e favorire la partecipazione attiva dell'utenza mediante la possibilità di presentare reclami, osservazioni, segnalazioni e suggerimenti volti al conseguimento di una migliore gestione ed erogazione delle prestazioni. Inoltre, favorisce e semplifica i rapporti tra l'utenza e l'Ente, sostiene e sviluppa le attività di comunicazione, promuove la piena utilizzazione dei servizi offerti ed attua la verifica della qualità dei servizi e del loro gradimento anche mediante l'ascolto dell'utenza.

Attraverso la rilevazione del grado di soddisfazione dei servizi offerti, l'Ente si impegna ad intervenire, in modo mirato, su quelli ritenuti poco performanti.

Per misurare la Customer Satisfaction, l'Ente utilizza questionari online, semplici da compilare, in forma anonima, raggiungibili dal sito Istituzionale.

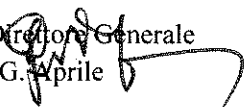
Per quanto riguarda la sezione "piano azioni positive", nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte di tutto il personale, come da paragrafo 3.3.5

Di seguito sono elencate le principali linee di monitoraggio previste e le relative responsabilità funzionali.

Linee di monitoraggio/ Responsabilità funzionali

- Monitoraggio dell'avanzamento delle attività/output della Ricerca Scientifica e dei Progetti/ATS
- Monitoraggio della programmazione performance 2022-2024 ed eventuali interventi correttivi anche secondo quanto previsto dal vigente SMVP:
<http://www.irvos.it/images/stories/Delibera%20presidenziale%20n.%206%20del%2027.4.22.pdf>
/Direttore, Dirigente incaricato e OIV
- Monitoraggio delle misure programmate per la prevenzione della corruzione e del rispetto degli obblighi di trasparenza amministrativa/Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza/RPCT - OIV
- Monitoraggio annuale del Piano del fabbisogno del personale 2022-2024 e aggiornamento /U.O. Risorse Umane
- Monitoraggio annuale della formazione/U.O. Risorse Umane
- Monitoraggio annuale del Piano Azioni Positive 2022-2024 e aggiornamento/Comitato Unico di garanzia
- Indagine annuale sul clima ed il benessere organizzativo/Comitato Unico di garanzia

Il Direttore Generale
dr. G. Aprile



Il Presidente dell'IRVO
dr. S. Di Bella