

Aliseo

AGENZIA LIGURE PER GLI STUDENTI E L'ORIENTAMENTO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI
ORGANIZZAZIONE
(PIAO)**

TRIENNIO 2023-2025

INDICE

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'Ente	4
1.1 Scheda anagrafica	4
1.2 Presentazione	4
1.3 ALiSEO in numeri	6
1.3.1 Organico	6
1.3.2 Finanziamenti	7
1.4 Cosa facciamo	8
1.5 Come lo facciamo	9
Sezione 2. Valore pubblico, performance e rischi corruttivi e trasparenza	13
2.1 Valore pubblico	13
2.1.1 Piano delle Azioni Positive	17
2.1.1.1 Premessa normativa	17
2.1.1.2 Analisi per genere del contesto interno	18
2.1.1.3 Considerazioni	19
2.1.1.4 Principi, obiettivi e azioni positive	23
2.2 Performance	25
2.2.1 Obiettivi strategici Direzione	25
2.2.2 Obiettivi del Settore Diritto allo Studio	26
2.2.2.1 Obiettivi Dirigenza	27
2.2.2.2 Obiettivi Servizio Ristorazione, sport, cultura e comunicazione	28
2.2.2.3 Obiettivi Servizio Abitativo	32
2.2.2.4 Obiettivi Servizio Gestione operativa delle residenze	34
2.2.2.5 Obiettivi comuni Servizio Abitativo e Servizio Gestione operativa delle residenze	36
2.2.2.6 Obiettivi Servizio Benefici economici	38
2.2.3 Obiettivi del Settore di Staff	42
2.2.4 Altri obiettivi 2024-2025	63
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	64
2.3.1 Le fasi di elaborazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	
2.3.2 Analisi del contesto esterno	67
2.3.2.1 Situazione demografica	67
2.3.2.2 Situazione socio-economica	69
2.3.2.3 Dati e analisi in materia di antiriciclaggio	82
2.3.2.4 PNRR e riforma della PA	90

2.3.3 Analisi del contesto interno	92
2.3.3.1 Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza	95
2.3.3.2 La mappatura dei processi	97
2.3.3.3 Il Piano delle performance	98
2.3.4 Responsabilità	98
2.3.5 Coordinamento tra gli strumenti di programmazione	99
2.3.6 Individuazione delle aree di rischio e misure di prevenzione	101
2.3.7 Misure di carattere generale per la prevenzione nell'area affidamento di lavori, servizi, forniture	108
2.3.8 Misure di prevenzione di carattere trasversale	109
2.3.9 Monitoraggio	109
2.3.9.1 Monitoraggio dei tempi di procedimento	109
2.3.10 Iniziative di formazione	110
2.3.11 Codice di Comportamento	110
2.3.12 Attività e incarichi extra-istituzionali, inconfiribilità e incompatibilità	111
2.3.13 Divieto di pantouflage	111
2.3.14 Rotazione del personale	112
2.3.15 Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari	113
2.3.16 Adozione di misura per la tutela del <i>whistleblower</i>	113
2.3.17 La trasparenza	115
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	122
3.1 Struttura organizzativa	122
3.2 Lavoro agile	123
3.2.1 Introduzione	120
3.2.2 L'esperienza del lavoro agile in ALiSEO	121
3.2.3 Obiettivi e azioni per l'organizzazione agile	125
3.2.4 Disposizioni interne sul lavoro agile	126
3.3 Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025	130
3.3.1 Premessa	128
3.3.2 Il fabbisogno di personale	132
3.4 Piano dei fabbisogni formativi	138
Sezione 4. Monitoraggio	142

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

1.1 SCHEDA ANAGRAFICA

NOME	ALiSEO – Agenzia Ligure per gli Studenti e l’Orientamento
SEDE LEGALE	Via San Vincenzo 4, 16121, Genova (GE)
CF/ P. IVA	02575860990
CITTÀ	Genova
REGIONE	Liguria
CONTATTI	Telefono (centralino) 010 24911 Call Center Benefici Scolastici 840 848028
PEC	direzione@pec.aliseo.liguria.it
SITO	www.aliseo.liguria.it
SOCIAL	 Aliseo – Diritto allo studio in Liguria  aliseo_liguria  @AliseoLiguria  @dirittostudioliguria

1.2 PRESENTAZIONE

ALiSEO, Agenzia Regionale per gli studenti e l’Orientamento, istituita dalla L.R. 25/2018, è un ente del Settore Regionale Allargato, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, contabile e gestionale e di proprio personale con sede sociale in via S. Vincenzo, 4 - 16121 Genova.

Gli organi dell’Agenzia sono:

- Il Direttore generale di ALiSEO che ha la responsabilità della gestione amministrativa, organizzativa e finanziaria dell’ente, nonché la rappresentanza legale dello stesso e adotta ogni atto necessario a garantirne la gestione, definisce gli obiettivi da attuare, verifica la corretta ed economica gestione delle risorse, l’imparzialità e il buon andamento dell’azione amministrativa, in attuazione degli atti di pianificazione regionale, nonché sulla base delle indicazioni programmatiche e delle linee di indirizzo emanate dalla Giunta regionale della cui attuazione integrata e coordinata è direttamente responsabile. Entro il

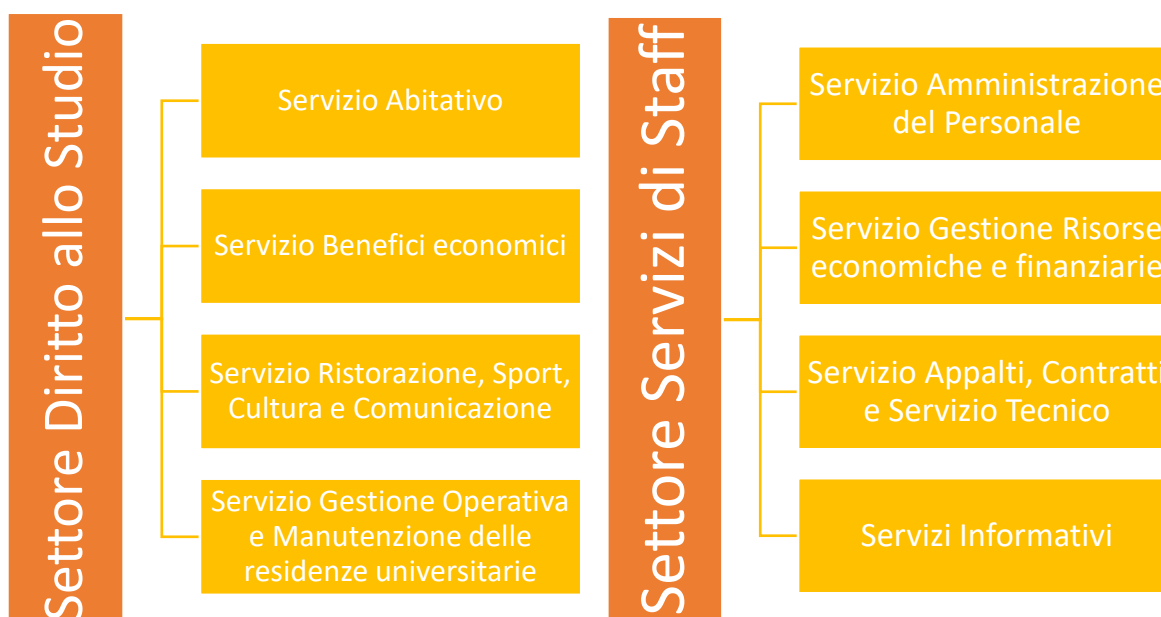
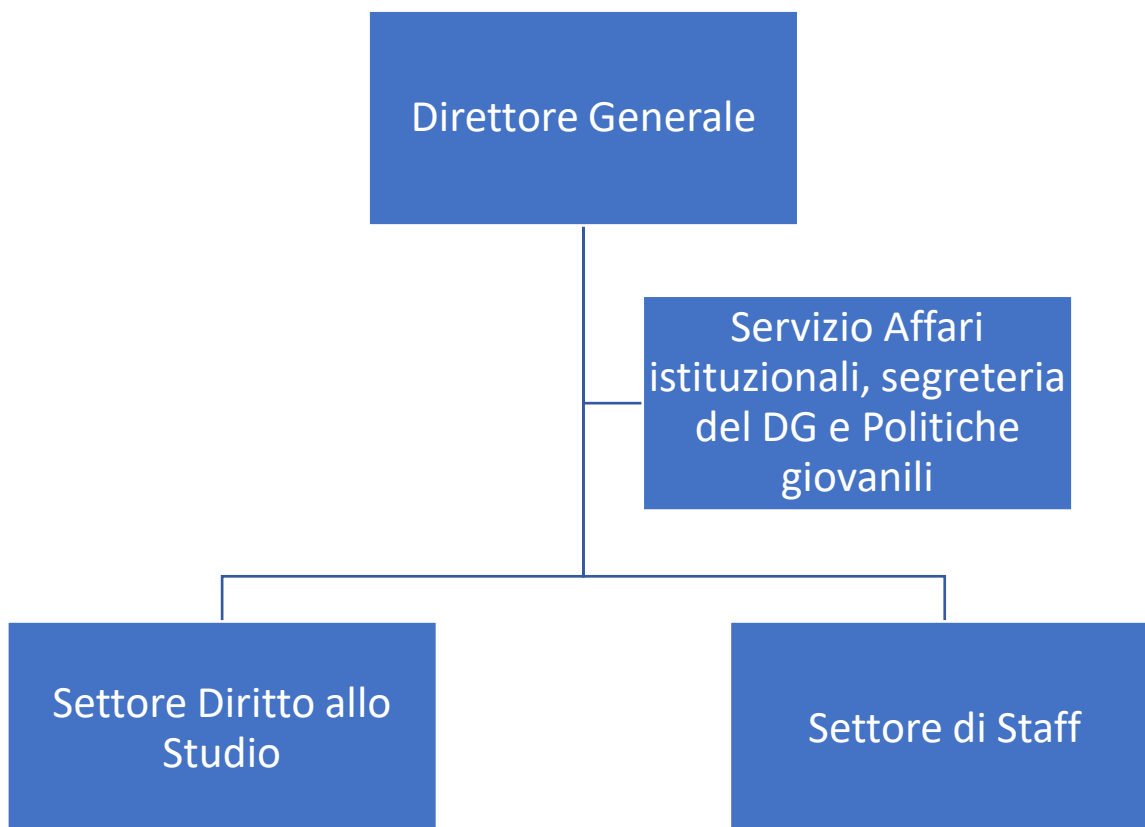
31 marzo di ogni anno, il Direttore generale invia alla Regione un rapporto sull'attività di ALiSEO relativo all'anno precedente in merito alla realizzazione degli obiettivi affidategli.

- Il revisore dei conti esercita il controllo sulla gestione contabile e finanziaria di ALiSEO valutandone la conformità dell'azione e dei risultati alle norme che disciplinano l'attività di ALiSEO, ai programmi, ai criteri e alle direttive della Regione e ai principi di buon andamento della Pubblica Amministrazione. Al fine di garantire il necessario raccordo con l'Università degli studi di Genova e gli studenti universitari destinatari dei servizi in materia di diritto allo studio è istituita la Consulta regionale per il diritto allo studio universitario (di seguito denominata Consulta), quale organo consultivo di ALiSEO relativamente alle funzioni inerenti al diritto allo studio universitario.
- La Consulta, in particolare, esprime parere obbligatorio, limitatamente a quanto attiene al diritto allo studio universitario, sui seguenti atti:
 - a) il bilancio d'esercizio;
 - b) la Carta dei Servizi;
 - c) i bandi di concorso relativi all'assegnazione dei servizi e dei benefici;
 - e) i regolamenti per la gestione e la fruizione dei servizi e dei benefici;
 - f) l'acquisizione dei beni immobili.

La Consulta resta in carica tre anni ed è composta dal Presidente, designato dal Rettore dell'Università d'intesa con il Presidente della Giunta regionale; due rappresentanti designati dalla Regione; un rappresentante dei professori dell'Università designato dal Senato accademico; un rappresentante degli studenti universitari scelto dai rappresentanti dei corsi di laurea.

La Consulta è nominata con decreto del Presidente della Giunta regionale. I componenti di cui alle lettere a) e b) restano in carica tre anni e possono essere riconfermati consecutivamente per una sola volta.

In seguito alla legge regionale n. 22 del 29 Dicembre 2021 (articolo 14), che trasferisce da Aliseo ad Alfa le competenze relative all'Orientamento, gli Uffici Amministrativi dell'Agenzia sono suddivisi in due Settori: il Settore del Diritto allo Studio che gestisce i vari servizi rivolti al pubblico e il Settore Uffici di staff, a supporto del buon funzionamento dell'Amministrazione.

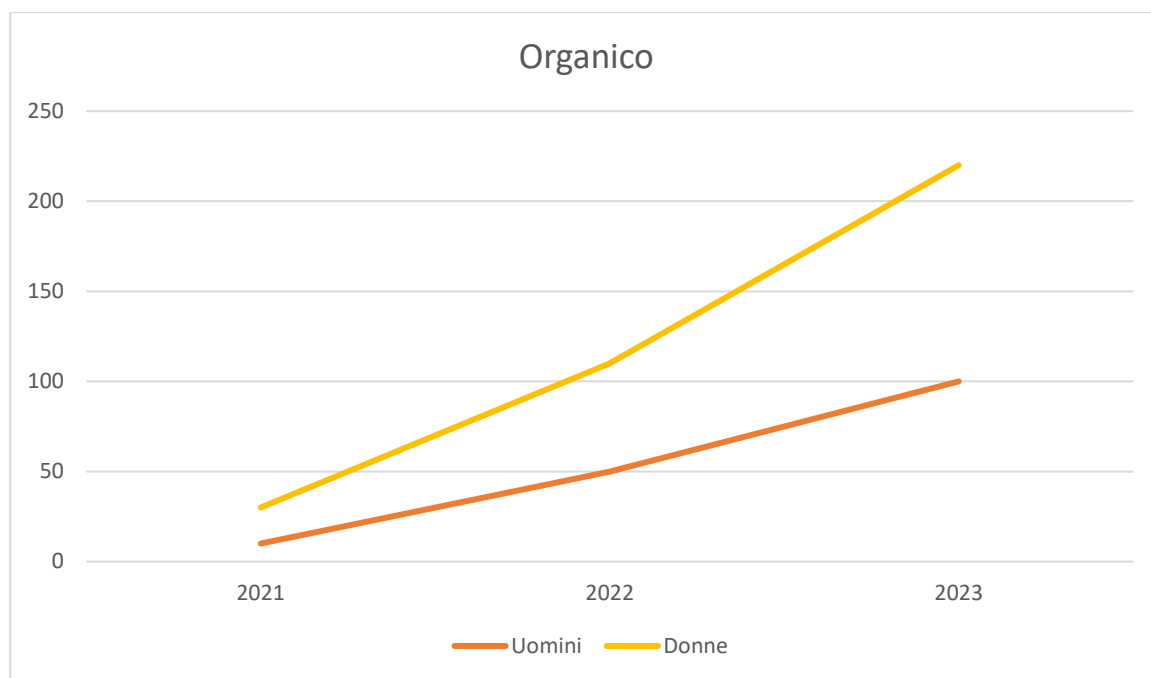


1.3 ALISEO IN NUMERI

1.3.1 ORGANICO

Attualmente l'Agenda si compone di 52 dipendenti, di cui 37 a tempo indeterminato e 15 a tempo determinato.

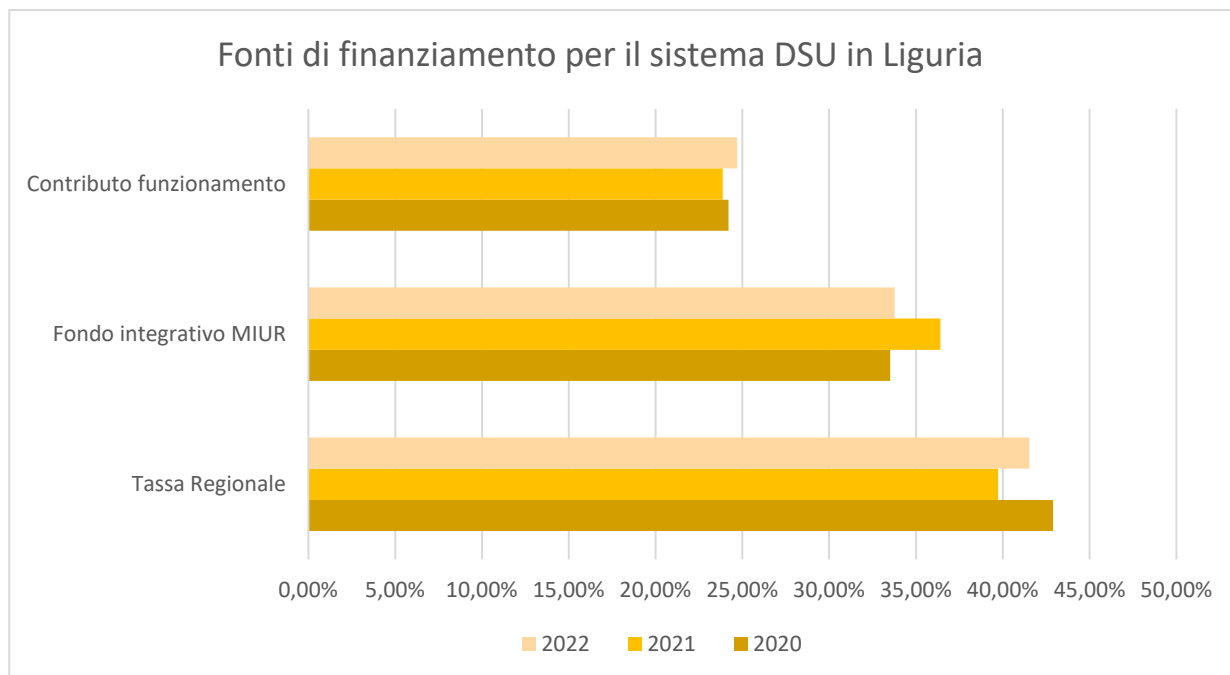
Le posizioni organizzative sono 9 e vi è 1 dirigente nel Settore Diritto allo Studio.



1.3.2 FINANZIAMENTI

Lo Stato interviene dal punto di vista economico nel sistema del diritto allo studio, prevedendo l'istituzione di un fondo nazionale, con finalità integrative rispetto all'impegno delle Regioni. Il cosiddetto Fondo Integrativo Statale è stato istituito nel 1997. Le Regioni con loro fondi implementano le risorse statali disponibili. Dalla tabella sotto riportata si evidenzia come il diritto allo studio universitario sia finanziato, in Liguria, in misura maggioritaria dalle famiglie degli studenti universitari attraverso la tassa regionale ma dal 2021 si nota un buon salto di qualità anche del FIS ministeriale che ha reso disponibili nuovi incrementi di finanziamento portando la sua dote complessiva a livello nazionale a € 307.826.221,00.

	2020	2021	2022
Tassa regionale per il diritto allo studio (al netto dei rimborsi)	4.955.207,57	4.993.237,91	4.900.000,00
Fondo integrativo MIUR	3.926.414,14	4.576.609,58	3.984746,66
Contributo funzionamento	2.835.000,00	3.000.000,00	2.916.023,12
Totali	11.716.621,71	12.569.847,49	11.800.769,78



1.4 COSA FACCIAMO

ALiSEO svolge, secondo le disposizioni programmatiche approvate dalla Regione in attuazione della l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni, le seguenti attività e funzioni: determina i requisiti di merito, le condizioni economiche degli studenti e le procedure di selezione per l'accesso ai servizi e ai benefici di cui alla l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni;

- eroga benefici monetari e servizi in attuazione del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 68 (Revisione della normativa di principio in materia di diritto allo studio e valorizzazione dei collegi universitari legalmente riconosciuti, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, lettera a), secondo periodo, e d) della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e secondo i principi e i criteri direttivi stabiliti al comma 3, lettera f), e al comma 6)) e successive modificazioni e integrazioni in materia di diritto allo studio universitario;
- collabora con la Regione al fine di gestire e organizzare servizi collaterali di diritto allo studio scolastico, anche svolgendo un ruolo di supporto per Comuni, Istituti Scolastici Autonomi (ISA), studenti e famiglie;
- gestisce i rapporti con l'Università ai fini dell'erogazione delle borse di studio e ai fini della gestione delle banche dati comuni;
- garantisce il supporto tecnico e partecipa alle sedute della Consulta di cui all'articolo 55-bis della l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni;

- procede agli accertamenti e ai controlli sulla veridicità delle dichiarazioni presentate dagli studenti e all'irrogazione delle sanzioni ai sensi di quanto disposto dall'articolo 10 del d.lgs. 68/2012 e successive modificazioni e integrazioni;
- garantisce gli interventi connessi al Servizio Civile regionale, di cui alla legge regionale 11 maggio 2006, n. 11 (Istituzione e disciplina del sistema regionale del servizio civile) e successive modificazioni e integrazioni, nonché alle politiche giovanili di cui al Titolo III della legge regionale 9 aprile 2009, n. 6 (Promozione delle politiche per i minori e i giovani) e successive modificazioni e integrazioni.

ALiSEO esercita, inoltre, compiti di progettazione e supporto tecnico alla Regione nelle materie di cui alla l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni e alla legge regionale 11 maggio 2009, n. 18 (Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento) e successive modificazioni e integrazioni.

La Giunta regionale può avvalersi di ALiSEO per realizzare iniziative e progetti nelle materie di cui al presente articolo, nonché per lo svolgimento di istruttorie e di procedimenti anche cofinanziati da fondi provenienti dall'Unione europea.

ALiSEO può svolgere, nelle materie di cui al presente articolo, attività su richiesta di soggetti pubblici e privati, con oneri a carico dei richiedenti determinati in misura remunerativa rispetto al costo da sostenere.

ALiSEO svolge le ulteriori attività e i compiti ad essa conferiti dalla Giunta regionale nelle materie di competenza.

Gli interventi inerenti o collaterali al Diritto allo Studio del Sistema Scolastico e Formativo sono:

- 1) contributi alle Province e ai Comuni per l'integrazione scolastica e formativa per disabili;
- 2) contributi agli Enti Locali per l'orientamento professionale;
- 3) borse scolastiche.

1.5 COME LO FACCIAMO

Borse di studio universitarie e altri benefici:

La borsa di studio e tutti gli altri benefici monetari e in servizi, non destinati alla generalità degli studenti per consentire ai capaci e meritevoli, ma privi di mezzi, di raggiungere i più alti gradi degli studi vengono attribuiti mediante concorso pubblico in base alla valutazione dei requisiti economici e/o di merito.

L'Agenzia si occupa dell'elaborazione, pubblicazione e gestione di tutti i bandi di concorso pubblico per l'erogazione dei benefici.

Interagisce con gli studenti dell'Università di Genova, gli iscritti alle Accademie di Alta Formazione Artistica e Musicale e con chi frequenta corsi di specializzazione e dottorati di ricerca che, quali beneficiari, rappresentano i principali stakeholder, predisponendo tutti gli strumenti e le attività necessari ad informare sui bandi, a raccogliere le domande, a predisporre le graduatorie e infine ad erogare i benefici.

Effettua gli accertamenti sui requisiti di merito e di reddito dichiarati dai beneficiari.

Le risorse economiche, che sostengono i benefici, provengono dalla Regione attraverso il contributo di funzionamento, dal Miur attraverso il fondo integrativo statale per le borse di studio universitarie e dagli studenti che contribuiscono con la tassa regionale di solidarietà per il diritto allo studio.

Ristorazione, servizio abitativo e la promozione di attività culturali, sportive e ricreative:

Il Servizio di Ristorazione si rivolge alla generalità degli studenti dell'Università di Genova, agli iscritti alle Accademie di Alta Formazione Artistica e Musicale e a chi frequenta corsi di specializzazione e dottorati di ricerca.

Oltre agli iscritti all'Università di Genova, compresi gli iscritti alle sedi decentrate, possono usufruire del servizio anche gli studenti universitari di passaggio a vario titolo presso l'Ateneo e gli studenti che partecipano a programmi di mobilità internazionale, sempre più numerosi in questi ultimi anni.

Il servizio viene fornito presso diverse sedi, di cui la mensa di corso Gastaldi a gestione diretta e le altre sono in appalto o in convenzione. In tutta la Regione sono 18 i punti dove si può usufruire del nostro servizio. Il servizio dispone di 9 punti a Genova.

L'Agenzia offre l'alloggio a Studenti fuori sede UE ed extra UE in possesso dei requisiti richiesti dal bando di concorso.

L'Agenzia attualmente gestisce direttamente circa 1000 posti letto a Genova e ha affidato in gestione 25 posti letto a Savona.

La gestione diretta delle residenze riguarda i seguenti servizi: noleggio e lavaggio biancheria, servizio di lavanderia a gettone, servizio di reception e di portierato.

L'Agenzia inoltre gestisce con proprio personale aule di studio e informatiche a disposizione sia di studenti assistiti sia dalla generalità degli studenti.

Nell'ambito delle attività sportive ALiSEO organizza eventi rivolti alla popolazione studentesca, quali tornei a squadre.

Contributi alle Istituzioni

Ai fini di una maggiore economicità ed efficacia dell'azione amministrativa il Piano Triennale 2011-2013 e smi per il diritto allo Studio individuava ARSSU, oggi ALiSEO, come qualificato supporto nell'erogazione dei seguenti contributi derivanti da trasferimenti per il coordinamento dell'integrazione scolastica e formativa delle persone con disabilità: si tratta di finanziamenti regionali a Province e Comuni per interventi diretti o indiretti a sostegno del diritto allo studio degli alunni disabili nella scuola primaria e secondaria di primo grado, nella scuola secondaria superiore e nei corsi di formazione professionale.

Borse scolastiche

Le borse di studio vengono erogate, per l'anno scolastico antecedente rispetto a quello in cui sono presentate le domande, agli alunni residenti nella Regione Liguria e frequentanti le scuole statali e paritarie primarie, secondarie di primo grado, secondarie di secondo grado. L'entità delle borse di studio è rapportata alle spese sostenute e certificate dalle famiglie.

Politiche giovanili

Gli interventi e le azioni che si rifanno alle politiche giovanili della Regione vengono svolte grazie a progetti che accedono a finanziamenti finalizzati di fonte regionale, ministeriale e fondi provenienti dalla Unione Europea (FSE).

Numero borse di studio universitarie erogate

A.A.	Numero domande di Borse di Studio	N. studenti non idonei per mancanza di requisiti	N. studenti idonei	N. studenti vincitori	Indice di soddisfazione in %
2018/2019	3309	212	3097	3097	100
2019/2020	3690	393	3297	3297	100
2020/2021	3973	596	3377	3377	100
2021/2022	4253	897	3356	3356	100
2022/2023	4354	681(*)	3524(*)	3524 (*)	100 (*)

(*) dato parziale riferito solo agli studenti iscritti ad anni successivi al primo e ai primi anni presso l'Università degli Studi di Genova

Numero borse scolastiche erogate

Legge regionale n. 15/2006 art. 12 comma 1 lett. a)

A.S.	Domande presentate	Esclusi	Idonei	Vincitori	Costo in €	Indice di soddisfazione in %
2018/2019	1458	146	1312	1312	827.490,71	100
2019/2020	1740	271	285	1184	753.144,08	80,59
2020/2021	1573	240	1333	1333	821.955,37	100
2021/2022	1991	<i>dati non disponibili in quanto in fase di elaborazione</i>				

Borse Voucher decreto legislativo n. 63/2017

A.S.	Domande presentate	Esclusi	Idonei	Vincitori	Costo in €	Indice di soddisfazione in %
2018/2019	1161	48	1113	1113	556.500,00	100
2019/2020	2753	42	2711	2711	841.033,53	100
2020/2021	2667	72	2595	2595	881.443,65	100
2021/2022	3854	149	3705	3705	912.356,25	100

Numero di posti alloggio e copertura degli studenti aventi diritto

anno	Numero Posti Alloggio disponibili	Posti alloggi assegnati	%
2019	1015	962	94,7
2020	1015	934	92
2021	1015	515	50,74
2022	1015	823	81,08 (*)

(*) Si precisa che il dato non è definitivo in quanto avverranno ancora scorrimenti di graduatoria nei mesi di dicembre e gennaio 2023.

Numero pasti erogati

	2018	2019	2020	2021	2022
GESTIONE diretta	144.028	160.536	62.274	52.505	113029
GESTIONE indiretta	200.731	174.381	60.005	53.815	62728
TOTALE PASTI EROGATI	344.759	334.917	122.279	106.299	176111 (*)

(*) i pasti erogati presunti a fine dicembre saranno 183.000 circa; mancano le rilevazioni di alcuni centri di ristorazione ospedalieri; i dati esatti saranno disponibili a gennaio 2023.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E RISCHI CORRUTTIVI

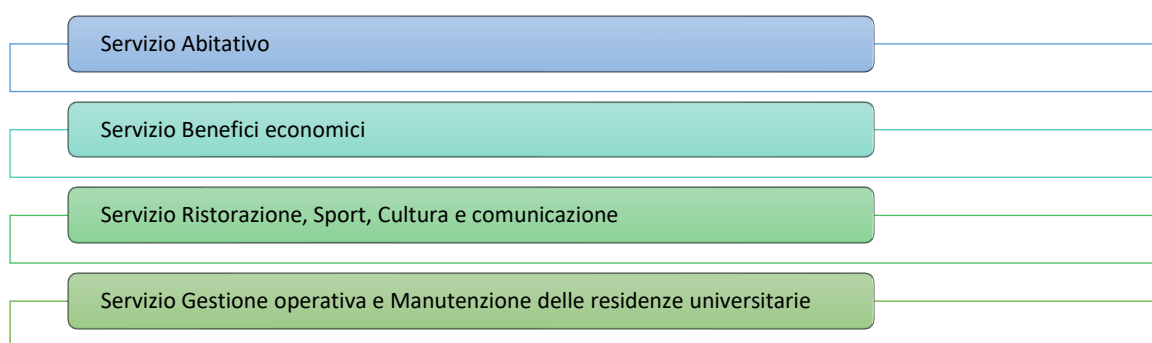
2.1 VALORE PUBBLICO

Per *Valore Pubblico* deve intendersi il miglioramento del livello di benessere sociale di una comunità amministrata, perseguito da un ente capace di svilupparsi economicamente facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

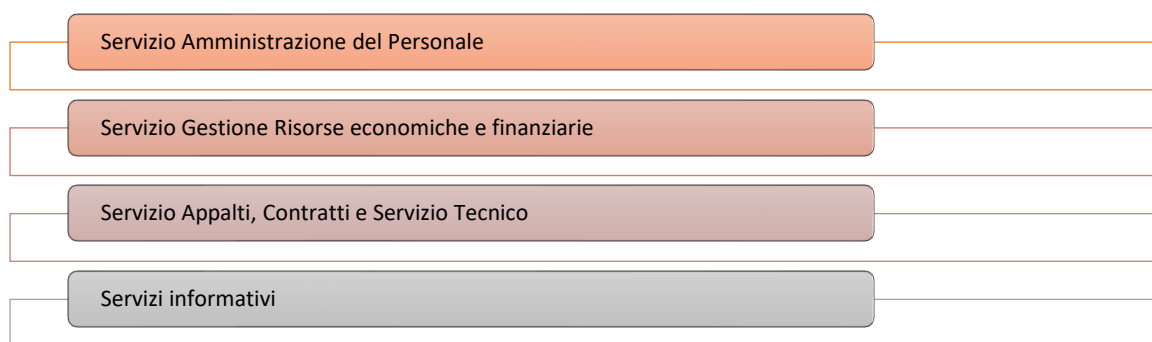
Un'amministrazione pubblica in cui tutte le unità organizzative riescano a raggiungere le performance organizzative in modo eccellente erogando servizi di qualità (*output*), grazie ai contributi individuali (*input*) da parte dei propri dirigenti e dipendenti, avrà una maggiore probabilità di aiutare a conseguire le performance istituzionali. Questa eccellenza sarebbe totalmente vana laddove l'ente non riuscisse a creare *Valore Pubblico*, ossia ad aumentare il benessere reale della collettività amministrata (*outcome*) e non sarebbe comunque riproducibile laddove l'ente non riuscisse a salvaguardare le proprie condizioni di sopravvivenza e sviluppo.

In questo senso ALiSEO, attraverso il Servizio Amministrazione del Personale provvederà a riclassificare il personale in rispondenza alla nuova normativa e ad assumerne di nuovo, avendo come obiettivo quello di fornire all'utenza una risposta professionale e di alta qualità.

Le principali linee di attività di ALiSEO riguardano le politiche per il diritto allo studio e le politiche giovanili. All'attuazione di tali attività e quindi alla creazione di valore pubblico concorrono in modo diretto le strutture di linee competenti per materia:



e, indirettamente, le strutture che svolgono funzioni di staff:



Di seguito sono illustrati gli indicatori di Valore Pubblico e gli *outcome* con i quali si intende misurare l'impatto finale delle politiche e delle azioni di ALiSEO sulla società e sul territorio.

In relazione all'attività svolta da ALiSEO, gli obiettivi di Valore Pubblico da perseguire sono duplici: da un lato sostenere la scuola, il diritto allo studio e le politiche territoriali di formazione e dall'altro collaborare a rafforzare le politiche attive del lavoro implementando l'accesso al Servizio Civile.

In particolare, in riferimento ai cittadini (famiglie, studenti, lavoratori), imprese, istituti scolastici e università ALiSEO mira ad implementare il tasso di partecipazione alle attività educative (scuole dell'infanzia e primo anno della primaria) per i 5enni e, in riferimento alla popolazione regionale tra i 30 e i 34 anni, ha l'obiettivo di sostenere la scuola, il diritto allo studio superiore avendo come target quello di aumentare il numero di soggetti che hanno conseguito un titolo universitario.

Per quanto riguarda le Politiche Giovanili entro il triennio si vuole implementare il numero di giovani avviati al Servizio Civile.

Per verificare poi la capacità di produrre Valore Pubblico, occorre misurare qualitativamente e quantitativamente l'impatto sulla collettività e sul territorio delle azioni introdotte in termini di effetti provocati, direttamente ed indirettamente, e di positivi cambiamenti ottenuti grazie ad esse sulla comunità di riferimento. Esigenza centrale di tale valutazione, il cui scopo è quello di misurare l'efficacia delle politiche e delle azioni conseguenti e di apportare gli eventuali correttivi necessari, è quella di individuare, innanzitutto, gli stakeholders di riferimento, ossia tutti i soggetti, individui e/o organizzazioni (ad es. cittadini, famiglie, imprese, ecc.), il cui benessere è in ultima istanza influenzato dal risultato delle azioni intraprese dall'Amministrazione regionale nelle sue diverse articolazioni. Occorre poi individuare i diversi ambiti di impatto atteso, ad esempio:

- l’impatto sociale, ossia l’impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, donne, anziani, lavoratori, turisti, ecc.);
- l’impatto economico, ovvero l’impatto provocato sulle varie componenti del tessuto produttivo (aziende, piccole e microimprese, professionisti, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche.

Obiettivo di Valore Pubblico	Stakeholders	Indicatore	Descrizione	Base-line	Target 2023-2025	Area
Rafforzare l’adesione al Servizio Civile	<ul style="list-style-type: none"> • cittadini (disoccupati, non occupati, lavoratori) 	Numero di giovani avviati al Servizio Civile nell’anno	Percentuale di persone di 18-29 anni che iniziano un percorso di Servizio Civile	94 (2022)	↑	Politiche Giovani
Sostenere la scuola, il diritto allo studio e le politiche territoriali di formazione	<ul style="list-style-type: none"> • cittadini (famiglie, studenti, lavoratori) • imprese • istituti scolastici • università 	Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni)	Percentuale di persone di 30-34 anni che hanno conseguito un titolo universitario (ISCED 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone di 30-34 anni	27,7% (2020)	↑	Diritto allo Studio
		Tasso di partecipazione ad un percorso strutturato di apprendimento (un anno prima dell’inizio ufficiale della primaria)	Tasso di partecipazione alle attività educative (scuola dell’infanzia e primo anno della primaria) per i 5-enni	95,9% (2018)	↑	

Per portare a conoscenza dell’utenza i servizi offerti da ALiSEO fornisce all’utenza la Carta dei Servizi.

La Carta dei Servizi è il documento con il quale l’ente assume una serie di impegni nei confronti della propria utenza riguardo i propri servizi e alle relative modalità di erogazione.

La Carta dei Servizi ha lo scopo di far conoscere i servizi offerti dall’Agenzia e il loro livello di qualità, garantendo i diritti dell’utente, costituisce pertanto un importante strumento di trasparenza ed informazione. A seguito della riorganizzazione dell’assetto organizzativo di ALiSEO posta in essere nel 2022, ci sarà un aggiornamento della Carta dei Servizi oltre che nel contenuto anche nella forma: si tratterà infatti di uno strumento interamente digitale, di facile consultazione e rivolta a tutte le categorie di utenti.

Nel rispetto del dettato normativo e delle indicazioni provenienti dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri nel corso del triennio ALiSEO procederà ad

una progressiva reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi in modo da essere sempre più responsivi alle necessità dell'utenza in un'ottica di semplificazione amministrativa e di digitalizzazione. In particolare, si procederà all'applicazione del sistema nazionale per i pagamenti a favore della pubblica amministrazione "PagoPa", nei confronti degli studenti universitari relativamente ai fitti dovuti al servizio abitativo. La realizzazione avverrà in collaborazione con il servizio gestione risorse economiche e finanziarie, tramite il software gestionale attualmente in utilizzo.

L'utilizzo della medesima funzionalità sarà successivamente ampliata per il versamento da parte degli studenti universitari delle ulteriori poste a debito come, ad esempio, i depositi cauzionali e gli oneri legati all'utilizzo degli alloggi stessi (rimborso utenze, penalità).

Ancora, nell'anno 2023 il Servizio Benefici Universitari metterà in atto le procedure per l'attivazione della procedura on line per la richiesta di posto alloggio ARTE per gli studenti provenienti da fuori sede.

Si procederà anche alla dematerializzazione della domanda del servizio di ristorazione a tariffa agevolata per studenti in mobilità internazionale e altri, in modo da facilitare l'accesso al servizio stesso. L'obiettivo è quello di eliminare le domande cartacee per accedere alla tariffa agevolata per alcune categorie di studenti che non rientrano nelle tariffe agevolate per ISEE. Nell'anno 2022 queste domande sono state oltre 250. Dal mese di ottobre 2023 queste domande potranno essere fatte solo attraverso la procedura online.

2.1.1 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2.1.1.1 PREMESSA NORMATIVA

Il D.lgs. 11/04/2006 n. 198 (*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*), come seguito alla legge n. 125/1991 (*“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”*), stabilisce che le Amministrazioni pubbliche *predispungano “piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambiti rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari. opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, tendendo, in tal modo, a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. In relazione a tale Piano, peraltro, la Direttiva 23 maggio 2007, più nota come *“Direttiva Nicolais - Pollastrini”*, ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall’art. 21 della L. n. 183/2010), inoltre, dispone (art. 7, comma 1) che *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, (...)”*, non solo in ordine all’accesso, al trattamento. e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla *“sicurezza sul lavoro”*.

Lo stesso testo da ultimo citato stabilisce (art. 7, comma 1, periodo finale) che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* ed anche a tale scopo impone ad esse di costituire un” Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (C.U.G.), su cui sono state impartite, di recente, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso i Ministri competenti, specifiche linee guida riguardanti le modalità di funzionamento.

L’articolo 6 del DL 9 giugno 2021 n. 801, convertito con la legge n. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa.

Il presente P.I.A.O. ha, tra gli altri, il compito di definire:

- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

2.1.1.2 ANALISI PER GENERE DEL CONTESTO INTERNO

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla attuale ripartizione per genere dell'organico di Aliseo (personale a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2022), riscontrando così che non sono presenti situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, come risulta dalla tabella che segue:

Suddivisione personale per genere e categoria al 31/12/2022

Categoria	Maschi	Femmine	Totale
B	11	7	18
C	5	14	19
D	1	3	4
Direttore/Commissario Straordinario	1		1
Dirigente	1		1
Posizionati (D)	3	6	9
Totale	22	30	52

Suddivisione per fascia d'età

	25-29	30-40	41-50	51-64	65-67
Maschi		5	5	11	1
Femmine		6	8	16	
% sui totali		21,15	25,00	51,92	1,92

Suddivisione per Servizio

Servizio	Maschi	Femmine	Totale
Servizio Affari Istituzionali, Segreteria Direttore Generale e Politiche Giovanili		2	2
Servizio Amministrazione del Personale		3	3
Servizio Gestione Risorse Economiche e Finanziarie		1	1
Servizio Abitativo	1	3	4
Servizio Sistemi Informativi	1		1
Servizio Gestione Operativa delle residenze universitarie	11	4	15
Servizio Appalti Contratti Servizi Tecnici		4	4
Servizio Benefici Economici		6	6
Servizio Ristorazione, Sport, Cultura e Comunicazione	7	7	14

PART – TIME

	25-29	30-40	41-50	51-64	65-67	Totale
Maschi			1	1		2
Femmine			2	3		5

SMART WORKING

	25-29	30-40	41-50	51-64	65-67	Totale
Maschi		1				1
Femmine		2	3	2		7

L. 104/92

	Maschi	Femmine	Totali
L. 104/92	4	3	7

2.1.2.3 CONSIDERAZIONI

Da un'analisi dei dati sopra esposti si possono trarre le seguenti considerazioni:

1) Parità di genere.

La presenza femminile tra il personale dell’Agenzia è prevalente si assesta a dicembre del 2022 al 57,69%. Le procedure concorsuali finalizzate al reclutamento del personale poste in essere da ALISEO nel corso del 2021 e del 2022 hanno registrato una maggior presenza di donne sia tra i candidati che tra i vincitori in quasi tutti i profili professionali.

2) Diminuisce l’età anagrafica dei dipendenti.

Il 52% circa dei dipendenti di Aliseo copre la fascia di età compresa tra i 51-64 anni in flessione rispetto al dato registrato nel 2019 che si attestava al 60% circa, non si registrano dipendenti nella fascia 25-29 e un aumento della fascia 30-40 che passa dal 16,98% al 25%. Diminuisce anche il dato della presenza nella fascia 65-67 che passa dal 3,77 ad 1,92.

Dati, quelli sopra riportati, in linea con la media nazionale: l’età media (in leggero calo) nella PA è di 50 anni, con ampie differenze tra i comparti: supera i 55 anni in enti come Cnel, Presidenza del Consiglio e Carriera Penitenziaria, è di 39 anni nelle Forze Armate. Gli over 60 rappresentano il 16,2%, gli under 30 appena il 4,7%¹. L’obiettivo della pubblica amministrazione è arrivare a 4 milioni di dipendenti pubblici con età media di 44 anni entro il 2028.

Il rinnovamento, non solo generazionale, che sta interessando il settore pubblico in generale e nello specifico quello dell’Agenzia induce a pensare a cambiamenti sostanziali senza adagiarsi sui traguardi già raggiunti. Nel 2021 per Aliseo si è aperta una nuova stagione di concorsi, che è proseguita con nuove procedure di reclutamento del personale nel 2022 e continuerà nel prossimo triennio con l’intento di consentire un ampio turn over e al tempo stesso un rafforzamento dei servizi resi.

3) Prevalenza di genere

Nei servizi amministrativi e di staff vi è una forte predominanza del genere femminile, dove è netta la prevalenza di lavoratrici impiegate soprattutto nella categoria C (26,92% sulla totalità dei dipendenti) e D posizionati (66,66% nella categoria). Cinque dei dieci servizi di Aliseo contano il 100% di presenza di donne: il Servizio Gestione Risorse Economiche e Finanziarie, il Servizio Amministrazione del Personale, il servizio Appalti Contratti Servizi Tecnici, il Servizio Benefici Economici, il Servizio Affari Istituzionali, Segreteria del Direttore Generale e Politiche Giovanili, mentre il Servizio Sistemi Informativi non ha presenza femminile considerata l’esiguità del numero di lavoratori.

¹ Fonte: Forum PA 2022

4) **Gli strumenti di conciliazione.**

Il part-time.

L'osservazione dei dati sulla fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani) è una area di significativo interesse. Nel 2022 le donne, prevalentemente occupate nella categoria C, ricorrono più degli uomini al contratto di lavoro a tempo parziale. In campo femminile, la scelta di ridurre l'orario di lavoro è principalmente legata al lavoro di cura. Da questi primi dati emerge ancora una volta che la cura della famiglia è soprattutto a carico delle donne. E' opportuno rilevare che, nonostante la normativa vigente preveda la possibilità di ricorrere ad una percentuale di utilizzo di questa forma contrattuale non superiore al 25% della dotazione organica per ogni categoria, il part-time in questa Agenzia è chiesto solo dal 13,45% del totale dei dipendenti. Ciò è probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che l'Agenzia ha adottato una forma di flessibilità dell'orario di lavoro adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

L. 104/1992

Per quanto riguarda l'uso degli istituti previsti per i permessi richiesti da un genitore, dal coniuge o da un familiare per assistere un parente o affine entro il secondo grado di parentela, nel corso del 2022 il 11,53% del personale, con una prevalenza delle richieste dei lavoratori su quelle delle lavoratrici (4 maschi e 3 femmine), ha usufruito dei permessi ai sensi della L.104/1992.

Il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, (dove raggiunge il 66,66 %) deve essere quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell'Agenzia ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il presente Piano evidenzia dapprima i principi cui deve uniformarsi l'attività dell'Agenzia, quindi, gli obiettivi che Aliseo intende realizzare in materia nel triennio 2023/2025 e infine elenca la specifica delle concrete ed innovative azioni positive che si intendono perseguire.

Smart-working

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e cercando, dall'altro, di differenziare tale nuova modalità dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n.

70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione). Come noto durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con legge 24 aprile 2020, n. 27.

Questo ha consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni nonché la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni. Tuttavia, in ragione della nuova positiva fase dell'esperienza pandemica, è stato necessario porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale individuando quale via per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 rappresenta una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Come disposto dal comma 2 dell'art. 63 Capo I "*Lavoro Agile*" del CCNL 2019/2021, la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.

L'accesso al lavoro agile è subordinato alla sottoscrizione dell'accordo individuale, il quale deve essere stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione

L'accesso allo *smart-working* attraverso la predisposizione degli accordi individuali, si propone di delineare la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa c.d. agile avendo riguardo al diritto alla disconnessione, al diritto alla formazione specifica, al diritto alla protezione dei dati personali, al regime dei permessi e delle assenze ed alla compatibilità con ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale.

ALISEO ha provveduto alla sottoscrizione degli accordi individuali con i dipendenti che hanno presentato istanza, a seguito dell'approvazione di apposite disposizioni in grado di conciliare le esigenze di servizio con quelle dei propri dipendenti.

2.1.1.4 PRINCIPI, OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, Aliseo si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che Aliseo intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o *mobbizzanti*;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti azioni positive:

- Garantire e consentire il pieno funzionamento del C.U.G. potenziandone il supporto, in particolare per l'attuazione del regolamento e suo funzionamento;
- verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore;
- promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità;
- aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del C.U.G.;
- collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, Aliseo si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'Agenzia deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere;
- le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time;
- pur in assenza di attività formativa all'interno dell'Agenzia i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati.

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 OBIETTIVI STRATEGICI DIREZIONE



OBIETTIVI DIRETTORI GENERALI AGENZIE REGIONALI PER L'ANNO 2023

1.1.2023 – 31.12.2023

AGENZIA: Agenzia Ligure per gli Studenti e l'Orientamento ALISEO
Commissario Straordinario Dott. Roberto Dasso

OBIETTIVO ANNUALE	STAKEHOLDERS	PESO	INDICATORE	TARGET 2022 (su 4 livelli)	RISORSE / NOTE
					Importo
Adeguamento antincendio delle residenze universitarie di grandi dimensioni: Asiago, Gastaldi, San Nicola, Garibaldi	Personale dell'Agazia, Responsabile Antincendio, Comando dei Vigili del Fuoco, Studenti universitari fuori sede	50	Presentazione Pratiche ottenimento o rinnovo CPI	1) Almeno 4 pratiche 0,8) almeno 3 pratiche 0,6) almeno 2 pratiche 0) 1 sola pratica	
Realizzazione di processi di innovazione, prodotti digitali: - carta dei servizi; - disposizioni degli uffici e dei servizi; - disposizioni Gestione cespiti e ricognizione inventariale delle residenze Asiago, Gastaldi, Garibaldi, San Nicola e una struttura del polo Balbi. procedure digitali: - informatizzazione bando Arte; - dematerializzazione della tariffa agevolata mensa; implementazione delle misure di sicurezza in linea con il Piano Strategico Digitale.	Personale dell'Agazia, Regione Liguria, Liguria Digitale, AGID,	50	Approvazione dei relativi decreti	1) Entro il 31 dicembre 2023 0,8) entro il 31 gennaio 2024 0,6) entro il 31 marzo 2024 0) oltre il 31 marzo 2024	
		100			

(*) Grading del target da indicare su 4 livelli

PIENAMENTE RAGGIUNTO = 1
NON PIENAMENTE RAGGIUNTO = 0,8
PARZIALMENTE RAGGIUNTO = 0,6
NON RAGGIUNTO = 0

2.2.2 OBIETTIVI DEL SETTORE DIRITTO ALLO STUDIO

PO	obiettivi	peso
Manuela Talarico	Avviamento applicazione sistema di pagamenti pagoPA per gli incassi dell'Agenzia.	70
	Aggiornamento disposizioni sulle residenze studentesche	30

PO	obiettivi	peso
Fabrizio Cantoni	Aggiornamento inventari contabili informatizzati beni strumentali in uso presso diverse Residenze Studentesche.	60
	Aggiornamento disposizioni sulle residenze studentesche	40

PO	obiettivi	peso
Serena Pezzi	Adozione domanda on line per richiesta di posto alloggio ARTE	60
	Adozione di un sistema informatizzato di gestione della procedura delle revoche dei benefici.	40

PO	obiettivi	peso
Stefano Tiberio	Dematerializzazione domanda del servizio di ristorazione a tariffa agevolata per studenti in mobilità internazionale e altri.	60
	Attivazione della raccolta differenziata all'interno delle sale mensa	40

2.2.2.1 OBIETTIVI DIRIGENZA

Dirigente del Settore Diritto allo Studio: Dott. Massimo Aramini

Obiettivi	Descrizione	Peso	Indicatore	Target
Obiettivo n. 1	Avviamento applicazione sistema di pagamenti PagoPA per gli incassi dell'Agenzia	40	Disponibilità del 100% dei pagamenti CAUZIONI sul portale PAGOPA	1 entro il 31/12/2023 0 oltre il 31/12/2023
Obiettivo n. 2	Adozione domanda on line per richiesta di posto alloggio ARTE	20	Pubblicazione dell'atto di approvazione dell'Avviso relativo alla domanda on line di posto alloggio ARTE per gli studenti provenienti da fuori sede	1 entro il 31/12/2023 0 oltre il 31/12/2023
Obiettivo n. 3	Dematerializzazione domanda del servizio di ristorazione a tariffa agevolata per studenti in mobilità internazionale e altri	20	Approvazione disposizioni per la domanda online per il servizio di ristorazione	1 entro il 31/12/2023 0 oltre il 31/10/2023
Obiettivo n. 4	Aggiornamento inventario informatizzato beni strumentali in uso presso diverse Residenze Studentesche	20	Aggiornamento inventario residenze: <ul style="list-style-type: none"> • Asiago • Gastaldi • Garibaldi • S.Nicola • Montagnola 	1 entro 31/12/2023 0 oltre 31/12/2023

2.2.2.2 OBIETTIVI SERVIZIO RISTORAZIONE, SPORT, CULTURA E COMUNICAZIONE

ANNO	2023
------	------

AREA/SETTORE	DIRITTO ALLO STUDIO
DIRIGENTE	Massimo Aramini
SERVIZIO	Ristorazione, sport, cultura e comunicazione
PO/AP	Stefano Tiberio
OBIETTIVO STRATEGICO	Realizzazione di processi di innovazione, prodotti e procedure digitali e implementazione delle misure di sicurezza in linea con il Piano Strategico Digitale

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	1
----	---

TITOLO	Dematerializzazione domanda del servizio di ristorazione a tariffa agevolata per studenti in mobilità internazionale e altri.
DESCRIZIONE	L'obiettivo è quello di eliminare le domande cartacee per accedere alla tariffa agevolata per alcune categorie di studenti che non rientrano nelle tariffe agevolate per ISEE. Nell'anno 2022 queste domande sono state oltre 250. Dal mese di ottobre 2023 queste domande potranno essere fatte solo attraverso la procedura online.

DURATA	semestrale
--------	------------

N. FASI	3
---------	---

FASE 1

Analisi delle domande cartacee di tariffa agevolata ancora in essere. Decisioni in merito a quali mantenere.

FASE 2

Individuazione elementi per la definizione della domanda online. Confronto con l'operatore di sistema e predisposizione domanda online.

FASE 3

Avvio della domanda online. Verifica di eventuali problemi e relativi aggiustamenti.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												
Fase 2												
Fase 3												

Personale	FASI	% di partecipazione
Onesti Simonetta	1-2-3	50
Merlo Anna Maria	1-2-3	30
Mantelli Stefania	1	10

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse aggiuntive.

INDICATORI

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Attivazione domanda online	1 entro il 31/12/2023 0 oltre il 31/12/2023

Indicatore A
PIENAMENTE RAGGIUNTO = 1
NON RAGGIUNTO= 0

DESCRIZIONE OUTCOME

Agevolare e velocizzare per gli studenti la domanda di tariffa agevolata ristorazione.

ANNO	2023
------	------

AREA/SETTORE	DIRITTO ALLO STUDIO
DIRIGENTE	Massimo Aramini
SERVIZIO	ristorazione, sport, cultura e comunicazione
PO/AP	Stefano Tiberio
OBIETTIVO STRATEGICO	

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	2
----	---

TITOLO	Attivazione della raccolta differenziata all'interno delle sale mensa
DESCRIZIONE	A seguito di un questionario diffuso online tra gli studenti si è evidenziato come i ragazzi siano disposti a differenziare gli scarti di quanto preso in mensa, L'obiettivo è attivare una sinergia con AMIU Genova (Azienda Multiservizi e d'Igiene Urbana) e l'associazione Unige sostenibile per procedere con una campagna di sensibilizzazione sul tema della raccolta differenziata e attivarla nelle mense di Genova partendo da quella a gestione diretta di Gastaldi.

DURATA	annuale
--------	---------

N. FASI	3
---------	---

FASE 1

Analisi dei rifiuti e/o scarti presenti nelle mense a fine pasto. Condivisione dei risultati con Unige Sostenibile.

FASE 2

Condivisione progetto "Raccolta differenziata in mensa" con AMIU: individuazione materiali occorrenti e definizione campagna di sensibilizzazione.

FASE 3

Avvio della campagna di sensibilizzazione e avvio della raccolta differenziata presso la mensa di Gastaldi.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												
Fase 2												
Fase 3												

Personale	FASI	% di partecipazione
Onesti Simonetta	1-2-3	30
Merlo Anna Maria	1-2-3	40
Schembri Francesca	1-2-3	15
Martinelli Saverio	1-2-3	15

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse aggiuntive

INDICATORI

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Attivazione raccolta differenziata mensa Gastaldi. Redazione report finale.	1 entro il 31/12/2023 0 oltre il 31/12/2023

Indicatore A
PIENAMENTE RAGGIUNTO = 1
NON RAGGIUNTO = 0

DESCRIZIONE OUTCOME

Attivare la raccolta differenziata all'interno delle sale mensa sensibilizzando gli studenti sulle tematiche ambientali.

2.2.2.3 OBIETTIVI SERVIZIO ABITATIVO

ANNO	2023
------	------

AREA	DIRITTO ALLO STUDIO
DIRIGENTE	Massimo Aramini
SERVIZIO	Abitativo
PO/AP	Manuela Talarico
OBIETTIVO STRATEGICO	N. 2 Realizzazione di processi di innovazione, prodotti e procedure digitali e implementazione delle misure di sicurezza in linea con il Piano Strategico Digitale.

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	
----	--

TITOLO	Avviamento applicazione sistema di pagamenti PagoPA per gli incassi dell'Agenzia.
DESCRIZIONE	Applicazione del sistema nazionale per i pagamenti a favore della pubblica amministrazione PagoPA, nei confronti degli studenti universitari relativamente ai fitti dovuti al servizio abitativo. Realizzazione, in collaborazione con il servizio gestione risorse economiche e finanziarie, tramite il software gestionale attualmente in utilizzo. L'utilizzo della medesima funzionalità sarà successivamente ampliata per il versamento da parte degli studenti universitari delle ulteriori poste a debito come, ad esempio, i depositi cauzionali e gli oneri legati all'utilizzo degli alloggi stessi (rimborso utenze, penalità).

DURATA	annuale
--------	---------

N. FASI	2
---------	---

FASE 1

Verifica corretto inserimento dell'assegnazione degli alloggiati sul programma in utilizzo (Domus) con generazione automatica del dovuto.

Verifica delle parametrizzazioni adottate per l'applicazione del sistema pagamenti pagoPA, mediante specifica funzionalità già esistente del software gestionale in uso al Servizio Abitativo di ALiSEO.

FASE 2

Ampliamento delle funzionalità del gestionale operativo per il versamento da parte degli studenti universitari delle ulteriori poste a debito, in particolare ai depositi cauzionali dovuti a seguito dell'assegnazione dell'alloggio per l'anno accademico 2023/2024.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												
Fase 2												

Personale	FASI	% di partecipazione
Brusacà Andrea	1-2	70%
Turatti Igor	1-2	30%

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse aggiuntive

INDICATORI

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore Fase 1	Applicazione del sistema per i pagamenti PagoPA, nei confronti degli studenti universitari relativamente ai fitti dovuti al Servizio abitativo	1 – entro il 30/09/2023 0 – oltre il 30/09/2023
Indicatore Fase 2	Disponibilità del 100% dei pagamenti CAUZIONI sul portale PagoPA. Redazione report finale.	1 – 31/12/2023 0 – oltre il 31/12/2023

DESCRIZIONE OUTCOME

L'avviamento della procedura pagoPA, oltre ad essere un adempimento obbligatorio, aiuta a ridurre e migliorare i processi di lavoro relativi agli incassi. Ci si propone di avviare la procedura pagoPA, mettendo a disposizione degli utenti un sistema online che permetta di pagare i propri dovuti/debiti nei confronti dell' Agenzia tramite i canali digitali, ad oggi abitualmente in uso da parte degli studenti.

2.2.2.4 OBIETTIVI SERVIZIO GESTIONE OPERATIVA DELLE RESIDENZE

ANNO	2023
------	------

AREA/SETTORE	DIRITTO ALLO STUDIO
DIRIGENTE	Massimo Aramini
SERVIZIO	Gestione operativa delle Residenze
PO/AP	Arch. Fabrizio Cantoni
OBIETTIVO STRATEGICO	n. 2 Realizzazione di processi di innovazione, prodotti e procedure digitali e implementazione delle misure di sicurezza in linea con il Piano Strategico Digitale.

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	
----	--

TITOLO	Aggiornamento inventari contabili informatizzati beni strumentali in uso presso diverse Residenze Studentesche.
DESCRIZIONE	Facendo seguito all'approvazione della macrostruttura e riorganizzazione del personale assegnato ai servizi, è necessario effettuare un aggiornamento delle specifiche disposizioni ed una conseguente ricognizione inventariale dei beni strumentali, impianti, attrezzature e arredi in uso presso diverse residenze studentesche (Asiago, Gastaldi, San Nicola, Garibaldi, Montagnola).

DURATA	Annuale
--------	---------

N. FASI	2
---------	---

FASE 1

Redazione delle specifiche disposizioni sulla base della nuova articolazione dei Servizi di Aliseo approvata con la recente macrostruttura in collaborazione con il Servizio Risorse Economiche e Finanziarie.

Individuazione nello specifico dei singoli assegnatari dei beni strumentali.

FASE 2

Acquisizione in collaborazione con il Servizio Risorse Economiche e Finanziarie degli elenchi consolidati dei beni inventariali per singola residenza.

Successiva ricognizione dei beni strumentali, impianti, attrezzature e arredi in uso presso le diverse residenze studentesche attraverso l'analisi degli elenchi consolidati e stesura dei report finali a ricognizione effettuata con eventuali rettifiche o nuove registrazioni da effettuare.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												
Fase 2												

Personale	FASI	% di partecipazione
ARROBBIO GLORY	1 2	16%
PACE PIERGIORGIO	1 2	20%
PALLAVICINI CLAUDIO	1 2	16%
PERANTONI SILVIA	1 2	16%
PESARE RICCARDO	1 2	16%
MANTELLI STEFANIA	1 2	16%

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse economiche aggiuntive

INDICATORI:

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Individuazione degli Assegnatari	1 – entro 31/07/2023 0.8 entro 31/08/2023 0.6 – entro 30/09/2023 0 - oltre 30/09/2023
Indicatore B	Aggiornamento inventario residenze: <ul style="list-style-type: none"> • Asiago • Gastaldi • Garibaldi • S.Nicola • Montagnola 	1 – entro 31/12/2023 0 – oltre 31/12/2023

PIENAMENTE RAGGIUNTO = 1,0
NON PIENAMENTE RAGGIUNTO = 0,8
PARZIALMENTE RAGGIUNTO = 0,6
NON RAGGIUNTO = 0,0

DESCRIZIONE OUTCOME

Stesura dei report necessari per la verifica periodica del patrimonio dell'Agenzia quale presupposto del corretto utilizzo delle risorse pubbliche.

2.2.2.5. OBIETTIVI COMUNI SERVIZIO ABITATIVO E SERVIZIO GESTIONE OPERATIVA DELLE RESIDENZE

ANNO | 2023

AREA	DIRITTO ALLO STUDIO
DIRIGENTE	ARAMINI MASSIMO
SERVIZIO	ABITATIVO/GESTIONE OPERATIVA RESIDENZE
PO/AP	TALARICO MANUELA FABRIZIO CANTONI
OBIETTIVO STRATEGICO	Altri obiettivi non collegati a obiettivi strategici

OBIETTIVO OPERATIVO

N. |

TITOLO	Aggiornamento disposizioni sulle residenze studentesche
DESCRIZIONE	Le disposizioni generali sulle residenze studentesche, attualmente in vigore, risultano datate e da aggiornare in particolare sulle modalità di utilizzo dei servizi e di somministrazione di eventuali sanzioni.

DURATA | ANNUALE

N. FASI | 1

FASE 1

Ricognizione delle attuali disposizioni e delle relative criticità anche attraverso la consultazione dei Responsabili delle Residenze. Integrazione e modifica delle disposizioni in particolare sulle modalità di utilizzo dei servizi e di somministrazione di eventuali sanzioni.

Elaborazione e stesura delle nuove disposizioni.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												

Personale	FASI	% di partecipazione
BRUSACÀ ANDREA	1	20%
TURATTI IGOR	1	10%
ARROBBIO GLORY	1 2	15%
PACE PIERGIORGIO	1 2	15%
PALLAVICINI CLAUDIO	1 2	10%
PERANTONI SILVIA	1 2	10%
PESARE RICCARDO	1 2	10%
MANTELLI STEFANIA	1 2	10%

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse economiche aggiuntive

INDICATORI

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Decreto del Direttore Generale – “Nuove Disposizioni Residenze Studentesche”	1 entro 15/09/2023 0.8 entro 15/10/2023 0.6 entro 15/11/2023 0 oltre 15/12/2023

PIENAMENTE RAGGIUNTO = 1,0
NON PIENAMENTE RAGGIUNTO = 0,8
PARZIALMENTE RAGGIUNTO = 0,6
NON RAGGIUNTO = 0,0

DESCRIZIONE OUTCOME

Si prevede di elaborare le nuove Disposizioni sulle Residenze Studentesche, affinché si possano disciplinare in maniera più puntuale le norme di comportamento degli ospiti delle Residenze universitarie a partire dall'anno accademico 2023/2024 al fine di disporre regole omogenee e adatte alle esigenze riscontrate in sede di gestione, con un effetto positivo sulla convivenza all'interno delle comunità studentesche.

2.2.2.6. OBIETTIVI SERVIZIO BENEFICI ECONOMICI

ANNO	2023
------	------

AREA	DIRITTO ALLO STUDIO
DIRIGENTE	Massimo Aramini
SERVIZIO	Benefici Economici
PO/AP	Serena Pezzi
OBIETTIVO STRATEGICO	Realizzazione di processi di innovazione, prodotti e procedure digitali e implementazione delle misure di sicurezza in linea con il piano strategico digitale.

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	1
----	---

TITOLO	Adozione domanda on line per richiesta di posto alloggio ARTE
DESCRIZIONE	Nell'anno 2023 il Servizio metterà in atto le procedure per l'attivazione della procedura on line per la richiesta di posto alloggio ARTE per gli studenti provenienti da fuori sede.

DURATA	annuale
--------	---------

N. FASI	4
---------	---

FASE 1

Studio di fattibilità e analisi della domanda di posto alloggio ARTE che presentano gli studenti provenienti da fuori sede.

FASE 2

Elaborazione delle specifiche tecniche da inviare alla ditta IN4MATIC per la predisposizione della domanda on line tramite software del diritto allo studio.

FASE 3

Verifica della procedura on line effettuata dalla ditta IN4MATIC e apporto di eventuali misure correttive.

FASE 4

Pubblicazione dell'atto di approvazione dell'Avviso relativo alla domanda on line di posto alloggio ARTE per gli studenti provenienti da fuori sede.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												
Fase 2												
Fase 3												
Fase 4												

Personale	FASI	% di partecipazione
FINARDI MONICA	1-2-3-4	22
MALCOTTI MARINA	1-2-3-4	18
MARIN FRANCESCA	1-2-3-4	20
MAUGERI BEATRICE	1-2-3-4	18
TURCO ANTONELLA	1-2-3-4	22

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse economiche aggiuntive

INDICATORI

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Pubblicazione dell'atto di approvazione dell'Avviso relativo alla domanda on line di posto alloggio ARTE per gli studenti provenienti da fuori sede	1 entro il 31/12/2023 0 oltre il 31/12/2023

PIENAMENTE RAGGIUNTO = 1
NON RAGGIUNTO = 0

DESCRIZIONE OUTCOME

In considerazione della volontà di semplificare l'accesso agli utenti e aderire quanto più possibile alla dematerializzazione delle procedure amministrative riguardanti il Servizio, è stato stabilito di attivare tramite procedura online l'acquisizione delle richieste, la verifica dei requisiti e l'elaborazione degli elenchi aventi diritto, relative al concorso delle domande di posto alloggio ARTE, garantendo altresì uniformità di richiesta dei benefici inerenti al diritto allo studio.

ANNO	2023
------	------

AREA	DIRITTO ALLO STUDIO
DIRIGENTE	Massimo Aramini
SERVIZIO	Benefici Economici
PO/AP	Serena Pezzi
OBIETTIVO STRATEGICO	

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	2
----	---

TITOLO	Adozione di un sistema informatizzato di gestione della procedura delle revoche dei benefici.
DESCRIZIONE	Nell'anno 2023 il Servizio adotterà un sistema informatizzato per la procedura delle revoche dei benefici che permetterà allo studente di effettuare tramite il sistema pagoPA la restituzione delle borse di studio indebitamente percepite.

DURATA	annuale
--------	---------

N. FASI	3
---------	---

FASE 1

Analisi e studio della nuova procedura informatica relativa alle revoche connessa al software di gestione dei benefici.

FASE 2

Verifica della procedura in accordo con la ditta informatica e apporto di eventuali misure correttive.

FASE 3

Adozione della nuova procedura relativa alle revoche dei benefici e contestuale attivazione del pagamento tramite il sistema pagoPA per la restituzione delle borse di studio indebitamente percepite.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												
Fase 2												
Fase 3												

Personale	FASI	% di partecipazione
FINARDI MONICA	1-2-3	17
MALCOTTI MARINA	1-2-3	25
MARIN FRANCESCA	1-2-3	16
MAUGERI BEATRICE	1-2-3	17
TURCO ANTONELLA	1-2-3	25

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse economiche aggiuntive

INDICATORI

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Gestione del 100 per cento degli incassi delle revoche tramite pagoPA	1 entro il 31/12/2023 0 oltre il 31/12/2023

PIENAMENTE RAGGIUNTO = 1
NON RAGGIUNTO = 0

DESCRIZIONE OUTCOME

In considerazione della necessità di automatizzare la procedura delle revoche delle borse di studio al fine di consentire al Servizio una più precisa gestione dei dati relativi agli studenti debitori, e contestualmente di semplificare la procedura di restituzione delle borse di studio indebitamente percepite dagli studenti è stato stabilito di adottare un sistema informatizzato per la procedura delle revoche dei benefici che permetterà inoltre allo studente di utilizzare il sistema pagoPA per effettuare i versamenti.

2.2.3 OBIETTIVI DEL SETTORE DI STAFF

PO	obiettivi	peso
Tiziana Basso	Predisposizione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo a seguito della sottoscrizione del CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021	70
	Revisione dell'Ordinamento Professionale dei dipendenti di ALiSEO come previsto dal CCNL del personale delle funzioni locali per il triennio 2019/2021	30

PO	obiettivi	peso
Angela Catania	Carta dei Servizi di ALiSEO	60
	Aggiornamento Disposizioni sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Aliseo	40

PO	obiettivi	peso
Carmela Cenzuales	Applicazione ed implementazione del sistema pagamenti PAGOPA nei confronti dei soggetti privati/utenti in rapporto con ALiSEO	60
	Inventario beni mobili ALiSEO	40

PO	obiettivi	peso
Roberto Pesce	Verifiche di sicurezza e Cybersecurity Assessment	50
	Formazione personale Aliseo su Cybersecurity Awareness	50

PO	obiettivi	peso
Cinzia Pintori	Presentazione pratiche di SCIA per rinnovo e/o esame progetto presso Comando VVF di Genova ai fini antincendio delle n. 4 residenze universitarie con numero p.a. \geq 100.	50
	Fase attuativa delle <i>"DISPOSIZIONI APPLICATIVE PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE/AMMINISTRATIVE DI CUI ALL'ART. 113 DEL DLGS. N. 50/2016"</i> – prot. n. 5774	50

	del 14.07.2022, approvate con Decreto n. 219 del 18.07.2022	
--	---	--

ANNO	2023
------	------

AREA/SETTORE	STAFF
DIRIGENTE	Roberto Dasso
SERVIZIO	Servizio Amministrazione del personale
PO/AP	Tiziana Basso
OBIETTIVO STRATEGICO	2.

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	1
----	---

TITOLO	Predisposizione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo a seguito della sottoscrizione del CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021
DESCRIZIONE	A seguito della sottoscrizione del CCNL comparto Funzioni Locali avvenuta in data 16 novembre 2022 si prevede la predisposizione del CCDI di parte normativa a valere per il triennio di riferimento

DURATA	Annuale
--------	---------

TIPO OBIETTIVO	SERVIZIO	SETTORE	ENTE
Servizio	Amministrazione del Personale	Staff	ALiSEO

N. FASI	2
---------	---

FASE 1

Analisi del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, in particolare delle novità da esso apportate, dell'introduzione di nuovi istituti e di eventuali modifiche degli istituti preesistenti.

FASE 2

Stesura di bozza di CCDI in base a quanto stabilito nel CCNL con declinazione alle caratteristiche dell'Ente e relativa contrattazione tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale. Stesura finale, sottoscrizione definitiva e applicazione.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
FASE 1												
FASE 2												

Personale	FASI	% di partecipazione
-----------	------	---------------------

BAILON CARMEN	1 2	30%
DONA ANNACHIARA	1 2	70%

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse economiche aggiuntive

INDICATORI:

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Stesura finale, sottoscrizione definitiva e applicazione CCDI.	1 – entro 31/12/2023 0 - oltre 31/12/2023

PIENAMENTE RAGGIUNTO	= 1,0
NON RAGGIUNTO	= 0,0

DESCRIZIONE OUTCOME

Applicazione della nuova disciplina prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro al personale in servizio attraverso la sottoscrizione del CCDI che ne regola la disciplina di dettaglio.

ANNO	2023
------	------

AREA/SETTORE	STAFF
DIRIGENTE	Roberto Dasso
SERVIZIO	Servizio Amministrazione del personale
PO/AP	Tiziana Basso
OBIETTIVO STRATEGICO	2.

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	2
----	---

TITOLO	Revisione dell'Ordinamento Professionale dei dipendenti di ALiSEO come previsto dal CCNL del personale delle funzioni locali per il triennio 2019/2021
DESCRIZIONE	Riclassificazione del personale dalle categorie A, B, C e D, alle aree individuate nelle seguenti 4: degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori, dei funzionari e dell'elevata qualificazione. Predisposizione delle declaratorie da strutturare per ogni area con la descrizione delle caratteristiche che devono avere i dipendenti inquadrati nella stessa, le specifiche professionali, i requisiti di base per l'accesso e la esemplificazione dei profili da collocare nelle singole aree.

DURATA	Semestrale
--------	------------

TIPO OBIETTIVO	SERVIZIO	SETTORE	ENTE
Servizio	Amministrazione del Personale	Staff	ALiSEO

N. FASI	2
---------	---

FASE 1

Ricognizione del personale e reinquadramento dello stesso in base alla categoria di appartenenza all'area corrispondente.

FASE 2

Predisposizione delle declaratorie da strutturare per ogni area con la descrizione delle caratteristiche che devono avere i dipendenti inquadrati nella stessa, le specifiche professionali, i requisiti di base per l'accesso e l'esemplificazione dei profili da collocare nelle singole aree.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6
FASE 1						
FASE 2						

Personale	FASI	% di partecipazione
-----------	------	---------------------

BAILON CARMEN	1 2	70%
DONA ANNACHIARA	1 2	30%

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse economiche aggiuntive

INDICATORI:

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Reinquadramento del personale nelle nuove aree e definizione dei profili professionali con predisposizione delle relative declaratorie	1 – entro 31/12/2023 0 - oltre 31/12/2023

PIENAMENTE RAGGIUNTO = 1,0
NON RAGGIUNTO = 0,0

DESCRIZIONE OUTCOME

La riclassificazione del personale dalle categorie alle aree e la revisione dei profili professionali è finalizzata ad esigenze di tipo innovativo legati al cambiamento dei processi di lavoro al servizio del cambiamento della Pubblica Amministrazione.

ANNO	2023
------	------

AREA/SETTORE	STAFF
DIRIGENTE	Roberto Dasso
SERVIZIO	Servizio Affari Istituzionali, Segreteria del Direttore Generale, Politiche Giovanili
PO/AP	Angela Catania
OBIETTIVO STRATEGICO	2.

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	1
----	---

TITOLO	Carta dei Servizi di ALISEO
DESCRIZIONE	La Carta dei Servizi è il documento con il quale ALiSEO assume una serie di impegni nei confronti della propria utenza riguardo i propri servizi e alle relative modalità di erogazione. La Carta dei Servizi ha lo scopo di far conoscere i servizi offerti dall'Agenzia e il loro livello di qualità, garantendo i diritti dell'utente, costituisce pertanto un importante strumento di trasparenza ed informazione. A seguito della riorganizzazione dell'assetto organizzativo di ALiSEO posta in essere nel 2022, si rende necessario un aggiornamento della Carta dei Servizio oltre che nel contenuto anche nella forma: si tratterà, infatti, di uno strumento interamente digitale, di facile consultazione e rivolta a tutte le categorie di utenti.

DURATA	Annuale
--------	---------

TIPO OBIETTIVO	SERVIZIO	SETTORE	ENTE
Servizio	Servizio Affari Istituzionali, Segreteria del Direttore Generale, Politiche Giovanili	Staff	ALiSEO

N. FASI	2
---------	---

FASE 1

Progettazione, selezione dei materiali e redazione testi.

FASE 2

Stesura del documento finale, produzione digitale e pubblicazione

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												
Fase 2												

Personale	FASI	% di partecipazione
Pileri Lorena	1-2	50%

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse economiche aggiuntive

INDICATORI:

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Decreto di approvazione del documento finale	1 – entro 31/12/2023 0 – oltre 31/12/2023

PIENAMENTE RAGGIUNTO = 1,0
NON RAGGIUNTO = 0,0

DESCRIZIONE OUTCOME

Redazione della nuova Carta dei Servizi di Aliseo in formato esclusivamente digitale, pubblicazione e diffusione.

ANNO	2023
------	------

AREA/SETTORE	STAFF
DIRIGENTE	Roberto Dasso
SERVIZIO	Servizio Affari Istituzionali, Segreteria del Direttore Generale, Politiche Giovanili
PO/AP	Angela Catania
OBIETTIVO STRATEGICO	2.

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	1
----	---

TITOLO	Aggiornamento Disposizioni sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Aliseo
DESCRIZIONE	Le disposizioni sull'ordinamento degli uffici e dei Servizi di Aliseo sono rivolte al personale dipendente dell'agenzia e disciplinano gli aspetti fondamentali che guidano l'organizzazione amministrativa, la gestione operativa e l'assetto delle strutture organizzative, al fine garantire la piena funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività ed economicità di gestione.

DURATA	Annuale
--------	---------

TIPO OBIETTIVO	SERVIZIO	SETTORE	ENTE
Servizio	Servizio Affari Istituzionali, Segreteria del Direttore Generale, Politiche Giovanili	Staff	ALiSEO

N. FASI	2
---------	---

FASE 1

Analisi del contesto interno, aggiornamento normativo e delle modalità operative.

FASE 2

Stesura del documento finale e pubblicazione.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												
Fase 2												

Personale	FASI	% di partecipazione
Pileri Lorena	1-2	50%

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse economiche aggiuntive

INDICATORI:

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Decreto di pubblicazione del documento finale	1 – entro 31/12/2023 0 - oltre 31/12/2023

PIENAMENTE RAGGIUNTO = 1,0
NON RAGGIUNTO = 0,0

DESCRIZIONE OUTCOME

Redazione delle Disposizioni dell'ordinamento degli uffici e dei servizi in formato digitale

ANNO	2023
------	------

SETTORE	STAFF
DIRIGENTE	INTERIM COMMISSARIO STRAORDINARIO
SERVIZIO	GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE
PO/AP	CARMELA CENZUALES
OBIETTIVO STRATEGICO	N. 2 REALIZZAZIONE DI PROCESSI DI INNOVAZIONE, PRODOTTI DIGITALI E PROCEDURE DIGITALI

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	
----	--

TITOLO	Applicazione ed implementazione del sistema pagamenti PAGOPA nei confronti dei soggetti privati/utenti in rapporto con ALISEO
DESCRIZIONE	Facendo seguito all'adesione da parte di ALISEO del sistema pagamenti PAGOPA si rende necessario estendere il più possibile il sistema PAGOPA stesso nei confronti degli studenti universitari mediante utilizzo di apposita funzionalità del software gestionale operativo in uso. L'attività sarà concentrata nel verificare le parametrizzazioni utilizzate in relazione all'importazione in contabilità delle poste economiche e finanziarie relative ai fitti del servizio abitativo degli studenti a pagamento e alle restituzioni dovute a seguito di revoca borsa universitaria. L'utilizzo della medesima funzionalità sarà successivamente ampliata per il versamento da parte degli studenti universitari delle ulteriori poste a debito come, ad esempio, i depositi cauzionali e gli oneri legali all'utilizzo degli alloggi stessi (rimborso utenze, penalità).

DURATA	Periodo gennaio – settembre 2023
--------	----------------------------------

FASI	2
------	---

FASE 1

Verifica delle parametrizzazioni adottate per l'applicazione del sistema pagamenti PAGOPA mediante specifica funzionalità già esistente del software gestionale in uso presso il Servizio Abitativo di ALISEO. Corretta importazione in contabilità delle poste economiche e finanziarie relative ai fitti del servizio abitativo degli studenti a pagamento e alle restituzioni dovute a seguito di revoca borsa universitaria.

Utilizzo della rendicontazione generata dal sistema pagamenti PAGOPA stesso attraverso il nodo regionale dei pagamenti di Regione Liguria e allineamento flussi di ritorno in contabilità generati dall'applicativo gestionale.

L'attività sarà realizzata in collaborazione con il Servizio Abitativo.

FASE 2

Ampliamento funzionalità del gestionale operativo per il versamento da parte degli studenti universitari delle ulteriori poste a debito, in particolare ai depositi cauzionali dovuti a seguito dell'assegnazione dell'alloggio per l'anno accademico 2023/2024.

Sarà necessario istituire mediante il nodo regionale dei pagamenti nuovi “negozi” operativi e collegarli alla funzionalità del gestionale operativo.

L’attività sarà realizzata in collaborazione con il Servizio Abitativo.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												
Fase 2												

Personale	FASI	% di partecipazione
Pace Andrea (vincitore concorso 2022)	1-2	70%
Catropa Monia (vincitore concorso 2022)	1-2	30%

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse aggiuntive.

INDICATORI

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore fase 1	Allineamento rendicontazione sistema PAGOPA nodo regionale dei pagamenti con flusso di importazione gestionale operativo. Pagamenti fitti e restituzioni revoca periodo gennaio-maggio.	1 - entro il 30/09/2023 0 - oltre il 30/09/2023
Indicatore fase 2	Disponibilità del 100% dei pagamenti CAUZIONI sul portale PAGOPA	1 - entro il 31/12/2023 0 - oltre il 31/12/2023

DESCRIZIONE OUTCOME

Il sistema di pagamenti PAGOPA assicura un maggior margine di sicurezza ed affidabilità nei versamenti combinato con una maggiore semplicità dei processi di gestione e di rendicontazione grazie alla standardizzazione ed alla digitalizzazione dei servizi.

ANNO	2023
------	------

SETTORE	STAFF
DIRIGENTE	INTERIM COMMISSARIO STRAORDINARIO
SERVIZIO	GESTIONE RISORSE ECONOMICHE E FINANZIARIE
PO/AP	CARMELA CENZUALES
OBIETTIVO STRATEGICO	N. 2 REALIZZAZIONE DI PROCESSI DI INNOVAZIONE, PRODOTTI DIGITALI E PROCEDURE DIGITALI

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	
----	--

TITOLO	Inventario beni mobili ALISEO
DESCRIZIONE	Attivazione modalità di gestione dell'inventario dei beni mobili di ALISEO mediante applicazione di misure procedurali condivise tra i Servizi coinvolti dell'Agenzia. Ricognizione inventariale dei beni strumentali in uso presso le seguenti residenze universitarie: <ul style="list-style-type: none">• Asiago• Gastaldi• Garibaldi• S.Nicola• Montagnola

DURATA	Annuale
--------	---------

N. FASI	2
---------	---

FASE 1

Definizione delle modalità di gestione dell'inventario dei beni mobili di ALISEO mediante applicazione di misure procedurali finalizzate all'iscrizione in inventario dei beni mobili acquistati, alla registrazione nel Registro Cespiti ammortizzabili, alla gestione dell'utilizzo dei beni stessi attraverso l'istituzione della figura dei consegnatari.

L'attività sarà realizzata in collaborazione con il Servizio gestione operativa e manutenzione residenze.

FASE 2

Ricognizione dei beni strumentali, impianti, attrezzature e arredi in uso presso le seguenti residenze universitarie:

- Asiago
- Gastaldi
- Garibaldi
- S.Nicola
- Montagnola

Verifica registro inventario.

Aggiornamento iscrizione beni in inventario e nel Registro Cespiti ammortizzabili.

L'attività sarà realizzata in collaborazione con il Servizio gestione operativa e manutenzione residenze

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Fase 1													
Fase 2													

Personale	FASI	% di partecipazione
Pace Andrea (vincitore concorso 2022)	1-2	30%
Catropa Monia (vincitore concorso 2022)	1-2	70%

RISORSE ECONOMICHE

Non sono previste risorse aggiuntive.

INDICATORI

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore fase 1	Approvazione Disposizioni gestione inventario	1 - entro il 30/06/2023 0,8 - entro il 3/08/2023 0,6- entro il 30/09/2023 0 - oltre il 30/09/2023
Indicatore fase 2	Aggiornamento sezionale libri inventario e registro cespiti ammortizzabili: <ul style="list-style-type: none"> • Asiago • Gastaldi • Garibaldi • S.Nicola • Montagnola 	1 - entro il 31/12/2023 0 - oltre il 31/12/2023

DESCRIZIONE OUTCOME

La verifica periodica del patrimonio dell'Agenzia è presupposto del corretto utilizzo delle risorse pubbliche.

ANNO	2023
------	------

AREA	STAFF
DIRIGENTE	Roberto Dasso
SERVIZIO	Sistemi Informativi
PO	Roberto Pesce
OBIETTIVO STRATEGICO	

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	
----	--

TITOLO	Verifiche di sicurezza e Cybersecurity Assessment
DESCRIZIONE	Esecuzione di test di intrusione nella rete aziendale per verificare il livello di sicurezza informatica raggiunto, preparazione di un report finale che includa una valutazione del rischio informatico (Cybersecurity Risk Assessment)

DURATA	Annuale
--------	---------

N. FASI	3
---------	---

FASE 1:

Analisi situazione ed affidamento incarico a Ditta specializzata in Cybersecurity di procedure di test di sicurezza sul perimetro ...

FASE 2:

Esecuzione di test di intrusione, verifica di eventuali criticità

FASE 3:

Stesura report con valutazione rischio informatico del sistema informatico di Aliseo.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												
Fase 2												
Fase 3												

Personale	FASI	% di partecipazione
Pesce Roberto	1-2-3	100 %

RISORSE ECONOMICHE

Ordinarie da bilancio e/o da definire

INDICATORI

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Stesura report finale con valutazione rischio informatico	1 entro 31/10/2023 0,8 entro il 30/11/2023 0,6 entro il 31/12/2023 0 oltre il 31/12/2023

PIENAMENTE RAGGIUNTO = 1
NON PIENAMENTE RAGGIUNTO = 0,8
PARZIALMENTE RAGGIUNTO = 0,6
NON RAGGIUNTO= 0

DESCRIZIONE OUTCOME

Ci si propone, con l'ausilio di una collaborazione specialistica, di effettuare test di intrusione nella rete aziendale per verificare il livello di sicurezza informatica raggiunto, con la stesura di un report finale che includa una valutazione del rischio informatico (Cybersecurity Risk Assessment). Si darà a quel punto avvio anche ad una possibile riduzione delle criticità riscontrate per ridurre significativamente i rischi di compromissione dei Sistemi Informatici. Tutto questo in linea con le indicazioni del piano triennale per l'informatica di Agid, dell'Agenzia per la Cybersicurezza nazionale (ACN) e del Programma Strategico Digitale della Liguria (PSD).

ANNO	2023
------	------

AREA	STAFF
DIRIGENTE	Roberto Dasso
SERVIZIO	Sistemi Informativi
PO	Roberto Pesce
OBIETTIVO STRATEGICO	

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	
----	--

TITOLO	Formazione personale Aliseo su Cybersecurity Awareness
DESCRIZIONE	Analisi situazione e formazione del personale di Aliseo sull'utilizzo corretto dei mezzi informatici al fine di una maggiore e diffusa consapevolezza sui rischi informatici con appositi Corsi di aggiornamento e la preparazione di documenti consultabili sulla Intranet.

DURATA	Annuale
--------	---------

N. FASI	3
---------	---

FASE 1:

Analisi della situazione, preparazione e scelta del percorso di formazione

FASE 2:

Corsi di formazione al personale di Aliseo

FASE 3:

Raccolta e preparazione e pubblicazione su sito Intranet aziendale di materiale e testi.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1	■	■	■	■								
Fase 2			■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Fase 3											■	■

Personale	FASI	% di partecipazione
Pesce Roberto	1-2-3	100 %

RISORSE ECONOMICHE

Ordinarie da bilancio e/o da definire

INDICATORI

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	N. 10 interventi formativi	1 entro 30/11/2023 0.8 entro 31/12/2023 0 oltre 31/12/2023

PIENAMENTE RAGGIUNTO = 1
NON PIENAMENTE RAGGIUNTO = 0,8
PARZIALMENTE RAGGIUNTO = 0,6
NON RAGGIUNTO = 0

DESCRIZIONE OUTCOME

L'obiettivo è la creazione di una adeguata, diffusa e radicata consapevolezza sull'uso dei mezzi informatici (Cybersecurity Awareness) in linea con le indicazioni del piano triennale per l'informatica di Agid, dell'Agenzia per la Cybersicurezza nazionale (ACN) e del Programma Strategico Digitale della Liguria (PSD), tramite la formazione del personale in aula e con adeguati documenti consultabili sul sito Intranet di Aliseo. Questo per dare agli utenti maggiori capacità di riconoscere i rischi, di utilizzare "best practice aziendali" e ridurre quindi o perlomeno mitigare l'eventualità di incidenti gravi.

ANNO	2023
------	------

AREA	STAFF
DIRIGENTE	Ad Interim Commissario Straordinario
SERVIZIO	Appalti, Contratti e Servizi Tecnici
PO/AP	Arch. Cinzia Pintori
OBIETTIVO STRATEGICO	1_Adeguamento antincendio delle residenze universitarie di grandi dimensioni, site in Genova: Asiago, Gastaldi, San Nicola e Garibaldi.

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	1
----	---

TITOLO	Presentazione pratiche di SCIA per rinnovo e/o esame progetto presso Comando VVF di Genova ai fini antincendio delle n.4 residenze universitarie con numero p.a. \geq 100.
DESCRIZIONE	Elaborazione di progetti antincendio per esame progetto di cui al DPR 151/2011, attività di verifica operativa dello stato di mantenimento dei presidi antincendio, eventuali interventi manutentivi e elaborazione della documentazione SCIA per rinnovi, entrambi da presentare al Comando VVF di Genova.

DURATA	12 mesi
--------	---------

N. FASI	1
---------	---

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												

Personale	FASI	% di partecipazione
Arch. Irene Dabori	1	35%
Sig.ra Giulia Bozzano	1	15%
Dott.ssa Serena Iardino	1	15%
Assistente Tecnico (vincitore concorso)	1 (a far data dalla presa in servizio)	35%

RISORSE ECONOMICHE

Importo presunto per eventuali interventi manutentivi per rinnovi € 25.000,00 oltre IVA 22%

INDICATORI

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Presentazione pratiche di SCIA per rinnovo e/o esame progetto presso Comando VVF di Genova ai fini antincendio delle n.4 residenze universitarie con numero p.a. \geq 100.	1 - almeno 4 pratiche 0,8 - almeno 3 pratiche 0,6 - almeno 2 pratiche 0,0 - una sola pratica

DESCRIZIONE OUTCOME

Regolarizzazioni adempimenti in materia antincendio per strutture residenziali di grandi dimensioni.

ANNO	2023
------	------

AREA	STAFF
DIRIGENTE	Ad Interim Commissario Straordinario
SERVIZIO	Appalti, Contratti e Servizi Tecnici
PO/AP	Arch. Cinzia Pintori
OBIETTIVO STRATEGICO	

OBIETTIVO OPERATIVO

N.	2
----	---

TITOLO	Fase attuativa delle “ <i>DISPOSIZIONI APPLICATIVE PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE/AMMINISTRATIVE DI CUI ALL’ART. 113 DEL DLGS. N. 50/2016</i> ” – prot.n. 5774 del 14.07.2022, approvate con Decreto n.219 del 18.07.2022
DESCRIZIONE	Stesura prospetto ricognitivo nomine funzioni tecniche/amministrative di Responsabile Unico del Procedimento (RUP), di Direttore dei Lavori (DL) e di Direttore Esecuzione Contratto (DEC). Attività di variazioni RUP sul portale ANAC e predisposizione di documentazione per Dirigenti e RUP per proposta e atto approvativo, ai sensi artt.i 13 14 delle Disposizioni applicative – prot.n. 5774 del 14.07.2022, di liquidazione appalti conclusi o in corso d’opera. Verifiche esecuzione adempimenti di competenza del RUP.

DURATA	12 mesi
--------	---------

N. FASI	3
---------	---

FASE 1	Stesura prospetto ricognitivo funzioni RUP, DL e DEC.
FASE 2	Elenco variazioni RUP sul portale ANAC e documentazione per Dirigenti e RUP per proposta e atto approvativo, ai sensi degli artt. 13 e 14 delle Disposizioni applicative – prot. n. 5774 del 14.07.2022, utili alla liquidazione appalti conclusi o in corso d’opera.
FASE	70% Verifiche esecuzione degli adempimenti di competenza del RUP.

FASI/MESI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1												
Fase 2												
Fase 3												

Personale	FASI	% di partecipazione
Arch. Irene Dabori	1-2-3	15%
Sig.ra Giulia Bozzano	1-2-3	40%
Dott.ssa Serena Iardino	1-2-3	40%
Assistente Tecnico (vincitore concorso)	3	5%

INDICATORI

Indicatori	Descrizione	Target
Indicatore A	Prospetto ricognitivo funzioni RUP, DL e DEC	1 - entro 31/10/2023 0,8 - entro 30/11/2023
Indicatore B	Elenco variazioni RUP sul portale ANAC. Documentazione per Dirigenti e RUP per proposta e atto approvativo.	0,6 - entro il 31/12/2023 0,0 - oltre 31/12/2023
Indicatore C	Elenco dell'esito esecuzione degli adempimenti di competenza del RUP.	

DESCRIZIONE OUTCOME

Attuazione delle “*DISPOSIZIONI APPLICATIVE PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE/AMMINISTRATIVE DI CUI ALL'ART. 113 DEL DLGS. N. 50/2016*” – prot.n. 5774 del 14.07.2022, approvate con Decreto n.219 del 18.07.2022” propedeutiche alla liquidazione per appalti conclusi o in corso d'opera.

2.2.4 ALTRI OBIETTIVI 2023-2025

- a. Programma biennale degli acquisti di beni e servizi;
- b. programma triennale dei lavori pubblici;
- c. disposizioni per l'acquisto di beni, servizi e lavori;
- d. predisposizione ed utilizzo di protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse;
- e. disposizione/regolamento di contabilità;
- f. disposizioni per la liquidazione delle fatture;
- g. sviluppo attività culturali e di tutorato presso le residenze universitarie.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* parte integrante del “Piano integrato di attività e di organizzazione” (PIAO), è adottata, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del d.lgs. n. 150/2009 e della legge 6 novembre 2012 n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* e successive modificazioni e integrazioni, secondo quanto previsto dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021.

Il PIAO prevede all’interno della Sezione 2 *“VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE”* un’integrazione e coordinamento tra il PTPCT e il Piano Performance, entrambi strumenti indispensabili per indirizzare l’organizzazione verso il raggiungimento degli obiettivi di performance e di contrasto alla corruzione, che possono essere tali solo con il coinvolgimento di tutto il personale e non solo delle figure dirigenziali e apicali. L’obiettivo e la finalità è di intraprendere un percorso anche di cambiamento *“culturale”* di condivisione e di partecipazione consapevole al raggiungimento degli obiettivi in un’ottica non solo di miglioramento dei servizi resi alla collettività, ma anche di incremento del benessere aziendale. E’, inoltre, volontà dell’Agenzia intraprendere con determinazione il percorso della cd. Valutazione Partecipativa ovvero sia la valutazione della performance organizzativa dell’Ente da parte degli stakeholders.

La presente sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* è stata predisposta in maniera tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative al fine di evitare la commissione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza della PA, tenendo altresì conto delle ridotte dimensioni della struttura organizzativa

La presente sottosezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* è stata aggiornata tenendo conto delle disposizioni normative più recenti, in particolare, oltre alla citata legge n. 190/2012:

- D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33, Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- il D.Lgs. 8 aprile 2013, n.39, Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n.62, Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

- la Delibera CiVIT n. 72 dell'11 settembre 2013 “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”;
- la Determinazione dell'ANAC n.6 del 28 aprile 2015, “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;
- la Determinazione dell'ANAC n.12 del 28 ottobre 2015, relativa a “Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2015”;
- il D.Lgs. 18 aprile 2016, n.50, recante “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”, e s.m.i;
- il decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97, recante “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» che tra le altre cose ha introdotto l'istituto dell'accesso civico “generalizzato” (c.d. FOIA).
- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016 approvato dall'ANAC con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- la Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 dell'ANAC, Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili;
- la Deliberazione dell'ANAC del 28 dicembre 2016, n. 1309, Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013;
- la Determinazione dell'ANAC del 28 dicembre 2016, n. 1310, Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016;
- la circolare n.2 del 30 maggio 2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, relativa all'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA);

- la Delibera n.1208 del 22 novembre 2017 dell'ANAC, relativa all'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- La Legge 30 novembre 2017, n.179/2017, “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato;
- la delibera n.657 del 1° luglio 2018 dell'ANAC, che approva il Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;
- la delibera n.840 del 2 ottobre 2018 dell'ANAC, relativa ai compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- la delibera n.907 del 24 ottobre 2018 dell'ANAC, relativa alle Linee guida n.12 “Affidamento dei servizi legali”;
- la delibera n.1074 del 21 novembre 2018 dell'ANAC, relativa all'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- la delibera n.1102 del 21 novembre 2018 dell'ANAC, relativa all'approvazione del Regolamento per l'esercizio della funzione consultiva svolta dall'Autorità nazionale anticorruzione;
- la circolare n.1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, relativa all'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA);
- Delibera numero 1064 del 13 novembre 2019 - Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- Art. 6 DL 80/2021 convertito con legge n. 113/2021” Piano Integrato di attività e organizzazione”;
- DPR 24 giugno 2022 n. 81 (GU 30.6.2022) «Regolamento recante individuazione degli adempimenti assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione»;
- DM 30 giugno n. 132 (GU 7.9.2022) «Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione»;
- Deliberazione della Giunta della Regione Liguria n. 1010-2022 del 21/10/2022 “OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA PER IL 2023”.

2.3.1 LE FASI DI ELABORAZIONE DELLA SOTTOSEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

La presente sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. I singoli responsabili e referenti di Servizio, in collaborazione con tutti i dirigenti responsabili delle strutture, effettuano la mappatura dei procedimenti a rischio di corruzione e, per ciascun procedimento individuato, l’analisi e la valutazione del rischio e la previsione delle misure specifiche di prevenzione. Il raccordo e l’interlocazione con il RPCT avviene tramite corrispondenza di e-mail e singoli incontri con dirigenti, responsabili e referenti. Inoltre, ciascun dipendente ha la possibilità di rivolgersi direttamente al RPCT tramite la casella di posta elettronica dedicata anticorruzione@aliseo.liguria.it.

Per il coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholders esterni alla redazione del presente piano è stato pubblicato dal 12 gennaio 2022 e fino al 26 gennaio 2022 apposito avviso di consultazione pubblica sul sito web di ALISEO.

Il Responsabile per la prevenzione, anche sulla scorta delle indicazioni raccolte durante gli incontri in Agenzia e quanto indicato dalle attività svolte con gli stakeholder (rilevazione sul sito web dell’agenzia, giornata della trasparenza ed altro) elabora la sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*”, recante l’indicazione delle risorse finanziarie e strumentali occorrenti per la relativa attuazione, lo trasmette al Direttore Generale per l’inserimento nel PIAO.

Ai sensi dell’art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza e per l’efficienza della giustizia), convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e come successivamente modificato dall’art. 1, comma 12 del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228 (Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi), del DPR 24 giugno 2022 n. 81 (GU 30.6.2022) «Regolamento recante individuazione degli adempimenti assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione», e del DM 30 giugno n. 132 (GU 7.9.2022) «Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione», il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT) è assorbito dal PIAO.

2.3.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

2.3.2.1 SITUAZIONE DEMOGRAFICA

Al 1° gennaio 2021, la popolazione residente in Italia ammontava a 59.236.213 unità, in calo dello 0,7% rispetto al 1° gennaio 2020 (-405.275 individui). Questo calo è attribuibile prevalentemente

alla dinamica demografica: infatti, il saldo dovuto al movimento demografico totale (saldo naturale più migratorio), desumibile dalle fonti anagrafiche, ha fatto registrare 362.507 unità in meno².

popolazione al 1° gennaio 2021			
Territorio	maschi	femmine	totale
Italia	28 866 226	30 369 987	59 236 213
Piemonte	2 079 401	2 195 544	4 274 945
Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	60 712	63 377	124 089
Liguria	728 845	789 650	1 518 495
Lombardia	4 895 446	5 086 108	9 981 554
Trentino Alto Adige / Südtirol	532 211	544 867	1 077 078
Veneto	2 391 165	2 478 665	4 869 830
Friuli-Venezia Giulia	585 861	615 649	1 201 510
Emilia-Romagna	2 165 988	2 272 949	4 438 937
Toscana	1 788 550	1 904 315	3 692 865
Umbria	417 708	447 744	865 452
Marche	729 583	768 653	1 498 236
Lazio	2 767 173	2 963 226	5 730 399
Abruzzo	625 585	655 427	1 281 012
Molise	144 864	149 430	294 294
Campania	2 739 038	2 885 222	5 624 260
Puglia	1 913 253	2 020 524	3 933 777
Basilicata	267 989	277 141	545 130
Calabria	907 985	952 616	1 860 601
Sicilia	2 346 759	2 486 946	4 833 705
Sardegna	778 110	811 934	1 590 044

Anche la Liguria ha visto un calo della popolazione residente, di 6.331 unità, pari allo 0,41%, comunque inferiore alla media nazionale.

Il nuovo record minimo delle nascite e l'elevato numero di decessi (740 mila) (anche collegato ai decessi direttamente o indirettamente riferibili alla pandemia da Covid-19) aggravano la dinamica

² Censimento della popolazione e dinamica demografica – anno 2020, www.istat.it.

naturale negativa che caratterizza il Paese. Il deficit di “sostituzione naturale” tra nati e morti (saldo naturale) nel 2020 raggiunge -335 mila unità.

La Liguria si conferma la regione più anziana (età media 48,7 come nel 2019). Lo squilibrio della piramide per età della popolazione è ben evidenziato anche dal confronto tra la numerosità degli anziani (65 anni e più) e quella dei bambini sotto i 6 anni di età. Nel 2020 per ogni bambino si contano 5,1 anziani a livello nazionale, valore che arriva al valore più elevato di 7,6 in Liguria.

Infine, anche l'indice di vecchiaia (rapporto tra la popolazione di 65 anni e più e quella con meno di 15 anni) è notevolmente aumentato nel tempo, passando da 46,1 del 1971 a 148,7 nel 2011 fino a 182,6 nel 2020 (179,3 nel 2019). La variabilità territoriale è ancora una volta notevole: come per l'età media, il valore minimo si registra in Campania (138,6) e il massimo in Liguria (262,3).

2.3.2.2 SITUAZIONE SOCIO-ECONOMICA

Il 2021 è stato ancora caratterizzato dalla pandemia ma con una forte ripresa economica (+6,6% il Pil). Le spese per consumi, misurate dall'indagine presso le famiglie, sono tornate a crescere (+4,7% in termini correnti rispetto all'anno precedente) ma non hanno compensato la caduta del 2020, risultando ancora in calo del 4,7% nel confronto con il 2019. Nonostante il rilevante aumento delle spese per consumi, la povertà è quindi sostanzialmente stabile rispetto al 2020 per via, da un lato, di un incremento più contenuto della spesa delle famiglie meno abbienti e, dall'altro, per la ripresa dell'inflazione (+1,9% nel 2021).

Per quanto riguarda l'occupazione (dati tratti da “Il mercato del lavoro. IV trimestre 2021”, www.istat.it), dopo la forte diminuzione del 2020 indotta dagli effetti della pandemia (-724 mila, -3,1% rispetto al 2019), in media nel 2021 l'occupazione torna a crescere di 169 mila unità (+0,8% rispetto al 2020), sintesi dell'aumento osservato negli ultimi tre trimestri del 2021 che ha più che compensato il forte calo del primo trimestre 2021. Contestualmente, si registra un lieve aumento della disoccupazione (+66 mila, +2,9%) e un intenso calo degli inattivi di 15-64 anni (-460 mila, -3,3%).

Il tasso di occupazione sale al 58,2% (+0,8 punti percentuali in un anno), recuperando circa la metà del calo registrato nel 2020 (-1,6 punti rispetto al 2019), e anche il tasso di disoccupazione sale al 9,5% (+0,2 punti in un anno); diminuisce invece il tasso di inattività (35,5%, -1,0 punti).

Considerando la Liguria, per il 2021 si registra:

- un tasso di occupazione (15-64 anni) del 63,5%, più alto della media nazionale vista sopra (58,2%) ma più bassa rispetto a tutte le altre Regioni del nord;
- un tasso di disoccupazione dell'8,4%, più basso della media nazionale del 9,5 ma anche in questo caso peggiore rispetto a tutte le altre Regioni del nord;

- un tasso di inattività del 30,6%, inferiore alla media nazionale (35,5%) ma superiore alla media delle Regioni del nord e a ciascuna Regione del nord tranne il Veneto (stesso valore).

Tutti questi dati possono essere inoltre essere letti e considerati in collegamento a quelli – nazionali e regionali – riguardanti l’erogazione di benefici e strumenti di sostegno quali il “reddito di cittadinanza”. Ciò sia in relazione alla situazione economica e sociale sia in relazione al diretto apporto delle strutture regionali (quindi anche ai fini dell’analisi del contesto interno) per i propri ambito di attività (connessi alle competenze in materia di ricerca di lavoro, gestione strumenti e risorse a sostegno di individui, famiglie, imprese, erogazioni benefici e agevolazioni nei vari settori produttivi e di servizi, ecc).

Alcuni di dati significativi in proposito a tali strumenti possono essere tratti dal Rapporto 2021 sul coordinamento della finanza pubblica pubblicato dalla Corte dei conti - Sezioni Riunite in sede di Controllo. Il documento si basa sui dati disponibili al 15 maggio 2021 ed è stato approvato nell’adunanza delle Sezioni riunite in sede di controllo del 24 maggio 2021.

In questo ambito, relativamente ai nuclei percettori di almeno una mensilità di RdC/PdC nell'anno di riferimento per regione, per la Liguria risulta:

Regione e Area geografica	Anno 2019 (Aprile - Dicembre)			Anno 2020 (Gennaio - Dicembre)			Anno 2021 (Gennaio - Dicembre)		
	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile	Numero nuclei	Numero persone coinvolte	Importo medio mensile
Liguria	23.550	47.024	443,97	34.281	67.260	475,70	37.029	70.502	491,91

Quanto all’analisi della distribuzione regionale delle persone coinvolte nell’erogazione del Reddito e della Pensione di Cittadinanza, risulta che nell’anno 2020 le Regioni con il tasso di inclusione più elevato (rapporto tra il numero di persone coinvolte e la popolazione residente) si trovano al Sud e sono la Campania, la Sicilia e la Calabria (rispettivamente 151, 142 e 128 persone coinvolte ogni mille abitanti); quelle con il tasso di inclusione più basso al Nord e in particolare il Trentino Alto-Adige e il Veneto (rispettivamente 12 e 20 per mille). Il valore medio nazionale è di 62 persone ogni mille abitanti. Il valore della Liguria è di 44, il più alto fra tutte le Regioni del nord ed avvicinato, tra queste, solo dal dato del Piemonte.

Se si rapportano le famiglie percettrici di RdC/PdC al totale delle famiglie residenti nelle diverse Regioni, si evidenziano ancora le peculiarità di Campania, Sicilia e Calabria: 10-12 famiglie su 100 percepiscono Reddito o Pensione di cittadinanza, a fronte di un valore minimo registrato in Trentino-Alto Adige con lo 0,9 per cento di famiglie. Complessivamente, nel Nord il valore è piuttosto basso:

il 2,4 per cento. Tuttavia la Liguria raggiunge quasi il 4%. Nel Centro Italia rimane contenuto nel 3,7 per cento e si innalza nelle Regioni del Sud e nelle Isole al 9,3 per cento Istat fornisce anche informazioni sulle “Prospettive per l’economia italiana nel 2020-2021”. Tuttavia, l’accurata analisi sconta necessariamente la variabilità della situazione geopolitica, i sopravvenuti repentini mutamenti nell’andamento dei prezzi sul mercato globale, le ulteriori (altalenanti) evoluzioni dell’epidemia.

Il documento menzionato indica per il biennio 2021-2022 una previsione di crescita sostenuta del Pil italiano (+6,3% per il 2021 e +4,7% il 2022). L’aumento del Pil sarà determinato prevalentemente dal contributo della domanda interna al netto delle scorte (rispettivamente +6,0 e +4,4 punti percentuali nei due anni) a cui si assocerebbe un apporto più contenuto della domanda estera netta (+0,3 punti percentuali in entrambi gli anni).

Gli investimenti sosterranno la ripresa con una intensità più accentuata nel 2021 (+15,7%) rispetto al 2022 (+7,5%). Anche i consumi delle famiglie residenti e delle istituzioni sociali private segneranno un deciso incremento (+5,1% e +4,8%). Il deflatore della spesa delle famiglie residenti aumenterà dell’1,8% quest’anno, risentendo della fase di accelerazione dell’inflazione che è attesa protrarsi nel 2022.

Lo scenario presentato tiene conto degli effetti degli interventi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), dell’orientamento ancora espansivo della politica monetaria e dell’assenza di significative misure di contenimento delle attività sociali e produttive legate all’emergenza sanitaria. Pertanto, si osserva, evoluzioni a quella data non previste su questi fronti potranno determinare un variare delle prospettive.

Con specifico riferimento alla Liguria, si riportano anche alcuni dati più mirati all’analisi del territorio regionale esposti nel Bollettino statistico della Liguria – Gennaio 2022”, elaborato dal Settore Programmazione Finanziaria e Statistica di Regione Liguria su dati Prometeia e ISTAT.

In base ad essi si stimava un lievissimo aumento dell’indice che misura il clima di fiducia dei consumatori (da 117,5 a 117,7), imputabile al miglioramento dei giudizi sulla situazione economica generale, sul bilancio familiare e sull’opportunità all’acquisto di beni durevoli. Anche le attese sulla situazione economica familiare evidenziano una dinamica positiva. A dicembre 2021, invece, l’indice composito del clima di fiducia delle imprese fletteva da 114,8 a 113,1 punti, flessione attribuibile ad un peggioramento delle aspettative sulla produzione nel comparto manifatturiero, di quelle sugli ordini nei servizi e di quelle sull’occupazione presso l’impresa nelle costruzioni.

A novembre 2021 la produzione industriale tornava a crescere in termini congiunturali, dopo il calo del mese precedente. Anche la dinamica congiunturale, nella media degli ultimi tre mesi, registra un aumento. Tutti i principali settori di attività crescono su base mensile, con un incremento più ampio

per il settore dell'energia. L'indice destagionalizzato della produzione nelle costruzioni registra, a novembre 2021, il quarto incremento congiunturale consecutivo, raggiungendo il livello più elevato da maggio 2012. A novembre 2021 le vendite al dettaglio segnano un calo congiunturale, mentre in termini tendenziali registrano una crescita sostenuta. Nel 2021, dopo la flessione del 2020 (-0,2%), i prezzi al consumo tornano a crescere in media d'anno. La ripresa dell'inflazione nel 2021 è stata essenzialmente trainata dall'andamento dei prezzi degli Energetici. A novembre, i prezzi alla produzione dell'industria proseguono la crescita ininterrotta da dicembre 2020 con un'ulteriore accelerazione su base annua (+22,1%, da +20,4% di ottobre). La dinamica tendenziale è trainata ancora dagli incrementi di energia e beni intermedi.

Sempre secondo i dati elaborati dal Settore Programmazione Finanziaria e Statistica di Regione Liguria su dati Prometeia e ISTAT, a seguito della grave crisi economica dovuta al diffondersi della pandemia da Covid- 19, il biennio 2021-2022 in chiave previsionale è caratterizzato dalla crescita di tutti i dati macroeconomici. La Liguria, seppur si attesti poco sotto la media italiana, evidenzia un'ottima ripresa sia dei consumi che degli investimenti e infine del Prodotto Interno Lordo, soprattutto per quanto riguarda l'anno appena trascorso. Inoltre, nel 2021, la produttività e il PIL pro capite si sono rilevati entrambi maggiori delle rispettive medie nazionali. Mentre la variazione % 2019/2020 era stata di -9,3 per il PIL e di -9,7 per la spesa per consumi delle famiglie, questi i dati previsionali per il 2021 e 2022:

VAR. % RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE

	2021		2022	
	Liguria	Italia	Liguria	Italia
Prodotto Interno Lordo	6,1	6,3	4,0	4,0
Spesa per consumi delle famiglie	4,1	4,9	4,6	4,9
Investimenti fissi lordi	13,3	15,7	6,7	7,7

Per quanto riguarda le Imprese Liguri (Elaborazioni del Settore Programmazione Finanziaria e Statistica di Regione Liguria su dati Movimprese), la dinamica imprenditoriale del 2021 mostra un leggero aumento del numero totale delle imprese sia a livello congiunturale che tendenziale. La Liguria chiude il 2021 con un tasso di crescita positivo comparabile con quello nazionale, rispettivamente pari a +0,81% e +0,34% (in calo il numero di imprese dei settori Industria, Agricoltura e Commercio; in aumento il numero nei settori costruzioni e servizi). Riguardo invece alle imprese artigiane, in Liguria dimostrano un tasso di crescita, pari al +1,21%, mentre i dati nazionali risultano in controtendenza con la crescita complessiva, con un valore pari al -0,26%.

Questi dati sono probabilmente almeno in parte destinati a revisioni in senso negativo anche in ragione delle più recenti e crescenti difficoltà di approvvigionamento di materie prime, componenti

tecnologiche, carburanti e combustibili e dal conseguente aumento dei prezzi e dei costi a carico di soggetti produttori, consumatori e famiglie.

Commissione di reati, con particolare riferimento a quelli contro la Pubblica Amministrazione

Alcuni dati relativi alla commissione di reati ed in particolare ai reati contro la pubblica Amministrazione possono essere significativi per analizzare il contesto esterno in cui l'Amministrazione opera e quindi rilevare in materia di prevenzione della corruzione (intesa in senso ampio come già specificato)³.

Alla data attuale non è stato tuttavia possibile reperire i dati statistici ufficiali relativamente ai reati contro la pubblica amministrazione riferiti all'anno 2020 per cui si ripropone la tabella con i dati riferiti al 2019 (già presenti nel Piano 2021-2023).

Tabella n. 1

Nr. reati commessi e segnalazioni riferite a persone denunciate/arrestate in Italia, disaggregate per Regioni, per reati contro la Pubblica Amministrazione (Dati fonte SDI/SSD)					
Territorio	Popolazione al 1° gen 2019	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi % sul tot	Reati commessi ogni 100.000 ab.
Italia	59.641.488	3.444	8.041		5,77
Piemonte	4.311.217	125	498	3,63	2,90

³ per tutti i dati illustrati (ad eccezione della popolazione residente – dato Istat), sono stati utilizzati i dati provenienti dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza contenente i dati consolidati di fonte SDI/SSD – Anno 2019, disaggregati a livello territoriale. Si ricorda che la somma dei dati riferiti a ciascuno degli ambiti territoriali considerati dal sistema può non coincidere con il dato di sintesi riferito al livello immediatamente superiore (ad esempio: la somma dei dati provinciali può differire dal dato riferito all'intera regione, e quindi non può essere utilizzata per ottenere il totale regionale). Ciò si verifica perché i "delitti commessi" non localizzabili in uno specifico ambito territoriale (comune, provincia, regione) sono rilevati dal sistema al livello immediatamente più ampio nel quale è possibile collocarli (provincia, regione, stato). Si evidenzia che i dati riferiti ai reati commessi e quelli riferiti alle persone denunciate/arrestate non possono essere confrontati in quanto dalla banca dati è possibile estrarre solo il numero delle "segnalazioni", vale a dire che lo stesso presunto autore di reato è contato tutte le volte in cui è stato denunciato per ciascun reato commesso. Ad esempio: la stessa persona ha avuto più denunce per lo stesso reato, ha reiterato la commissione di quel reato nell'arco dell'anno e/o ha commesso più reati diversi tra loro nell'arco di uno stesso evento delittuoso o nell'arco dell'anno; pertanto a questa stessa persona saranno collegate più segnalazioni.

Si raccomanda, in ogni occasione in cui vengano divulgati i suddetti dati, di citare sempre la fonte: Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza e di attenersi:

- all'art.4 del Codice di deontologia e di buona condotta per il trattamento dei dati personali per scopi statistici, adottato in attuazione dell'art.106 del D. Lgs 196/2003, laddove si segnala l'opportunità di non divulgare i numeri di eventi/soggetti inferiori o uguali a 3, se da ciò ne conseguisse la concreta possibilità di identificazione dei soggetti interessati;
- al d. lgs. 18.5.18, n. 51, di attuazione della Direttiva UE n. 680 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27.4.2016.

Si segnala inoltre che l'accesso e l'uso dei dati e delle informazioni conservate nella Banca Dati delle Forze di Polizia è disciplinato dall'art. 9 della legge 121/1981 ed è regolamentato dalle prescrizioni del Garante per la protezione dei dati personali.

Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	125.034	6	6	0,17	4,80
Liguria	1.524.826	42	79	1,22	2,75
Lombardia	10027602	380	785	11,03	3,79
Trentino Alto Adige / Südtirol	1.078.069	26	72	0,75	2,41
Veneto	4.879.133	134	289	3,89	2,75
Friuli-Venezia Giulia	1.206.216	49	126	1,42	4,06
Emilia-Romagna	4.464.119	130	397	3,77	2,91
Toscana	3.692.555	168	304	4,88	4,55
Umbria	870.165	61	148	1,77	7,01
Marche	1.512.672	53	143	1,54	3,50
Lazio	5.755.700	425	972	12,34	7,38
Abruzzo	1.293.941	80	168	2,32	6,18
Molise	300.516	25	55	0,73	8,32
Campania	5.712.143	558	1.033	16,20	9,77
Puglia	3.953.305	309	579	8,97	7,82
Basilicata	553.254	81	290	2,35	14,64
Calabria	1.894.110	317	847	9,20	16,74
Sicilia	4.875.290	401	1.093	11,64	8,23
Sardegna	1.611.621	74	157	2,15	4,59

Dati consolidati di fonte SDI/SSD

La successiva tabella espone un maggior dettaglio su alcune fattispecie di reato, relativamente al territorio ligure.

Tabella n. 2

reati commessi e segnalazioni riferite a persone denunciate/arrestate in Italia, per reati contro la Pubblica Amministrazione – LIGURIA (Dati fonte SDI/SSD)				
Descrizione reato	2019		2018	
	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr
Art. 314 -Peculato-	9	20	6	24
Art. 316 ter -Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	4	19	6	6
Art. 317 -Concussione-	-	-	1	9
Art. 318 -Corruzione per un atto d'ufficio-	-	1	-	1
Art. 319 -Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-	4	5	1	19
Art. 321 -Pene per il corruttore-	2	3	1	17

Art. 322 -Istigazione alla corruzione-	4	5	2	4
Art. 323 -Abuso d'ufficio-	10	23	8	18
Art. 328 -Omissione o rifiuto di atti d'ufficio-	9	3	12	2
Art. 640 bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche 8	8	n.d.	11	n.d

Di seguito si illustrano dati (complessivi per l'Italia e specifici per la Liguria) relativi ad altre fattispecie di reato le quali, sebbene non rientranti tra i delitti contro la pubblica amministrazione, possono ritenersi significativi ai fini della descrizione del contesto in relazione alla tematica della prevenzione della corruzione.

Tabella n. 3

numero di delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria (fonte dei dati: ISTAT)

Reato	2018		2019		2020	
	Italia	Liguria	Italia	Liguria	Italia	Liguria
associazione per delinquere	518	6	395	9	466	9
associazione di tipo mafioso	93	0	160	2	132	1
riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita	1872	41	1836	63	1765	35

Infine, una tabella che espone il tasso di delittuosità (tutti i tipi di delitti) per l'Italia e la Liguria da cui riscontrare il confronto con il dato nazionale e l'andamento tra il 2018 e il 2020.

Tabella n. 4

delitti denunciati dalle forze di polizia all'autorità giudiziaria (valori per 100.000 abitanti) (fonte dei dati: ISTAT)

	2018	2019	2020
Italia	3 925.4	3 817.3	3 197
Liguria	4 599.4	4 407.4	3 727

Dati, analisi e informazioni relativi al ruolo e le attività della Corte dei Conti. Le novità normative; i controlli; la responsabilità amministrativa; il contrasto alla cattiva amministrazione e alla corruzione. Si illustrano di seguito ulteriori dati, elementi e informazioni utili all'analisi del contesto esterno, derivanti da relazioni ed analisi della Corte dei Conti per quanto riguarda lo stato ed il coordinamento della finanza pubblica, le attività di controllo e quelle giurisdizionali.

La Relazione sull'attività svolta dalla Corte dei Conti, presentata per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022 contiene dati e analisi significative. In primo luogo, pone in evidenza il ruolo della Corte dei conti in relazione all'attuazione del PNRR. Il d.l. 31 maggio 2021, n. 77, ("Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure"), prevede (art. 7, c. 7) che la Corte dei conti eserciti il controllo sulla gestione di cui all'art. 3, c. 4, della l. 14 gennaio 1994, n. 20, svolgendo in particolare valutazioni di economicità, efficienza ed efficacia circa l'acquisizione e l'impiego delle risorse finanziarie provenienti dai fondi di cui al PNRR. La Corte dei conti riferisce, almeno semestralmente, al Parlamento sullo stato di attuazione del PNRR. Tali profili coinvolgono anche le sezioni regionali di controllo, in corrispondenza con l'affidamento alle competenze territoriali dei progetti del PNRR. Altri interventi normativi di particolare rilievo per l'attività delle pp.aa. sono contenuti nello stesso d.l. n. 77/2021. Con l'art. 51, c. 1, lett. h) è stato modificato l'art. 21, c. 2, d.l. n. 76/2020, prevedendo che, limitatamente ai fatti commessi dalla data di entrata in vigore del decreto e fino al 30 giugno 2023 la responsabilità dei soggetti sottoposti alla giurisdizione della Corte dei conti in materia di contabilità pubblica per l'azione di responsabilità è limitata ai casi in cui la produzione del danno conseguente alla condotta del soggetto agente è da lui dolosamente voluta. La limitazione di responsabilità non si applica per i danni cagionati da omissione o inerzia del soggetto agente.

L'art. 50, c. 3, introduce semplificazioni in fase di esecuzione dei contratti PNRR, prevedendo, tra l'altro, che il contratto diviene efficace con la stipulazione, senza doversi attendere l'esito dei controlli di cui all'art. 32, c. 12, d.lgs. n. 50/2016.

L'art. 46 della l. 23 dicembre 2021, n. 238, prevede "disposizioni in merito allo sviluppo della funzione consultiva". Limitatamente alle risorse stanziato dal PNRR e ai fondi complementari al PNRR, le Sezioni riunite della Corte dei conti in sede consultiva, a richiesta delle amministrazioni centrali e degli altri organismi di diritto pubblico nazionali, rendono pareri nelle materie di contabilità pubblica, su fattispecie di valore complessivo non inferiore a un milione di euro, e assicurano la funzione nomofilattica sull'esercizio della funzione consultiva da parte delle sezioni regionali di controllo. I medesimi pareri sono resi dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, a richiesta dei comuni, delle province, delle città metropolitane e delle regioni, sulle condizioni di applicabilità della normativa di contabilità pubblica all'esercizio delle funzioni e alle attività finanziate con le risorse stanziato dal PNRR e con i fondi complementari al PNRR. È esclusa, in ogni caso, la gravità della colpa qualora l'azione amministrativa si sia conformata ai pareri resi dalla Corte dei conti in via consultiva ai sensi di tale norma, nel rispetto dei presupposti generali per il rilascio dei medesimi.

Il d.l. n. 77/2021 è intervenuto a modificare il d.lgs. n. 50/2016 (c.d. codice dei contratti pubblici) anche al fine di introdurre deroghe temporanee al codice dei contratti pubblici al fine di semplificare e accelerare le procedure di gara nonché dettare specifiche disposizioni relative alle procedure di gara propedeutiche all'affidamento di contratti finanziati dal PNRR. In particolare, il mancato rispetto dei termini, la mancata tempestiva stipulazione del contratto e il tardivo avvio dell'esecuzione dello stesso possono essere valutati ai fini della responsabilità del responsabile unico del procedimento per danno erariale e, qualora imputabili all'operatore economico, costituiscono causa di esclusione dell'operatore. Inoltre, l'art. 48, d.l. n. 77/2021, prevede semplificazioni per i contratti finanziati con risorse derivanti, in tutto o in parte, dal PNRR o dal PNC, o da fondi strutturali dell'Unione europea, consistenti, tra l'altro, nell'ampliamento della procedura negoziata senza bando (c. 3) e nella preclusione alla invalidazione giurisdizionale del contratto, con conseguente tutela risarcitoria solo per equivalente.

Con riferimento alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea, le stazioni appaltanti possono ricorrere alla procedura negoziata senza bando (art. 63, d.lgs. n. 50/2016) nella misura strettamente necessaria, quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea (art. 48, c. 3, cit.).

Riguardo all'impatto del NGEU (Next Generation EU) e le sue interconnessioni con i fondi SIE e loro riprogrammazione, la Corte ha segnalato come le gravi conseguenze della pandemia da Covid-19 hanno indotto le Istituzioni dell'Unione a ripensare le regole di spesa della politica di coesione, allo scopo primario di fornire strumenti più flessibili e agili per l'utilizzo dei Fondi strutturali e di investimento europei (SIE). Una delle misure adottate è stata la riprogrammazione delle risorse disponibili, veicolate sugli ambiti con maggiore necessità di sostegno finanziario, come la sanità e il sistema delle imprese, in particolare le PMI.

Le regole del NGEU, del resto, indicano un nuovo contesto, in cui si pone in evidenza la realizzazione effettiva dei progetti. Tale strumento necessita di un approccio nuovo sia nella gestione che nell'esercizio delle funzioni di controllo. In tale contesto, un rilevante peso specifico assumono i controlli nazionali per assicurare la stabilizzazione delle risorse europee. Si parte dal presupposto che l'intero sistema del NGEU è caratterizzato da un regime di condizionalità (definita anche aggravata) riferita non più alla dimostrazione delle spese effettuate (come per i Fondi SIE), ma ai risultati

raggiunti. Ciò comporta una particolare attenzione sia alla fase di progettazione sia all'effettiva realizzazione degli steps degli interventi e alla loro tempistica. Indispensabile diviene l'esigenza di mettere in campo la verifica dell'effettiva realizzazione delle riforme e delle opere pubbliche, al di là del raggiungimento di target e milestone delineati in termini di adempimenti nel PNRR. Nel contesto delineato diviene, quindi, fondamentale la costruzione di un rapporto virtuoso tra capacità di assorbimento dei fondi UE disponibili e l'ammontare delle risorse di cui si beneficia a titolo di RRF, perseguendo un'ottica di sviluppo e la stabilità nel mettere a sistema la gestione strategica delle disponibilità finanziarie, tenendo conto delle sinergie operative e potenziali di spazio e di tempo di tutte le risorse unionali ed evitando i principali rischi correlati al mancato utilizzo e all'appropriazione indebita di fondi nell'ambito del complessivo piano di ripresa dell'Unione europea. La Relazione della Procura generale della Corte dei Conti per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022 oltre a porre anch'essa l'attenzione sull'attuazione del PNRR, evidenzia il raccordo e le connessioni tra la responsabilità amministrativa e il contrasto alla *maladministration* ed alla corruzione tra prevenzione e repressione. Rileva come, pur in mancanza dell'espressa attribuzione di specifiche funzioni in materia da parte della legge n. 190/2012 (che si è limitata a prevedere per il caso di violazione dei propri precetti fattispecie di "danno erariale e all'immagine"), la Corte dei conti contribuisce in maniera costante ed efficace alla prevenzione ed alla repressione dei casi di cattiva amministrazione e corruzione, attraverso l'esercizio delle azioni di responsabilità amministrativa nei confronti dei dipendenti pubblici e, più in generale, dei soggetti cui è demandato il perseguimento di interessi pubblici e, come tali, avvinti alla P.A. da un rapporto "di servizio".

La Relazione si concentra poi sui rapporti sulla governance e i meccanismi di tutela relativi alle risorse europee. Per alcuni anni affluiranno infatti alle amministrazioni italiane copiose risorse aggiuntive, il cui corretto utilizzo dovrà essere attentamente presidiato a tutti i livelli anche al livello della magistratura contabile nelle sue diverse funzioni. Pertanto l'attenzione che, anche dalla prospettiva della funzione requirente della Corte dei Conti, è necessario riservare al variegato settore delle risorse finanziarie, derivanti dalla appartenenza all'Unione Europea, assume nel 2022 un rilievo ed un'urgenza senza precedenti.

Nella Relazione della Procura si pone l'attenzione anche sull'intreccio delle nuove risorse determinate dall'iniziativa Next Generation EU con quelle dei fondi appartenenti all' "ordinaria" programmazione eurounitaria e che vengono ricomprese nel Quadro Finanziario Pluriennale nella forma della programmazione settennale.

L'attuazione italiana del PNRR vede l'impiego di ingenti fondi, per la maggior parte di origine eurounitaria, che verranno utilizzati direttamente dalle PP.AA. (amministrazioni centrali o locali) od

in partnership con soggetti privati, i quali accederanno ai fondi pubblici per concorrere allo svolgimento delle attività di ricostruzione del tessuto economico, di ripresa dell'attività economica e di sviluppo delle infrastrutture del territorio. Per contrastare il fenomeno della dispersione delle risorse finanziarie – ovvero, in genere, dello sviamento dal fine delle medesime – l'Unione Europea ha adottato misure di sicurezza per preservare il corretto utilizzo delle ingenti somme, messe a disposizione degli Stati, per attuare il loro PNRR.

Nello specifico ambito del Recovery Fund, il Regolamento U.E. n. 241/2021 prevede che “gli interessi finanziari dell'Unione devono essere tutelati attraverso misure proporzionate, tra cui misure di prevenzione, individuazione, rettifica e indagine di casi di frode, corruzione e conflitti di interessi e, se del caso, sanzioni amministrative”. Sul fronte interno dell'ordinamento italiano, la Legge di Bilancio 2021 ha introdotto una prima serie di disposizioni relative alla governance del PNRR (art. 1, commi da 1037 a 1050). Tra queste il comma 1043 nell'attribuire l'attuazione alle singole amministrazioni e organismi titolari dei diversi progetti, ne individua la relativa responsabilità in termini di controllo dei cronoprogrammi e conseguimento degli obiettivi, “conformemente al principio della sana gestione finanziaria e alla normativa nazionale ed europea, in particolare per quanto riguarda la prevenzione, l'individuazione e la correzione delle frodi, la corruzione e i conflitti di interessi”.

Tra le altre norme adottate dal Legislatore italiano nel contesto dell'attuazione del PNRR e del rispetto degli obblighi di tutela finanziaria stabiliti dall'U.E., la Procura della Corte segnala l'art. 22 del D.L. n. 76/2020 (D.L. Semplificazioni), il quale prevede che la Corte dei conti, anche a richiesta del Governo o delle competenti commissioni parlamentari, svolga il controllo concomitante di cui all'art. 11, comma 2, della legge n. 15/2009, sui principali piani, programmi e progetti relativi agli interventi di sostegno e di rilancio dell'economia nazionale. Accanto a tale previsione si annovera, tuttavia, anche quella (vista sopra) di cui all'art. 21, comma 2, che limita (temporaneamente) la perseguibilità dei danni erariali scaturenti dalle condotte attive poste in essere con colpa grave. Tale limitazione avrebbe l'intento di superare il fenomeno dell'amministrazione difensiva (c.d. “paura della firma”), circoscrivendo l'azione del P.M. ai casi di condotte affette dal solo dolo (ed ai casi di condotte omissive affette da colpa grave), così “rassicurando” gli amministratori (politici e dirigenti) in ordine a potenziali responsabilità contabili incombenti sulle loro attività gestorie. Questa tipologia di condotta non sarà perseguibile sino al 30 giugno 2023.

Quanto ai profili relativi alle funzioni di controllo della Corte dei conti nel contesto dell'esecuzione del PNRR, si rammenta che le Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti, nel febbraio 2021, in occasione della “Audizione nell'ambito dell'attività conoscitiva sulla proposta di piano

nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” hanno sottolineato che la Commissione europea verificherà sia l’adempimento dell’obbligo dei singoli Stati membri di dotarsi di sistemi di controllo adeguati a prevenire, individuare e contrastare corruzione, frodi, conflitti di interesse nell’uso dei fondi messi a disposizione dall’Unione, sia il sistema di controlli interni che ogni stato membro deciderà di adottare. Con riferimento alle funzioni di controllo inerenti all’azione attuativa degli obiettivi del PNRR, la Corte dei conti svolgerà, quindi, la consueta funzione di controllo preventivo di legittimità – ai sensi dell’art. 3 della legge n. 20/1994 – nei confronti degli atti previsti dalla norma specifica che, in buona sostanza, riguardano gli atti di programmazione comportanti spese o approvazione di contratti. Tale controllo non esaurisce il quadro delle verifiche sull’utilizzo delle risorse derivanti dal NGUE e, dunque, del PNRR; le gestioni attuative di quest’ultimo saranno comunque oggetto di analisi in sede di controllo finalizzato al referto al Parlamento in occasione della valutazione dello stato della Finanza pubblica, come previsto dalla deliberazione del 16.12.2020 delle Sezioni riunite in sede di controllo, ove si richiama una modalità di controllo volta non solo a verificare la regolarità amministrativo-contabile delle gestioni, ma anche le modalità e lo stato di attuazione dei programmi di spesa in termini di qualità e tempestività dell’obiettivo programmato.

Si accenna qui anche il conseguente e necessario focus che la Corte ha posto, in sede di programmazione dei controlli per il 2022 e di definizione dei relativi criteri, sia a livello centrale che territoriale, sull’attuazione del PNRR e sull’utilizzo delle relative risorse. È quanto emerge dalla Delibera delle Sezioni riunite in sede controllo n. 21/SSRRCO/INPR/21 del 22 dicembre 2021 che ha ad oggetto la “Programmazione dei controlli e delle analisi della Corte dei conti per l’anno 2022”. Indicazioni più specifiche anche per il nostro Ente potranno derivare dall’annuale Delibera della Sezione Autonomie aventi ad oggetto le linee guida per le relazioni annuali dei presidenti delle regioni e delle province autonome sul sistema dei controlli interni. Si segnala peraltro che già la Delibera N. 3/SEZAUT/2022/INPR del 24 febbraio 2022, avente ad oggetto le Linee guida e il relativo questionario per la relazione del Collegio dei revisori dei conti sul bilancio di previsione delle Regioni e delle Province autonome per gli esercizi 2022-2024, ferma restando l’attenzione sulla stabilità finanziaria, sulla corretta applicazione degli istituti dell’armonizzazione contabile nonché sugli effetti della perdurante crisi sanitaria causata dalla pandemia da Covid-19 sul sistema sanitario regionale, valorizza, in una sezione dedicata (sez. VIII) del questionario, l’acquisizione di informazioni mirate alla verifica dell’impatto del PNRR sulle gestioni delle Regioni e delle Province autonome, anche con riferimento all’adeguatezza di alcuni aspetti organizzativi degli enti, al fine di favorire la corretta applicazione delle procedure relative alla gestione finanziaria, per scongiurare inefficienze, ritardi, duplicazioni o sovrapposizione di risorse. In particolare, vengono richieste informazioni al fine di

verificare quali direttive abbia adottato l'ente nei confronti dei propri organi di controllo interno, in materia di prevenzione e contrasto dei conflitti di interesse, delle frodi, della corruzione e della duplicazione dei finanziamenti collegati all'attuazione del PNRR, nonché in materia di audit finanziario-contabile e di monitoraggio della gestione.

La Relazione della Procura riporta dati statistici utili a comprendere la portata – anche territoriale – delle principali azioni per responsabilità amministrativa. Si riportano alcune delle tabelle.

Ripartizione Territoriale delle Citazioni e dei Giudizi anno 2021

Sezione Giurisdizionale Regionale	Ripartizione Territoriale Citazioni anno 2021	Percentuale Ripartizione Territoriale dei Giudizi avviati nell'anno 2021	Importo danno richiesto anno 2021
Abruzzo	22	2,18	7.914.454,37
Basilicata	9	0,89	51.250.427,75
Calabria	43	4,27	78.854.451,08
Campania	49	4,87	9.494.156,70
Emilia-Romagna	64	6,36	5.575.605,17
Friuli-Venezia Giulia	16	1,59	3.990.830,28
Lazio	98	9,73	227.868.758,93
Liguria	31	3,08	7.949.118,00
Lombardia	94	9,33	73.685.415,25
Marche	16	1,59	2.201.197,26
Molise	19	1,89	5.565.197,76
Piemonte	108	10,72	165.278.369,00
Puglia	47	4,67	5.877.994,73
Sardegna	14	1,39	2.626.602,32
Sicilia	100	9,93	41.793.708,20
Toscana	127	12,61	15.395.820,98
Trentino A.A. Trento	16	1,59	3.751.370,54
Trentino A.A. Bolzano	32	3,18	23.927.478,52
Umbria	57	5,66	6.833.311,44
Valle d'Aosta	9	0,89	306.848,63
Veneto	36	3,57	7.732.542,83
TOTALE	1007	100	747.873.659,74

citazioni emesse per indebite percezioni di fondi europei e nazionali dal 2015 al 2021 - divise per anno

ANNO	NUMERO	IMPORTI
2015	193	223.372.589,17
2016	104	51.334.734,00
2017	179	99.644.087,83
2018	217	75.868.019,21
2019	151	64.380.163,02
2020	72	12.891.705,18
2021	190	231.915.804,89

sentenze di condanna di primo grado emesse per indebite percezioni di fondi europei e nazionali dal 2015 al 2021 - divise per anno

ANNO	NUMERO	IMPORTI
2015	119	119.625.875,33
2016	158	70.496.433,94
2017	111	46.465.295,55
2018	94	63.576.988,75
2019	82	56.131.798,11
2020	66	27.500.796,67
2021	135	28.462.659,66

sentenze di secondo grado emesse per indebite percezioni di fondi europei e nazionali dal 2015 al 2021

ANNO	NUMERO	IMPORTI
2015	57	57.567.614,67
2016	41	46.131.341,23
2017	61	58.249.210,69
2018	47	73.730.390,21
2019	17	183.800.072,63
2020	48	43.239.691,15
2021	31	29.566.477,71

Infine, alcuni dati più specificamente riferiti alla **Regione Liguria**, tratti dalla **Relazione della procura regionale presso la sezione giurisdizionale per la Liguria in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022**:

situazione delle istruttorie	n.
Pendenti al 1° gennaio 2021	4.819
Aperte	824
Archivate	1.668
Giudizi attivati	32
Pendenti al 31 dicembre 2021	3.943

istruttorie aperte per amministrazione danneggiata	n.
STATO	110
PROVINCE	22
EE.LL.	213
REGIONE	20
ASL	459
TOTALE	824

2.3.2.3 DATI E ANALISI IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO

Anche la UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia, cioè l'unità centrale nazionale con funzioni di contrasto del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo) nel proprio "Rapporto

Annuale 2020” (datato maggio 2021) dedica specifica considerazione all’impatto della pandemia ed agli effetti derivanti nel rispettivo ambito di analisi e di attività.

In generale, nel 2020 l’Unità ha ricevuto 113.187 segnalazioni di operazioni sospette, 7.398 in più rispetto all’anno precedente. L’incremento deriva principalmente dall’aumento delle segnalazioni di banche e Poste (+11,2%) nonché degli intermediari e altri operatori finanziari (+8,5%).

L’incremento del numero di operazioni sospette segnalate si è accentuato nel corso del 2021. Nei primi cinque mesi la UIF ha infatti ricevuto 58.586 segnalazioni di operazioni sospette, con un incremento del 30,8% rispetto allo stesso periodo del 2020.

Le comunicazioni trasmesse dalla Pubblica amministrazione risultano anche nel 2020 estremamente limitate. Nel 2020 sono comunque proseguiti i contatti della UIF con il mondo della Pubblica amministrazione alla ricerca di sinergie che consentano all’attività di analisi di beneficiare dell’apporto informativo del comparto pubblico. Tale contributo è da ritenersi ancora più prezioso nell’attuale periodo emergenziale a fronte dei rischi correlati agli interventi a sostegno dell’economia. È continuata, inoltre, l’attività di formazione a favore degli uffici della PA in tema di prevenzione del riciclaggio. La formazione si conferma un tassello insostituibile dell’azione di sensibilizzazione anche attraverso gruppi di lavoro tematici in grado di far emergere aspetti problematici. Nel corso del 2022 e negli anni successivi anche Regione Liguria cercherà di stabilire contatti con la UIF, la SNA e altre p.a. al fine di individuare utili percorsi formativi per le Strutture regionali per le quali le tematiche dell’antiriciclaggio possano assumere maggiore rilevanza. Si ritiene altresì molto utile poter fruire di occasioni di networking al fine di condividere le buone pratiche sperimentate dalle Amministrazioni che hanno già avviato la collaborazione con l’UIF. La distribuzione territoriale delle segnalazioni è in buona parte sovrapponibile a quella del 2019. La Lombardia, pur registrando una flessione del 6,2% rispetto all’anno precedente, si conferma in valore assoluto la prima regione di localizzazione dell’operatività sospetta, con un’incidenza del 17,3% sul totale; seguono la Campania (13%) e il Lazio (12,7%). La Liguria si posiziona, quanto a numeri assoluti, a “metà classifica” con 2.873 segnalazioni (il 2,7% del totale nazionale) nel 2019 e 2.574 (2,3%) nel 2020 con un decremento del -10,4%.

Se si rapporta la distribuzione territoriale delle segnalazioni alla popolazione residente, la prima regione per localizzazione dell’operatività sospetta è la Campania (0,26%), seguita da Lazio (0,25%) e Lombardia (0,2%). Anche se la Liguria presenta un dato certamente inferiore (0,17% di segnalazioni rispetto alla popolazione residente), a livello provinciale (distribuzione in quartili delle segnalazioni ricevute per 100.000 abitanti in base alla provincia in cui è avvenuta l’operatività segnalata) la provincia di Imperia si conferma tra quelle a più elevata incidenza.

L'UIF, nel rapporto, si sofferma poi sugli effetti della diffusione del Covid 19. Nel 2020 gli abituali paradigmi di riconoscimento e classificazione dei rischi sono stati condizionati dall'insorgere della pandemia che, nello spazio di pochi mesi, ha comportato l'affacciarsi di nuove minacce e al contempo ha conferito nuove proporzioni a rischi già noti. La velocità di diffusione del virus, l'adozione di stringenti misure di contenimento e il conseguente deterioramento della situazione economica di famiglie e imprese hanno richiesto una complessa serie di interventi pubblici. La celerità richiesta dall'andamento dell'emergenza sanitaria si è tradotta in un'attenuazione dei controlli

amministrativi che, in alcuni casi, ha creato spazi di manovra per condotte illecite sia nei rapporti con le controparti pubbliche sia indirettamente tra i privati. Sullo sfondo, le ripercussioni sociali ed economiche della crisi pandemica hanno incrementato i rischi di infiltrazione nelle imprese da parte della criminalità organizzata.

Il complesso dei fattori evidenziati ha indotto l'Unità a stimolare con apposite comunicazioni ai soggetti obbligati per l'attento presidio dei suddetti rischi e per assicurare il contributo della collaborazione attiva di tutti gli attori del sistema antiriciclaggio. Al contempo, la necessità di individuare con tempestività le segnalazioni che avessero evidenziato fattispecie di anomalia collegabili al Covid-19 ha richiesto all'interno della UIF veloci adattamenti dei processi e ulteriori affinamenti delle sinergie con gli Organi investigativi.

Le segnalazioni pertinenti a contesti di rischio legati alla pandemia nel 2020 sono state 2.277 per un valore complessivo di operatività sospetta pari a 8,3 miliardi di euro. Di queste, l'80,0% ha riguardato, nella prima fase, principalmente la compravendita di materiale sanitario e di DPI cui si sono aggiunti, in una seconda fase, l'erogazione e l'utilizzo incongruo di finanziamenti garantiti o contributi a fondo perduto. Circa il 64% di tali segnalazioni ha ricevuto un feedback positivo da parte degli Organi investigativi. Le segnalazioni Covid-19 sono quasi interamente ascrivibili al comparto finanziario: il 94,2% delle SOS è stato inviato da istituti bancari e da Poste.

Nei primi cinque mesi del 2021 le segnalazioni riferibili alla pandemia sono state 1.796, per un'operatività sospetta pari a 1,86 miliardi di euro: le fattispecie esaminate hanno riguardato principalmente le agevolazioni finanziarie e in misura minore l'approvvigionamento di materiale sanitario.

L'emergenza sanitaria ha anche posto in evidenza la cruciale importanza dei rischi che caratterizzano il settore pubblico, la cui vulnerabilità a dinamiche di natura corruttiva e più in generale di condizionamento dell'azione amministrativa è stata significativamente accresciuta dal frangente drammatico della pandemia. Anche al di fuori del contesto pandemico, nel 2020 sono state osservate fattispecie che confermano come le diverse forme di sovvenzionamento pubblico restino esposte a

rischi di abuso e frode. In particolare, sono emerse condotte ascrivibili all'utilizzo distorto di fondi ottenuti mediante agevolazioni finanziarie pubbliche.

Nel corso del 2020 l'Unità ha avviato i lavori per l'elaborazione di un indicatore sintetico da impiegare nella selezione automatica di segnalazioni di operazioni sospette potenzialmente connesse al rischio di reati contro la Pubblica amministrazione. La necessità di uno strumento specifico è scaturita dall'esperienza di analisi maturata, secondo la quale le fattispecie rilevanti vengono individuate sovente a valle dell'approfondimento di segnalazioni a prima vista non collegate con interessi o risorse pubbliche; inoltre, gli scopi illeciti vengono perseguiti attraverso condotte di varia natura che non sempre contemplano un'operazione finanziaria o modalità comunque tracciabili dal panorama dei soggetti segnalanti

L'evoluzione delle situazioni emergenziali. L'avvio e l'attuazione del PNRR

In termini generali, le situazioni emergenziali da un lato possono avere significativo impatto sul tessuto sociale e sulle attività economiche nella Regione e sulla situazione complessiva di vita e lavoro dei cittadini, dall'altro e correlativamente rendono necessarie attività e procedure amministrative che in quanto possibilmente caratterizzate da straordinarietà o eccezionalità (sotto profilo sia della provenienza o entità delle risorse da investire che della disciplina e degli interventi organizzativi necessari) potrebbero richiedere maggiore attenzione anche da parte del sistema approntato per la prevenzione della corruzione considerate le significative risorse pubbliche investite, l'eccezionalità (talora in funzione acceleratoria e semplificatoria) delle procedure speciali e l'eventuale maggiore vulnerabilità.

Nei Piani degli anni scorsi si era dato più specifico rilievo, ad esempio, alle situazioni emergenziali conseguenti a eventi dannosi di natura meteorologica o legati al rischio e dissesto idrogeologico (ambito particolarmente delicato per la nostra Regione) nonché alla situazione connessa al disastroso crollo del viadotto sul Polcevera (Ponte Morandi) ed alla sua ricostruzione.

L'analisi di contesto per il 2022 è ancora largamente condizionata dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 che ha impatti significativi sotto il profilo sanitario, economico, sociale e istituzionale.

A partire da quest'anno occorre anche considerare la significativa portata del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Se ne è già fatta menzione nei paragrafi precedenti, specie in relazione alle attività ed analisi della Corte dei conti.

Il Next Generation EU (NGEU) costituisce la risposta dell'Unione Europea alla crisi pandemica e rappresenta un programma di portata e ambizione senza precedenti, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si articola in sei Missioni (digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute) e 16 Componenti.

Si rinvia ai siti istituzionali del governo e dei vari ministeri (tra cui in particolare il sito web dedicato <https://italiadamani.gov.it>) per l'illustrazione completa e dettagliata di tutte le componenti, degli obiettivi, delle riforme e del sistema di governance).

Il Piano ha inoltre 3 obiettivi principali. Il primo, con un orizzonte temporale ravvicinato, consiste nel riparare i danni economici e sociali causati dalla crisi pandemica. Con una prospettiva più di medio-lungo termine, affronta alcune debolezze dell'economia e della società del nostro Paese: i perduranti divari territoriali, le

disparità di genere, la debole crescita della produttività e il basso investimento in capitale umano e fisico. Infine, le risorse del Piano contribuiscono a dare impulso a una compiuta transizione ecologica.

Il PNRR quindi non è soltanto un programma di investimento tradizionale ma anche un vero e proprio progetto trasformativo, nel quale gli stanziamenti di risorse sono accompagnati da un corposo pacchetto di riforme.

Il Piano comprende un ambizioso progetto di riforme (nei contesti generali della pubblica amministrazione, giustizia, semplificazione della legislazione e promozione della concorrenza) e si stima che gli investimenti previsti nel Piano avranno un impatto significativo sulle principali variabili macroeconomiche.

L'impatto del PNRR quale elemento di contesto esterno è quindi molteplice: attiene all'entità e articolazione degli investimenti, all'entità e articolazione delle riforme di sistema, agli effetti di entrambi sul piano economico, all'impatto organizzativo dell'attuazione degli interventi da parte delle pubbliche amministrazioni, agli effetti delle riforme sulle attività e sull'organizzazione delle pubbliche amministrazioni. Tale significativo impatto si avrà sia a livello nazionale che nei diversi ambiti territoriali. Anche la Liguria ne sarà significativamente interessata, su tutti i piani sopra menzionati. Il tessuto sociale ed economico ligure beneficerà degli investimenti e delle riforme ed altresì le pubbliche amministrazioni locali – ed in primo luogo la Regione – sono coinvolti non solo dalle riforme di contesto ma sono anche attivamente impegnate nello sforzo organizzativo per portarle avanti e concluderle.

Così come si era evidenziato nel precedente Piano in relazione alle misure di contenimento e di rilancio anche in questa nuova fase vanno evidenziati i rischi inerenti la non corretta gestione delle risorse. Le differenze sono tuttavia significative: da una fase con caratteristiche eminentemente emergenziali, di urgenza, di contenimento, di “chiusura”, di grave contrazione e di relativa scarsità

di risorse da utilizzare e investire, si sta passando ad una fase di programmazione, progettazione e pianificazione strutturate, anche a medio e lungo termine, caratterizzata da significativa disponibilità di risorse, dalla “riapertura” e ripresa delle attività e delle dinamiche economiche, pur con l’incertezza di futuri sviluppi e di ulteriori eventi e condizioni del contesto internazionale (nei mercati finanziari, delle materie prime e delle risorse in generale, delle relazioni internazionali e, da ultimo, delle operazioni militari).

Anche in questa diversa fase sussistono certamente rischi di corruzione e cattiva gestione dei servizi e delle risorse pubbliche; da un lato derivanti dagli inevitabili tentativi della criminalità organizzata di inserirsi nelle attività ove confluiranno le risorse, venendo a contatto con le pubbliche amministrazioni destinatarie, quali beneficiari, soggetti attuatori, organismi intermedi con conseguenti potenziali rischi corruttivi per i funzionari e le strutture gestionali negli ambiti di attività interessate; dall’altro e in diversa prospettiva, i rischi di cattiva gestione ineriscono il pericolo di non rispettare condizioni, termini, scadenze connesse ai cronoprogrammi previsti per l’utilizzo delle risorse. Si intende che l’esigenza di osservare tempistiche stringenti per la realizzazione di interventi complessi può condurre ad un impiego in assenza di presupposti e requisiti oppure, al contrario, il necessario rispetto di complesse procedure in carenza dell’assetto organizzativo adeguato potrebbe rendere impossibile utilizzare le risorse nei tempi prescritti, con conseguente perdita dei finanziamenti e mancata realizzazione degli interventi.

Permangono in generale le esigenze di considerare, valutare e contrastare i rischi connessi alle erogazioni di benefici che caratterizzano anche questa fase di ripresa, sia in quanto connesse all’utilizzo delle risorse finanziarie del PNRR sia in quanto connesse alle ulteriori misure di sostegno (ad esempio a fronte dell’aumento dei costi per le famiglie).

Per l’analisi di contesto è rilevante anche considerare il modello organizzativo e di governance del PNRR configurati al fine di garantire l’efficace attuazione del PNRR, con i decreti-legge n. 77/2021 e n. 80/2021, per favorire le interlocuzioni con la U.E. in tutte le fasi di attuazione, controllo e rendicontazione. La normativa interna ha delineato un modello organizzativo articolato su due livelli di gestione: un livello di presidio e coordinamento e un livello di attuazione delle misure. In particolar modo, l’articolo 9, comma 1, del decreto legge n. 77/2021 prevede che alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR provvedono le amministrazioni centrali, le Regioni e gli enti locali, sulla base delle specifiche competenze istituzionali ovvero sulla base della diversa titolarità degli interventi definita nel PNRR, attraverso le proprie strutture o avvalendosi di soggetti attuatori esterni individuati nel PNRR oppure con le modalità previste dalla normativa

nazionale ed europea vigente. Sull'attuazione di tali interventi opera la supervisione della Cabina di regia, di cui all'articolo 2 del D.L. n. 77/2021, titolare dei poteri di indirizzo, impulso e coordinamento generale sull'attuazione degli interventi del PNRR.

La Cabina di regia è affiancata dal Tavolo permanente per il partenariato territoriale, economico e sociale, costituito dai rappresentanti delle parti sociali, del Governo, delle Regioni, delle Province autonome e degli enti locali, che esercita funzioni consultive nelle materie e per le questioni connesse all'attuazione del PNRR.

Infine, presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze-Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato operano: il Servizio centrale per il PNRR, con compiti di coordinamento operativo, monitoraggio, rendicontazione e controllo del PNRR, che rappresenta il punto di contatto nazionale con la Commissione europea per l'attuazione del PNRR; l'Unità di missione per la valutazione dello stato di attuazione di milestone e target del PNRR; l'Ufficio di audit del PNRR che effettua le verifiche di sistema, le verifiche delle operazioni e le verifiche delle performance, predisponendo anche un Piano d'indagine generale.

Le amministrazioni o gli organismi di diritto pubblico cui fanno capo una o più Misure sono responsabili della relativa gestione finanziaria, del monitoraggio e dell'avanzamento complessivo, del controllo sul livello di conseguimento di traguardi e obiettivi e della rendicontazione alla Struttura di servizio centrale per il PNRR.

Gli Uffici delle Amministrazioni centrali titolari degli interventi possono svolgere, a seconda della natura delle azioni, il ruolo di soggetti attuatori degli interventi, nel caso in cui provvedono direttamente, anche per il tramite di affidamenti a società pubbliche in house, alla realizzazione dei progetti PNRR (interventi a titolarità). Possono, altresì, svolgere il ruolo di intermediari dell'attuazione (interventi cosiddetti a regia), nel caso in cui l'attuazione dei progetti attraverso i quali si perseguono gli obiettivi della misura del PNRR è di competenza di organismi terzi.

In ragione dell'oggetto del presente Piano risultano di interesse anche le considerazioni e riflessioni svolte dal Presidente dell'ANAC sulla "Relazione sullo stato di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), anno 2021", rispetto alle riforme e ai traguardi connessi alla prima fase di attuazione del PNRR e che ricadono negli ambiti di competenza di ANAC, in quanto relativi al settore dei contratti pubblici.

Nello specifico, viene considerata la "Riforma.10: Riforma del quadro legislativo in materia di appalti pubblici e concessioni", nell'ambito della quale sono ricompresi due traguardi: M1C1-69, avente ad oggetto l'emanazione del decreto-legge di semplificazione del sistema degli appalti pubblici; M1C1-71, vertente sull'entrata in vigore "di tutte le leggi, i regolamenti e i provvedimenti attuativi (anche

di diritto derivato) per il sistema degli appalti pubblici”, allo scopo di raggiungere i risultati elencati poi più puntualmente nella Relazione.

Anac passa quindi a illustrare il percorso, in parte compiuto e in parte in atto, per raggiungere tali risultati, soffermandosi su alcuni aspetti e temi delle riforme attuative del PNRR: le misure previste dal decreto-legge

n. 77 del 2021 (avente ad oggetto non solo la governance del PNRR nonché una serie di “misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”); la motivazione anticipata e qualificata per gli affidamenti “in house providing”; le misure di semplificazione delle procedure di affidamento ed esecuzione; la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici; i bandi-tipo adottati dall’ANAC; la costituzione di una Cabina di regia per il coordinamento della contrattualistica pubblica; il sistema di monitoraggio dei tempi di realizzazione dei lavori infrastrutturali; il funzionamento della Banca Dati nazionale dei Contratti Pubblici; le strategie professionalizzanti e i piani di formazione; il sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti; il disegno di legge “Delega al Governo in materia di contratti pubblici”. ANAC svolge anche una riflessione preliminare e complessiva sulla questione delle fasi di attuazione del PNRR. Si ammette che la programmazione e l’individuazione di precise scadenze entro le quali compiere riforme ed investimenti rappresentano strumenti essenziali, dei quali non è possibile fare a meno per far sì che lo sviluppo non subisca battute d’arresto e che gli obiettivi, così come individuati, vengano centrati. Da un punto di vista tecnico il PNRR costituisce un complesso insieme di investimenti e riforme: di queste ultime, molte rientrano tra le riforme strutturali più volte richieste dall’Europa ed occorre procedere con la massima celerità consentita, valorizzando quanto più possibile la spinta propulsiva del PNRR. ANAC ritiene però che parzialmente diverso possa essere l’approccio con riferimento ai singoli investimenti, che devono essere valutati caso per caso, secondo un’attenta ponderazione fra costi e benefici, tenendo conto che l’accelerazione nella realizzazione comporta necessariamente un accrescimento dei costi, sotto diversi punti di vista. Ciò, tendo conto del fatto che l’utilizzo dei fondi Next Generation EU si ripercuote comunque, sul debito pubblico, sia sul versante nazionale, sia su quello europeo, che saremo comunque chiamati a restituire in quota parte. Al riguardo, segnala che la crescita della domanda pubblica conseguente all’iniezione di fondi europei avrebbe dovuto confrontarsi con i vincoli alla capacità produttiva del sistema-Paese, già messa a dura prova nel periodo dell’emergenza pandemica. In particolare, i tempi esecutivi ristretti avrebbero necessariamente finito per causare una ulteriore lievitazione della spesa, dovuta ad un aumento dei costi, per la scarsità della manodopera e l’innalzamento del prezzo delle materie prime. I cambiamenti dello scenario interno ed internazionale, intervenuti successivamente all’elaborazione

del testo del PNRR hanno accentuato tali profili problematici. Da ultimo, la guerra in Ucraina ha portato con sé un ulteriore aggravamento di tali problematiche, non solamente in connessione con la crisi energetica.

Inoltre, la forte accelerazione degli investimenti finisce per comportare sacrifici in termini di buona progettazione, di trasparenza, e di miglior selezione delle offerte. A questo si aggiunge l'impossibilità di beneficiare di nuovi strumenti, quali la digitalizzazione delle procedure di affidamento, i cui vantaggi si manifestano pienamente solo a conclusione della relativa implementazione. Tutto questo, inoltre, rischia di abbassare il livello delle garanzie poste ad argine di possibili infiltrazioni criminali. Come si è compreso dai paragrafi precedenti (e come si vedrà ancora nel successivo), l'attuazione del PNRR passa anche attraverso interventi normativi di portata significativa.

Tra i provvedimenti di portata più ampia nel senso che contiene varie disposizioni che, seppur distinte, incidono in diversi ambiti e settori di attività vi è il D.L. 6-11-2021 n. 152, "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose". Il testo contiene sia disposizioni di modifica di testi normativi esistenti (puntuali e limitate) sia disposizioni che introducono, regolano e disciplinano direttamente procedure, strumenti, contributi.

2.3.2.4 PNRR E RIFORMA DELLA PA

Un rilievo peculiare tra le missioni e misure previste dal PNRR – in considerazione dell'impatto trasversale per tutte le pp.aa. e dell'incidenza non solo sul versante dell'impegno ed attività ad esse richieste per la loro attuazione bensì anche sul versante degli effetti che per le p.a. stesse ne deriveranno a riforme realizzate – va assegnato a quelle che prevedono la riforma della pubblica amministrazione e delle sue attività.

Come visto, i Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza sono anche (o forse innanzi tutto) piani di riforma. Le linee di investimento devono essere accompagnate da una strategia di riforme orientata a migliorare le condizioni regolatorie e ordinamentali di contesto e a incrementare stabilmente l'equità, l'efficienza e la competitività del Paese. In questo senso le riforme devono considerarsi, allo stesso tempo, parte integrante dei piani nazionali e catalizzatori della loro attuazione. In linea con le Raccomandazioni della Commissione europea, le riforme previste dal PNRR affrontano le debolezze del Paese sia in ottica strutturale sia ai fini della ripresa e resilienza del sistema economico e sociale a fronte delle trasformazioni provocate dalla crisi. Le azioni messe in campo mirano non solo ad accrescere il potenziale di crescita, ma anche a ridurre le perduranti disparità regionali,

intergenerazionali e di genere che frenano lo sviluppo dell'economia. A questo fine sono previste tre tipologie di azioni: le riforme orizzontali, le riforme abilitanti e le riforme settoriali.

Le riforme orizzontali, o di contesto, consistono in innovazioni strutturali dell'ordinamento, d'interesse

trasversale a tutte le Missioni del Piano, idonee a migliorare l'equità, l'efficienza e la competitività e, con esse, il clima economico del Paese. Il Piano ne individua due: la riforma della pubblica amministrazione e la riforma del sistema giudiziario.

Riguardo alla prima, il Ministro per la pubblica amministrazione ne ha riepilogato le finalità, l'impostazione e lo stato di attuazione illustrando come il PNRR intenda affrontare la criticità rappresentata dalla debole capacità amministrativa del settore pubblico italiano quale ostacolo al miglioramento dei servizi offerti e agli investimenti pubblici negli ultimi anni, promuovendo un'ambiziosa agenda di riforme per la Pubblica Amministrazione. Questa è a sua volta rafforzata dalla digitalizzazione dei processi e dei servizi, dal rafforzamento della capacità gestionale e dalla fornitura dell'assistenza tecnica necessaria alle

amministrazioni centrali e locali, che sono fondamentali per promuovere un utilizzo rapido ed efficiente delle risorse pubbliche.

A fronte di crescenti vincoli numerici, anagrafici e formativi, la PA italiana si trova a gestire un insieme di norme e procedure estremamente articolate e complesse che si sono progressivamente stratificate nel tempo in maniera poco coordinata e spesso conflittuale su diversi livelli amministrativi (nazionale, regionale e locale). Se una PA con crescenti problemi strutturali deve gestire un insieme di regole sempre più complicate, il risultato è la progressiva perdita della capacità di implementare gli investimenti, sia pubblici sia privati da parte del sistema-Paese. Questa situazione impone costi economici elevati a cittadini e imprese e pregiudica la capacità di crescita nel lungo periodo. Non a caso, la riforma della PA è da tempo una delle principali richieste della Commissione europea nell'ambito delle Country Specific Recommendations che rappresentano il punto di partenza per la scrittura del Piano.

Alla luce di questo quadro, è evidente che una riforma strutturale della PA debba tener conto sia dei vincoli interni alla stessa, legati al necessario ricambio generazionale e all'adeguamento delle competenze, sia di quelli esterni, riconducibili ai ritardi nell'azione di semplificazione normativa e amministrativa e di digitalizzazione delle procedure. Sulla base di queste premesse, la realizzazione del programma di riforme e investimenti si muove su quattro assi principali: Accesso, per snellire e rendere più efficaci e mirate le procedure di selezione e favorire il ricambio generazionale; Buona amministrazione, per semplificare norme e procedure; Competenze, per allineare conoscenze e

capacità organizzative alle nuove esigenze del mondo del lavoro e di una amministrazione moderna; Digitalizzazione, quale strumento trasversale per meglio realizzare queste riforme.

È chiaro che questo ambizioso ed articolato progetto di riforma costituisca un prioritario e trasversale obiettivo nell'ambito del PNRR e sia contestualmente funzionale alla migliore attuazione complessiva del medesimo. Tuttavia anch'esso pone significative questioni di impatto, procedendo contemporaneamente e intersecandosi con gli sforzi organizzativi da subito richiesti alle strutture amministrative per la realizzazione delle varie Misure. Il massiccio processo di rinnovo dei processi e di innesto di "nuove" risorse umane impone significativa attenzione alla loro formazione in relazione alla peculiare e importantissima funzione pubblica che contribuiranno a realizzare e, quindi, anche alla dimensione dell'etica e della legalità.

Per un quadro più completo e aggiornato al 15/03/2022 si rinvia anche alla prima "Relazione sullo stato di attuazione del PNRR" redatta ai sensi dell'art. 7, co. 7 del D.L. n. 77/2021 dalle Sezioni Riunite in sede di controllo della Corte dei Conti. Oltre all'analisi di aspetti generali e programmatori, vi si rinvencono dati ed analisi relativamente alle prime fasi di attuazione (II semestre 2021 e I semestre del 2022).

2.3.3 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

A seguito dell'approvazione della legge regionale 5 dicembre 2018 n.25, dall'1/1/2019 l'Agenzia ligure per gli studenti e l'orientamento (ALiSEO), quale ente del settore regionale allargato, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, patrimoniale, contabile, organizzativa e di proprio personale, svolge le seguenti attività e funzioni, secondo le disposizioni programmatiche approvate dalla Regione in attuazione della l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni:

- a) determina i requisiti di merito, le condizioni economiche degli studenti e le procedure di selezione per l'accesso ai servizi e ai benefici di cui alla l.r. 15/2006 e successive modificazioni;
- b) eroga benefici monetari e servizi in attuazione del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 68 (Revisione della normativa di principio in materia di diritto allo studio e valorizzazione dei collegi universitari legalmente riconosciuti, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, lettera a), secondo periodo, e d) della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e secondo i principi e i criteri direttivi stabiliti al comma 3, lettera f), e al comma 6) e successive modificazioni e integrazioni, in materia di diritto allo studio universitario;

- c) collabora con la Regione al fine di gestire e organizzare servizi collaterali di diritto allo studio scolastico, anche svolgendo un ruolo di supporto per comuni, istituti scolastici autonomi (ISA), studenti e famiglie;
- d) gestisce i rapporti con l'Università ai fini dell'erogazione delle borse di studio e ai fini della gestione delle banche dati comuni;
- e) garantisce il supporto tecnico e partecipa alle sedute della Consulta di cui all'articolo 55 bis della l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni;
- f) procede agli accertamenti e ai controlli sulla veridicità delle dichiarazioni presentate dagli studenti e all'irrogazione delle sanzioni ai sensi di quanto disposto dall'articolo 10 del d.lgs. 68/2012 e successive modificazioni e integrazioni.

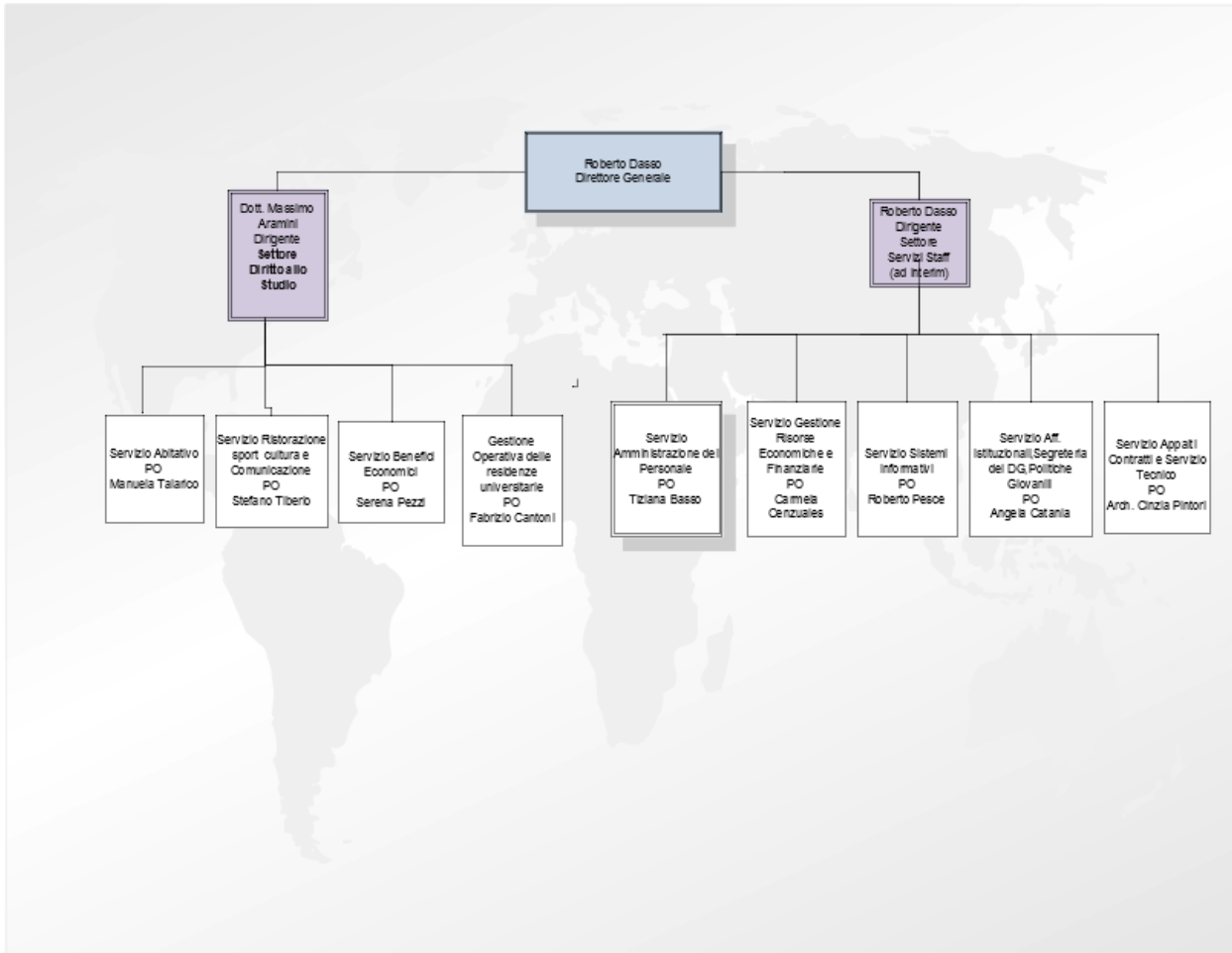
ALiSEO inoltre svolge, avvalendosi di una specifica struttura organizzativa gli interventi connessi al servizio civile regionale, di cui alla legge regionale 11 maggio 2006, n. 11 (Istituzione e disciplina del sistema regionale del servizio civile) e successive modificazioni e integrazioni, nonché alle politiche giovanili di cui al Titolo III della legge regionale 9 aprile 2009, n. 6 (Promozione delle politiche per i minori e i giovani) e successive modificazioni e integrazioni.

ALiSEO esercita compiti di progettazione e supporto tecnico alla Regione nelle materie di cui alla l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni e alla legge regionale 11 maggio 2009, n. 18 (Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento) e successive modificazioni e integrazioni.

ALiSEO può svolgere, nelle materie di cui sopra, attività su richiesta di soggetti pubblici e privati, con oneri a carico dei richiedenti determinati in misura remunerativa rispetto al costo da sostenere.

A seguito dell'approvazione della legge regionale n. 22 del 29 dicembre 2021 e in particolare l'art. 13 (Modifica alla legge regionale 5 dicembre 2018, n. 25 (Istituzione dell'Agenzia Ligure per gli Studenti e l'Orientamento (ALiSEO) e disposizioni di adeguamento)" che prevede con decorrenza 1° gennaio 2022 la soppressione della lettera a) del comma 2 dell'articolo 2 della l.r. 25/2018, le attività gestionali in materia di orientamento e l'organizzazione delle specifiche iniziative regionali attinenti alla materia di competenza del Servizio Orientamento, politiche giovanili e manifestazioni risultano soppresse.

Con decreto del Direttore Generale nr. 185 del 15/06/2022 è avvenuta la riorganizzazione di ALiSEO: la nuova Macrostruttura dell’Agenzia è rappresentata graficamente con il funzionigramma di seguito riportato:



L’organico del personale in servizio al 31/12/2022 è definito in dipendenti, di cui:

Dirigenti	n. 1
Categoria D	n. 13
Categoria C	n. 19
Categoria B	n. 18

Con decreto del Direttore Generale nr. 333 del 30/09/2022 è stata inoltre approvata la MICROSTRUTTURA e sono state attribuite indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 21/05/2018).

Il budget economico triennale 2022 -2024 è stato approvato con decreto n. 560 del 30/12/2021.

2.3.3.1 SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza all'interno dell'Agenzia sono:

- **il Direttore Generale**, nominato dalla Giunta Regionale ai sensi della L.R. 25/2018, art.4
 - nomina il RPCT. e adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno;
 - adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
 - attua le necessarie modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
 - propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano.
- **il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**
 - ogni anno elabora e propone al DG la Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza 2023/2025, parte integrante del PIAO;
 - definisce con l'adozione del piano di formazione le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
 - verifica l'attuazione del piano e la sua idoneità, con specifico riferimento alle eventuali proposte formulate dai responsabili di posizione organizzativa, dai titolari di alta professionalità e dai dirigenti competenti in ordine alle attività ed ai procedimenti esposti a maggior rischio di corruzione;
 - verifica, d'intesa con i dirigenti competenti, la fattibilità di un'effettiva rotazione degli incarichi nei servizi preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, con l'accortezza di conservare la continuità operativa e le necessarie competenze;
 - presenta al Direttore Generale entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo diverso termine fissato dall'ANAC) una relazione annuale sui risultati dell'attività svolta e ne assicura la pubblicazione sul sito web dell'Agenzia (art. 1, comma 14 L. 190/2012);
 - vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 15 d.lgs. 39/2013); cura la diffusione della conoscenza del codice di comportamento dei dipendenti nell'Agenzia e il monitoraggio annuale sulla sua attuazione;

- ha il potere di indicare agli Uffici di Disciplina i nominativi dei dipendenti inadempienti (PNA 2016); ha il dovere di segnalare al DG e al Nucleo di Valutazione le criticità nella applicazione delle norme (PNA 2016);

– **i Dirigenti**

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, del Direttore Generale e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio, predisponendo l'aggiornamento annuale del piano per le aree, sotto aree e procedimenti di competenza;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- svolgono attività di formazione per il personale assegnato in base a quanto previsto nel Piano di formazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- osservano le misure contenute nel presente PTPCT;
- ciascun dirigente, quale referente per la prevenzione della corruzione a livello di servizio nell'ambito del settore di competenza, individua i responsabili di posizione organizzativa e i titolari di alta professionalità per fornire collaborazione e supporto operativo per l'attuazione delle misure di prevenzione di cui al presente piano.

– **il Nucleo Indipendente di Valutazione**

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- svolge i compiti connessi alla trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. 33/2013, e esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato dall'Azienda (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001);
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance dei Dirigenti;
- produce l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009;
- verifica che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

- verifica i contenuti della relazione annuale con i risultati dell'attività svolta dal RPCT.
- **l'ufficio procedimenti disciplinari (Servizio Amministrazione del Personale)**
svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie all'autorità giudiziaria, e propone l'aggiornamento del codice di comportamento.
- **tutti i dipendenti dell'Agenzia**
partecipano alla gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 2, comma 14 della l. n. 190/2012), segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente e segnalano i casi di personale conflitto di interessi;
- **i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Agenzia**
osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e nel codice di comportamento; segnalano le situazioni di illecito.

È onere e cura del RPCT definire i modi e i tempi del raccordo con gli altri soggetti competenti nell'ambito della Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza, parte integrante del PIAO.

2.3.3.2 LA MAPPATURA DEI PROCESSI

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e dimensione organizzativa dell'Agenzia, è costituito dalla mappatura dei processi interni, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi, come indicato dal PNA 2019.

L'identificazione dei processi, pertanto, risulta essere il primo passo per uno svolgimento corretto della mappatura dei processi e consiste nello stabilire l'unità di analisi (ovvero il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'amministrazione.

Nel corso dell'anno 2020 in Aliseo è stata eseguita una revisione ed un aggiornamento dei processi adottati dall'Agenzia,

Tale lavoro ha visto come fase iniziale una comparazione tra i processi mappati con i precedenti PTPCT aziendali e i processi identificati dal sistema della qualità con l'obiettivo di avere un quadro univoco e ben delineato sul quale procedere ai fini dell'identificazione dei processi aziendali per la rilevazione dei rischi corruttivi.

I vari servizi aziendali hanno effettuato una ricognizione sui rispetti processi di competenza individuando per ciascun processo eventuali attività connesse a ciascun processo e nel caso di attività le rispettive azioni correlate

Il lavoro effettuato ha permesso di mappare ogni singolo processo individuando:

- Servizio competente;
- Input del processo;
- Output del processo;
- Descrizione delle varie attività relative al processo se presenti, con la rappresentazione dell'input e dell'output dell'attività;
- Descrizione delle varie azioni relative all'attività/processo con la rappresentazione dell'input e dell'output dell'azione.

La mappatura dei vari processi aziendali potrà, nel corso delle prossime annualità, essere oggetto di ulteriori elementi di descrizione rispetto a quelli enunciati, come indicato dal PNA 2019, attraverso l'inserimento di informazioni aggiuntive

2.3.3.3 IL PIANO DELLE PERFORMANCE

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio corruzione, è necessario che la Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, parte integrante del PIAO, sia coordinata rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione.

A tal proposito, infatti, come riportato nel PNA 2019, le amministrazioni dovrebbero includere negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e indicatori per la prevenzione di fenomeni corruttivi, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nella presente sottosezione.

2.3.4 RESPONSABILITÀ

DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E DELLA TRASPARENZA

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previsti consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare, all'art. 1, comma 8, della l. n. 190 e all'art. 1, comma 12, della l. n. 190.

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

- una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, d.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: “ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano”;
- una forma di responsabilità disciplinare “per omesso controllo”.

Il PNA 2016 conferma le responsabilità del RPCT di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione. Il RPCT può essere

esentato dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPCT con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

DEI DIRIGENTI

L'art. 1, comma 33, della L. n. 190/2012 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31:

- costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2009;
- va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei dirigenti;
- ai sensi del PNA 2016, i dirigenti rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

DEI DIPENDENTI/RESPONSABILI DI SERVIZIO

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate nelle singole amministrazioni e trasfuse nel PT PCT devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dagli apicali (Codice di comportamento); “la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare” (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012).

2.3.5 COORDINAMENTO TRA GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

La legge 190/2012, prevede quanto segue: «l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione».

Si dovrà prevedere anche nella programmazione strategica 2023/2025, l'inserimento di obiettivi strategici contenenti specifiche iniziative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione fissati dal DG sulla base delle indicazioni programmatiche e delle linee di indirizzo emanate dalla Giunta regionale con Deliberazione n. 1010-2022 del 21/10/2022 “OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA PER IL 2023”, che saranno opportunamente declinati in obiettivi operativi di performance:

- Rafforzare la strategicità e l'efficacia delle politiche anticorruptive mediante l'integrazione della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con le sottosezioni "Valore pubblico", "Performance" e con le altre sezioni del nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80 del 2021;
- Sviluppare la cultura della legalità e la diffusione delle buone pratiche mediante la partecipazione attiva alla rete dei responsabili anticorruzione delle regioni nell'ambito della Conferenza delle Regioni, alla rete dei RPCT degli enti regionali ed alla rete dei RPCT della sanità ligure;
- Approfondire l'analisi dei rischi, la definizione delle misure di prevenzione e il monitoraggio con riguardo alla gestione del PNRR, anche mediante specifiche forme di raccordo tra il RPCT e le strutture di missione all'uopo istituite presso la Giunta Regionale (DGR 541/2022);
- Proseguire nell'attività di impulso e vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte degli enti strumentali, delle società partecipate o in controllo regionale e degli enti di diritto privato ad esse assimilati in base alla normativa in materia;
- Assicurare la piena e più efficace applicazione del sistema di prevenzione della corruzione nella materia dei contratti pubblici anche attraverso: il richiamo di protocolli di legalità o patti d'integrità nei bandi e avvisi; la razionalizzazione, integrazione, coordinamento e miglioramento dell'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione anche riguardo agli affidamenti operati per gli enti sanitari per i quali Regione Liguria svolge funzioni di centrale di committenza, soggetto aggregatore, Stazione Unica Appaltante Regionale; il monitoraggio, la ricognizione e la promozione dell'applicazione della normativa in materia anche nella fase di esecuzione, nei casi di affidamenti effettuati in qualità di Stazione unica appaltante a favore di altri soggetti pubblici, nel rispetto dell'autonomia degli stessi;
- Assicurare la piena applicazione del sistema di prevenzione della corruzione in materia di personale, con riferimento al reclutamento e agli incarichi al personale, (incarichi dirigenziali, e di posizione organizzativa), nonché applicando i criteri e le modalità di rotazione del personale, dirigenziale e non dirigenziale, disciplinate con disposizioni interne adottate con DGR 1158 del 30/12/2020;
- Promuovere l'individuazione e la gestione efficace dei conflitti di interessi nella loro più ampia accezione;
- Assicurare l'osservanza e la conoscenza del Codice di comportamento del personale della Giunta della Regione Liguria (aggiornato nel corso del 2021), considerandone la stretta sinergia

e connessione con l'ambito della prevenzione della corruzione anche in relazione a quanto previsto dall'art. 4 del DL 36/2022 convertito dalla legge n. 79/2022;

- Contribuire al più agevole assolvimento degli obblighi di trasparenza (con conseguente migliore consultazione e fruibilità delle informazioni) anche attraverso la semplificazione e l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- Programmare le attività formative ponendo particolare attenzione alla creazione ed al consolidamento di una cultura dell'etica e della legalità effettivamente condivisa, all'organizzazione di iniziative formative con impiego e valorizzazione di risorse interne e specifica considerazione della realtà dell'Ente, dedicando approfondimenti sulle principali aree di rischio con modalità formative che favoriscano l'interazione, sviluppando le caratteristiche di visibilità e divulgazione anche delle sezioni dell'area intranet dedicata ai contenuti e documenti sull'anticorruzione e alla trasparenza;
- Proseguire nella graduale revisione della mappatura e più accurata descrizione dei processi connessi a rischi corruttivi, sviluppando altresì l'integrazione con la mappatura dei processi organizzativi e privilegiando ove possibile, nella definizione ed adozione delle misure di trattamento del rischio, quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

2.3.6 INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO E MISURE DI PREVENZIONE

Sono considerati a maggiore rischio corruzione i seguenti procedimenti, individuati dall'art. 1 comma 16 della legge 190/2012:

- a) autorizzazione e concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D. Lgs. n. 150/2009.

I procedimenti a rischio di corruzione, come sopra individuati, corrispondono alle seguenti aree e sotto-aree di rischio, descritte nell'allegato 2 del PNA 2013 (approvato con Delibera CiVIT n.72/2013) e confermate dall'aggiornamento del PNA 2015, approvato con determinazione ANAC n.12 del 28/10/2015.

Con l'approvazione del PNA 2019 e nello specifico l'allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" nell'arco del biennio 2020/2021 si è proceduto alla revisione della mappatura dei rischi applicando il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) coinvolgendo gli organi direttivi di Aliseo (dirigenti e posizioni organizzative) e partendo dall'elenco completo dei processi dell'amministrazione per individuare le aree a rischio e individuare le misure da adottare per prevenire la corruzione.

non attuazione a causa di misure ritenute altamente astratte o di difficile applicazione. Verrà quindi aggiornata la mappa con eventuali nuove misure da inserire nel piano stesso.

AREE GENERALI

A) AREA "ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE"

1. Reclutamento del personale

- 1.1 Indizione di procedure concorsuali o di selezione
- 1.2 Costituzione di commissione esaminatrice
- 1.3 Espletamento delle procedure concorsuali o di selezione

2. Progressioni di carriera

- 2.1 Progressioni economiche o di carriera

3. Conferimento di incarichi di collaborazione

- 3.1 Conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, per prestazioni d'opera

B) AREA "AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE"

1. Predisposizione del bando

- 1.1 Definizione dell'oggetto di affidamento
- 1.2 Individuazione dello strumento/istituto dell'affidamento
- 1.3 Requisiti di qualificazione
- 1.4 Requisiti di aggiudicazione
- 1.5 Redazione del crono programma

2. Espletamento gara d'appalto

- 2.1 Valutazione delle offerte
- 2.2 Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
- 2.3 Revoca del bando

3. Altre procedure di affidamento

3.1 Procedure negoziate

3.2 Affidamenti diretti

4. Esecuzione del contratto

4.1 Varianti in corso di esecuzione del contratto

4.2 Subappalto

4.3 Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali

5. Liquidazione fatture

5.1 Liquidazione per il pagamento di forniture di beni, servizi e lavori.

C) AREA “PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO”

1. Attività di controllo

1.1 Ammissioni a servizi/benefici erogati dall’ente all’utenza (borse di studio, alloggio e ristorazione).

2. Provvedimenti di tipo dichiarativo relativi a servizi/benefici erogati nell’ambito del diritto allo studio

2.1 Attestazioni di concessione benefici/servizi di ALISEO (borse di studio, alloggio e ristorazione) e/o di spese sostenute per utilizzo servizi di ALISEO (alloggio e ristorazione) al fine dell’ottenimento del permesso di soggiorno o per altre finalità.

D) AREA “PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO”

1. Riscossioni dagli studenti

1.1 Riscossione somme dovute per benefici goduti indebitamente a seguito di revoca

1.2 Riscossione somme dovute per servizi goduti.

2. Concessione ed erogazione di benefici e contributi a soggetti diversi

2.1 Erogazioni contributi ad associazioni del terzo settore, a soggetti privati e ad enti pubblici diversi

2.2 Erogazione borse di studio scolastiche

2.3 Erogazione borse di studio universitarie monetarie e in servizi.

3. Sanzioni per mancato rispetto regolamenti

3.1 Comminazione di sanzioni agli studenti a seguito di accertate violazioni al Bando di Concorso e ai Regolamenti vigenti

E) AREA “GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO”

Non rilevante

F) AREA “CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI”

Tali processi sono già contenuti nelle Aree C, D e I.

G) AREA “INCARICHI E NOMINE”

Gli incarichi sono già trattati nell’area A.

H) AREA “AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO”

1. Affari legali e contenzioso

1.1 Appalti e conferimento di incarichi a professionisti e studi legali

1.2 Verifica dei requisiti del soggetto incaricato

1.3 Consulenza e assistenza.

Con decreto del Direttore Generale di ALiSEO n° 226 del 20/06/2019 sono state adottate le Disposizioni per la costituzione e gestione dell’elenco avvocati per l’affidamento dei servizi di rappresentanza e difesa in giudizio.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per ciascuna delle aree e sotto-aree di cui sopra, nonché per i relativi processi, sono stati individuati i livelli di rischio potenziale, procedendo ad una riconsiderazione complessiva degli stessi nell’ambito del presente PTPCT, con l’apporto di tutti i Settori e Servizi di ALiSEO interessati.

La valutazione del rischio si basa sull’analisi della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (in termini di probabilità e impatto), per così giungere alla determinazione del livello di rischio, che è rappresentato da un valore numerico.

Gli indicatori utilizzati per il processo valutativo di tipo qualitativo sono stati individuati n. 4 indicatori di stima del livello di rischio ai quali associare, in relazione ad una valutazione qualitativa autoreferenziale, una scala di misurazione ordinale BASSO-MEDIO-ALTO di stima del livello di rischio corruttivo per ogni singolo processo individuato.

			VALUTAZIONE DEL LIVELLO DEL RISCHIO		
			basso	medio	alto
indicatori 1	LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO	la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio			
indicatore 2	GRADO DI DISCREZIONALIT A' DEL DECISORE INTERNO ALLA P.A	la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato (esempio da normative, regolamenti ecc.)			
indicatore 3	GRADO DI TRASPARENZA DEL PROCESSO DECISIONALE	l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio			
indicatore 4	VALORE ECONOMICO DEL PROCESSO	processo che comporta una rilevanza solamente interna all'amministrazione, o che comporta vantaggi a soggetti esterni ma non di particolare rilievo, o infine che comporta considerevoli vantaggi a soggetti esterni			

In questa prima fase, è stata definita una stima non corredata da dati ma solo attraverso una valutazione dei rischi corruttivi che dovrà essere implementata da una metodologia più oggettiva nei prossimi PTPCT di aliseo.

La nuova metodologia orientata ad approccio valutativo di tipo qualitativo è stata applicata gradualmente alla maggioranza dei processi aziendali mappati, ma la sua applicazione alla totalità dei processi avverrà in modo graduale con l'adozione dei prossimi PTPCT.

Di seguito sono elencati i livelli di rischio potenziale individuati per ogni sotto-area (ove nella sotto-area siano presenti più processi, il livello è dato dalla media dei livelli attribuiti a tali processi).

AREA A	PROCESSI	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO CORRUTTIVO
RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	Indizione di procedure concorsuali o di selezione.	medio
	Costituzione di commissione esaminatrice	medio alto
	Espletamento delle procedure concorsuali o di selezione.	medio
PROGRESSIONI DI CARRIERA	Progressioni economiche o di carriera.	medio
CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE	Conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, per prestazioni d'opera	medio alto
AREA B	PROCESSI	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO CORRUTTIVO
ESPLETAMENTO GARA D'APPALTO	Definizione dell'oggetto di affidamento	alta
	Individuazione dello strumento/istituto dell'affidamento (Modalità di affidamento: proroga, gara, altra tipologia)	medio alta
	Requisiti di qualificazione	alta
	Requisiti di aggiudicazione	medio alta
	Redazione del cronoprogramma	alta
ESPLETAMENTO GARA D'APPALTO	Valutazione delle offerte	alta
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	alta
	Revoca del bando	alta
LIQUIDAZIONE FATTURE	Liquidazione per il pagamento di forniture di beni, servizi e lavori	alta

AREA C		PROCESSI	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO CORRUTTIVO
ATTIVITA' DI CONTROLLO	Ammissioni a servizi/benefici erogati dall'ente all'utenza (borse di studio, alloggio e ristorazione)		medio
PROVVEDIMENTI DI TIPO DICHIARATIVO RELATIVI A SERVIZI/BENEFICI EROGATI NELL'AMBITO DEL DIRITTO ALLO STUDIO	Attestazioni di concessione benefici/servizi (borse di studio, alloggio e ristorazione) e/o di spese sostenute per utilizzo servizi (alloggio e ristorazione) al fine dell'ottenimento del permesso di soggiorno o per altre finalità		Medio
AREA D		PROCESSI	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO CORRUTTIVO
RISCOSSIONI DAGLI STUDENTI	Riscossione somme dovute per benefici goduti indebitamente a seguito di revoca (Quota monetaria della borsa di studio e importo corrispondente ai servizi abitativi e di ristorazione goduti)		medio
	Riscossione somme dovute per servizi goduti (alloggio e ristorazione)		medio
CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI BENEFICI E CONTRIBUTI A SOGGETTI DIVERSI	Erogazioni contributi ad associazioni del terzo settore, a soggetti privati e a enti diversi		medio
	Erogazione borse di studio scolastiche.		medio
	Erogazione borse di studio universitarie monetarie e in servizi		medio
SANZIONI AGLI STUDENTI PER MANCATO RISPETTO REGOLAMENTI	Comminazione di sanzioni agli studenti a seguito di accertate violazioni al Bando di Concorso e alle Disposizioni vigenti		medio

AREA H	PROCESSI	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO CORRUTTIVO
AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	Appalti e conferimento di incarichi a professionisti e studi legali	alto
	Verifica dei requisiti del soggetto incaricato	medio alto
	Consulenza e assistenza	alta

GESTIONE DEL RISCHIO

Per quanto riguarda la gestione del rischio si rimanda alle Tabelle allegate sub 2A, 2B, 2C, 2D, 2H al presente Piano, in cui per ogni sotto-area sono declinati i relativi processi.

2.3.7 MISURE DI CARATTERE GENERALE PER LA PREVENZIONE NELL'AREA AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

Si prevede l'implementazione delle seguenti misure generali di prevenzione per le attività correlate all'affidamento di lavori, servizi e forniture, compatibilmente con il non ancor definito assetto dell'Agenzia:

- a. rispetto del Codice dei Contratti Pubblici e del Regolamento Contrattuale dell'Agenzia;
- b. pieno adempimento degli obblighi di trasparenza e di comunicazione all'ANAC;
- c. utilizzo del ruolo e delle funzioni della Stazione Appaltante Unica Regionale;
- d. ricorso a Consip e MEPA per acquisizioni di forniture e servizi sottosoglia comunitaria;
- e. adesione al patto di integrità e al protocollo di legalità per gli affidamenti, con inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere d'invito della clausola di salvaguardia, per cui la mancata adesione dà luogo all'esclusione dalla gara o alla mancata sottoscrizione del contratto, oppure alla sua risoluzione ex art. 1456 c.c.;
- f. rotazione degli operatori economici;
- g. adozione del Programma biennale degli acquisti di beni e servizi e del Programma triennale dei lavori anni;
- h. indizione delle procedure di gara aventi per oggetto la fornitura di beni e servizi, secondo la normativa nazionale e regionale sui contratti, almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti.

2.3.8 MISURE DI PREVENZIONE DI CARATTERE TRASVERSALE

Si prevede l'implementazione delle seguenti misure di prevenzione trasversali, compatibilmente con il non ancor definito assetto dell'Agenzia:

- a. gli adempimenti di trasparenza contenuti nella sezione II del presente piano;
- b. l'informatizzazione dei processi decisionali, in particolare del processo di formazione dei decreti del direttore generale e dei dirigenti;
- c. l'accesso telematico interno agli atti amministrativi decisionali (decreti del direttore generale e dei dirigenti);
- d. l'avvio del monitoraggio sistematico e standardizzato dei procedimenti amministrativi dell'Agenzia e dei relativi tempi di conclusione;
- e. la formazione del personale sui temi dell'etica e la legalità.

Responsabile per l'Anagrafe unica (RASA)

Relativamente agli adempimenti in materia di anagrafe unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), il responsabile per l'Anagrafe unica (RASA) per Aliseo sarà individuato con la definizione dell'assetto istituzionale.

2.3.9 MONITORAGGIO

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Essa deve essere attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di controllo di gestione. Le fasi di valutazione delle misure e del monitoraggio sono propedeutiche all'aggiornamento del Piano per il triennio successivo.

La fase di monitoraggio si sostanzia nel controllo e verifica delle misure obbligatorie ed ulteriori direttamente discendenti rispettivamente dal PNA nazionale e dalla gestione del Rischio (Tabelle allegate A-B-C-D-H).

2.3.9.1 MONITORAGGIO DEI TEMPI DI PROCEDIMENTO

L'art. 43 del d.lgs. 97/2016 ha abrogato l'intero art. 24 del d.lgs. 33/2013, che si riferiva alla pubblicazione sia dei dati aggregati sull'attività amministrativa sia dei risultati del monitoraggio

periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali effettuato ai sensi dell'art. 1, c.28, della L.190/2012.

Pur rilevandosi un difetto di coordinamento con la l. 190/2012, il monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali, in virtù dell'art. 1, co. 28, della l. 190/2012, costituisce, comunque, misura che potrà essere considerata rispetto all'attuazione della misura trasversale d) di cui al precedente articolo 10.

2.3.10 INIZIATIVE DI FORMAZIONE

L'Agenzia definirà nel programma annualmente percorsi di formazione contenuti nel piano triennale di formazione e strutturati su due livelli:

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale).
- b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Agenzia.

In considerazione del perdurare dell'emergenza sanitaria si attiveranno corsi di formazione online per i dipendenti di Aliseo attraverso piattaforme virtuali.

2.3.11 CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento costituisce una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa.

Con decreto del direttore generale di Aliseo n.376 del 14 settembre è stato approvato il Codice di Comportamento del personale di Aliseo secondo le disposizioni del D.P.R. 62/2013 CODICE DI COMPORTAMENTO. Il Codice ha avuto parere favorevole del NIV in data 01.09.2020.

Con decreto del commissario straordinario di Aliseo n. 391 del 28/11/2022 sono state approvate modifiche al Codice di Comportamento in particolare riguardo all'utilizzo dei social media e al risparmio energetico.

Il Codice, pubblicato anche nella Intranet di ALiSEO, si applica a tutti i dipendenti dell'Agenzia e si prevede l'estensione degli obblighi di condotta anche nei confronti di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

2.3.12 ATTIVITÀ E INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI, INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ

Come previsto dalla normativa vigente l'Agenzia comunica gli incarichi, di cui all'art.18 del d.lgs.33/2013, autorizzati e conferiti ai propri dipendenti, tramite il sistema di banche dati del Dipartimento della Funzione Pubblica Perla PA.

Il Dipartimento della funzione pubblica li rende disponibili, dal 1° gennaio 2018, per la consultazione pubblica attraverso il sito dedicato al link consulentipubblici.gov.it

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di inconferibilità, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g); - incompatibilità, da cui consegue 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 (art. 1, comma 2, lett. h).

Con decreto 358 del 21/10/2022 sono state approvate le nuove "Disposizioni in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e disciplina degli incarichi extra-istituzionali a titolo oneroso o gratuito ai sensi dell'art. 53 Dlg. 165/2001.

Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Agenzia, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

2.3.13 DIVIETO DI PANTOUFLAGE

Il divieto di pantouflage è un vincolo rivolto a tutti i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A., di non poter svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

L'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001, stabilisce espressamente che la disciplina sul pantouflage si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni specificando che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri"

L'ANAC ha in diverse note ha chiarito l'ambito di applicazione del pantouflage, esteso anche ai soggetti diversi dai dirigenti: nello specifico rileva che l'art. 21 del d.lgs. 39/2013 precisa tuttavia che "sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo".

Tutto questo ribadito dall'ANAC nell'aggiornamento al PNA del 2018 dove è ribadito sono da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Dando atto che Aliseo già inserisce correttamente nei bandi di gara la dichiarazione che l'operatore economico non abbia affidato, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, incarichi a ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti, per dare precisa attuazione a quanto sopra è previsto che durante l'anno 2021 vengono inseriti nei diversi incarichi di collaborazione, nei rapporti a tempo determinato e indeterminato che si andranno a stabilire con nuovo personale di Aliseo e negli atti di cessazione dei rapporti di lavoro specifiche dichiarazioni del soggetto interessato di questi divieti

2.3.14 ROTAZIONE DEL PERSONALE

Nel 2022 una parziale rotazione del personale è stata attuata attraverso nuove assunzioni, tirocini e trasferimenti di personale in servizio, operati a seguito di una complessiva ristrutturazione dell'Ente. Per il futuro si propone di attuare una rotazione del personale responsabile della gestione delle Residenze Universitarie.

2.3.15 ROTAZIONE STRAORDINARIA NEL CASO DI AVVIO DI PROCEDIMENTI PENALI O DISCIPLINARI

L'ente assegnerà ad altro servizio il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, con motivazione adeguata del provvedimento con cui sarà disposto lo spostamento:

- per il personale non dirigenziale, la rotazione si riferirà in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio;
- per il personale dirigenziale, si intenderà la revoca dell'incarico dirigenziale oppure la riattribuzione di altro incarico.

2.3.16 ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Ogni soggetto che venga a conoscenza di comportamenti illeciti o del mancato rispetto delle disposizioni contenute nel presente piano e nella normativa correlata è tenuto a fornire tempestiva segnalazione al responsabile della prevenzione, anche per il tramite del dirigente.

L'art.1, comma 1, della L. 179/2017 ha ulteriormente modificato, nell'ambito del d.lgs. n.165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. La disposizione pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 3 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

L'Agenzia, con decreto del direttore generale n. 137 del 2 aprile 2020 ha aderito al progetto "Whistleblowing PA promosso da *Transparency International* Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali" e ha adottare la piattaforma informatica gratuita *WhistleblowingPA* che risulta conforme alla Legge n. 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e alle Linee Guida ANAC in tema di tutela dei segnalanti allo scopo di favorire l'accesso alla piattaforma digitale da parte dei dipendenti, collaboratori, o consulenti dell'Agenzia, e anche da parte di lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi.

La sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale e la intranet di Aliseo sono state integrate con la procedura di gestione delle segnalazioni di condotte illecite sulla base delle linee guida contenute nella determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'ANAC.

L'Agenzia considera principio imprescindibile la tutela e la non discriminazione di coloro, fra i dipendenti e collaboratori, che segnalano comportamenti illeciti o anomalie nel funzionamento della pubblica amministrazione.

Tale norma introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, secondo cui il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

In particolare, per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili; la norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico.

Pertanto, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, che valuterà la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione: il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- all'U.P.D., che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- all'Ispettorato della funzione pubblica, che valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Il sistema adottato prevede inoltre che:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;

- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza (RPCT) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.
- Il sistema approntato nell'Agenzia appare proporzionato alla realtà dell'ente.

2.3.17 LA TRASPARENZA

(Art. 10 Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33)

PREMESSA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento delle loro mansioni. Al riguardo si precisa che, a fronte del Comunicato del Presidente dell'ANAC del 12/04/2017 e del successivo Comunicato del Presidente dell'ANAC del 07/03/2018, con i quali l'Autorità rende nota la decisione di sospendere gli effetti della propria Determinazione n. 241/2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d. lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d. lgs. 97/2016" (Delibera ANAC n. 382 del 12/04/2017), in merito agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14, co. 1, lett. c) ed f) e co. 1-ter, ultimo periodo, in ossequio alle indicazioni fornite da ANAC e nelle more della definizione

di tali obblighi, in via cautelare è sospesa la pubblicazione dei dati patrimoniali e reddituali dei dirigenti fino a successiva comunicazione dell’Autorità AntiCorruzione.

Si è operata la piena integrazione dei riferimenti alla trasparenza e integrità nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ora anche della trasparenza (PTPCT), come indicato nella delibera n. 831/2016 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione sul PNA 2016.

SUPPORTO NORMATIVO

Il D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, costituisce la principale fonte normativa in materia di trasparenza e ai fini della stesura del presente programma.

Le altre fonti di riferimento sono rappresentate da:

- le delibere n. 105/2010 e n. 2/2012 della CIVIT, che definiscono il contenuto minimo e le caratteristiche essenziali del Programma, a partire dall’indicazione dei dati che devono essere pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni e delle modalità di pubblicazione;
- le linee guida per i siti web della PA del 29 luglio 2011, previste dalla direttiva n. 8 del 26 novembre 2009 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione, che hanno inteso suggerire alle PA criteri e strumenti per la riduzione dei siti web pubblici obsoleti e per il miglioramento di quelli attivi, in termini di principi generali, modalità di gestione, aggiornamento e contenuti minimi;
- la legge n. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” che all’art. 1 c. 15 stabilisce che la trasparenza sia assicurata mediante pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali;
- il provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n.243 del 15/05/2014, recante “Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati”;
- il d.lgs. 97/2016 “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”;

- la delibera ANAC n.1309 del 28/12/2016 “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art.5, comma 2, del d.lgs. n.33/2013;
- la determinazione ANAC n.1310 del 28/12/2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016;
- la circolare n.2 del 30 maggio 2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, relativa all’attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA).
- la circolare n.1 del 2019 del Ministro per Pubblica Amministrazione, relativa all’attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA).
- Delibera numero 1064 del 13 novembre 2019 - Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

STRUMENTI DELLA TRASPARENZA

Portale istituzionale

Il portale dell’Agenzia viene costantemente aggiornato.

Amministrazione Trasparente

Ai fini della completa attuazione dei principi di trasparenza e integrità, sulla home page del sito dell’Agenzia è attiva la *sezione Amministrazione Trasparente*, in corso di costante aggiornamento.

Nel corso 2021 si è conclusa la revisione della struttura e il suo aggiornamento.

Albo Pretorio

Sull’Albo Pretorio *on-line* viene effettuata la pubblicazione dei provvedimenti dell’Agenzia, in particolare di quelli relativi all’indizione di gare per l’affidamento di lavori, servizi e forniture pubbliche, a esiti di procedure di gara, ad approvazione di convenzioni con soggetti pubblici e privati, ad affidamento di incarichi esterni, all’emissione di bandi per selezione di personale attraverso mobilità e concorsi pubblici e ai relativi esiti, a regolamenti e avvisi riguardanti i servizi forniti e l’erogazione di contributi e sovvenzioni.

Gli atti sopra elencati rimangono pubblicati per un periodo di 15 giorni, terminato il quale vengono archiviati in una banca dati denominata “Albo pretorio storico”, presente nella sezione “Pubblicazioni e trasparenza”.

Posta Elettronica Certificata (PEC)

L’Agenzia è dotata del servizio di Posta Elettronica Certificata, l’indirizzo istituzionale principale, a cui il cittadino può rivolgersi per qualsiasi tipo di risposta, è pubblicato sulla home page del sito ed è

censito nell'IPA (Indice delle Pubbliche amministrazioni). Sono censiti nell'IPA anche indirizzi PEC specifici per le sedi territoriali, necessari soprattutto all'efficace svolgimento delle fasi di programmazione, gestione e controllo delle risorse del P.O. Fondo Sociale Europeo (FSE).

In un'ottica di dematerializzazione dei documenti e di abbattimento dei costi, l'Agenzia utilizza la PEC per tutte le comunicazioni ufficiali ad altre pubbliche amministrazioni, per i cittadini che abbiano espresso la volontà di utilizzare questo mezzo di comunicazione e per la ricezione delle domande di partecipazione a concorsi pubblici.

PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA

L'Agenzia è impegnata nella direzione della comunicazione e informazione dei processi decisionali e operativi ai portatori di interesse:

1. Studenti universitari;
2. Alunni scuola primaria, secondaria di 1° e 2° grado e loro famiglie;
3. Giovani coinvolti nei vari progetti riguardanti le “politiche giovanili” promosse dalla Regione Liguria;
4. Le Istituzioni: Regione, Province, Comuni, Scuole, Università, Istituzioni per l'Alta Formazione Artistica e Musicale;
5. Fornitori.

L'Agenzia ha definito la Carta dei Servizi che è pubblicata sul sito web dell'agenzia e che viene distribuita nelle iniziative organizzate da Aliseo.

Accanto e, in alcuni casi, precedenti a questo fondamentale strumento, si collocano altresì, le altre e svariate, per natura e portata, iniziative che l'Agenzia, persegue, nell'ottica di un interscambio comunicativo permanente con i portatori di interesse. Fra queste spiccano per importanza:

- organizzazione del Salone Orientamenti che rappresenta l'appuntamento annuale di presentazione dell'offerta in Liguria rispetto a scuola, università e formazione ed alle opportunità di lavoro offerte dalle aziende;
- organizzazione della Giornata della Trasparenza dell'Agenzia;
- organizzazione del Forum Internazionale sull'Orientamento permanente;
- orientamento, attraverso i media radiofonici e la carta stampata, rivolto ai giovani studenti in uscita dalla scuola secondaria, ai giovani alla società (lavoro, sociale, interessi, valori) con l'obiettivo di indirizzarli nella scelta del loro futuro;
- progettazione e organizzazione di “Sailor” la nave dell'orientamento ai mestieri e alle professioni del mare;

- l'organizzazione di incontri trimestrali con i rappresentanti degli studenti universitari alloggiati presso le strutture abitative dell'Agenzia. Entro il 15 novembre di ogni anno sono indette le relative elezioni;
- introduzione della procedura per la gestione dei reclami che fornisce la possibilità, da parte degli utenti, di presentare reclami e richiesta di rimborso, tramite apposito modulo, pubblicato nella Carta dei Servizi e disponibile sul sito dell'Agenzia. Questa procedura si ispira alla norma UNI 10600:2001 "Presentazione e gestione dei reclami per i servizi pubblici".

Il mancato rispetto degli standard garantiti dà diritto ad un rimborso forfetario agli utenti che ne faranno richiesta;

INDIVIDUAZIONE, ELABORAZIONE, TRASMISSIONE E PUBBLICAZIONE DEI DATI.

ADEGUAMENTO DELLE ATTIVITÀ E DEI PROCESSI ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI *DATA PROTECTION* E *PRIVACY* - INDIVIDUAZIONE DEI RESPONSABILI

All'art.10 del d.lgs. 33/2013 è chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei soggetti responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

L'Allegato n.1 al presente PTPCT "Mappa trasparenza" definisce gli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, come modificato al d.lgs. n. 97/2016.

Si consideri, ad esempio, quanto previsto dall'art. 43, c.4, del d.lgs. 33/2103 riguardo all'accesso civico di cui al successivo articolo.

Nell'anno 2020 si è provveduto a coinvolgere tutti i responsabili di servizio nelle attività da svolgere per adempiere agli obblighi della trasparenza così come da normativa vigente. Nel 2021 si procederà l'individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso informativo è funzionale al sistema delle responsabilità che il d.lgs. 33/2013 articola con riferimento ad ognuno dei soggetti considerati.

In attuazione del Reg. Ue 2016/679 e del Codice Privacy così come novellato dal D.lgs 101/18, è stato implementato l'adeguamento delle attività e dei processi alla normativa in materia di data protection e privacy. In particolare, sono state predisposte le informative per i benefici e i concorsi e si è proceduto alla pseudominizzazione delle graduatorie.

Le attività in materia privacy, infatti, incidono anche nella sfera della trasparenza, soprattutto per quanto concerne gli atti sottoposti a pubblicazione online.

L'Agenzia nel corso del 2021 ha concluso l'adozione di criteri utili per una corretta pubblicazione degli stessi che rispetti da un lato la normativa sulla trasparenza e dall'altro la riservatezza dei dati personali, onde evitare una diffusione non autorizzata di dati.

Nell'anno 2020 si è provveduto a coinvolgere tutti i responsabili di servizio nelle attività da svolgere per adempiere agli obblighi della trasparenza così come da normativa vigente.

Nel 2021 si è proceduto all'approvazione delle "Disposizioni di Adeguamento al nuovo GDPR sulla Privacy ai sensi del Regolamento UE 2016/679" che prevedono la nomina dei dipendenti/funzionari di ALiSEO a soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 29 del Regolamento UE 2016/679; verrà altresì implementata la nomina dei Responsabili Esterni.

Inoltre, insieme ai responsabili delle varie fasi del flusso informativo si procederà all'aggiornamento del Registro dei Trattamenti.

Sono inoltre previsti momenti formativi per il personale di ALiSEO in materia di trasparenza e privacy nonché una verifica delle misure di sicurezza tecniche ed informatiche utilizzate da Aliseo

ACCESSO CIVICO

Il D.lgs. 97/2016 ha modificato ed integrato il D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 (cd. "decreto trasparenza"), con particolare riferimento al diritto di accesso civico, formalizzando le diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini:

- accesso civico "generalizzato" che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;
- accesso civico "semplice" correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione (art. 5 D.lgs 33/2013); le modalità e i responsabili della procedura di accesso civico sono pubblicati sul sito istituzionale al link "Amministrazione Trasparente\Altri contenuti\Accesso Civico";
- accesso documentale riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari. (artt. 22 e succ. L.241/90).

Coesistono dunque nell'ordinamento tre diverse forme di accesso (generalizzato, civico e documentale), ognuna delle quali ha discipline e scopi distinti dalle altre.

Le modalità di attivazione dell'accesso civico generalizzato, dell'accesso civico semplice, dell'accesso documentale, l'iter e le esclusioni e le limitazioni all'accesso, così come dettagliate nella Determinazione ANAC n.1309 del 28/12/2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 3 del d.lgs 33/13",

sono state approvate con Decreto del Direttore Generale Decreto - n. 68 del 24/02/2020 “APPROVAZIONE DISPOSIZIONI SUL DIRITTO DI ACCESSO DOCUMENTALE,CIVICO E GENERALIZZATO” e pubblicate nella sezione “Trasparenza” del sito web di ALISEO.

Il RPCT verifica e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'Agenzia ligure per gli studenti e l'orientamento (ALiSEO) è stata istituita da Regione Liguria con LR 05/12/2018, n. 25 ed è Ente del settore regionale allargato, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, patrimoniale, contabile, organizzativa e di proprio personale. A seguito degli artt. 13 e 14 della Legge regionale 29.12.2021, n. 22 "Disposizioni collegate alla legge di stabilità regionale 2022", è stata modificata la legge regionale 5 dicembre 2018, n. 25 istitutiva di ALiSEO con trasferimento dell'attività di Orientamento ad ALFA con decorrenza 1° gennaio 2022.

L'organizzazione gestionale di ALiSEO è articolata nel Settore del Diritto allo Studio e Settore di Staff.

Il Settore Diritto allo Studio gestisce gli interventi relativi ai benefici economici sia per studenti universitari sia per allievi e studenti della scuola in generale, le residenze universitarie e i centri di ristorazione. Il Settore è articolato nei seguenti Servizi:

- Servizio Benefici economici
- Servizio Ristorazione Sport e Cultura e Comunicazione
- Servizio Abitativo
- Servizio Gestione operativa delle residenze universitarie

Il Settore Staff gestisce tutti i procedimenti relativi alle operazioni finanziarie e di bilancio, nonché alla gestione giuridica ed economica del personale dell'Agenzia, alle attività di appalti lavori e forniture nonché i servizi tecnici e informativi.

- Servizio Affari Istituzionali
- Servizio Amministrazione del Personale
- Servizio gestione risorse economiche e finanziarie
- Servizio Appalti Contratti e Servizi Tecnici
- Servizi Informativi

3.2 LAVORO AGILE

3.2.1 INTRODUZIONE

Il lavoro agile (cd *smart-working*) è definito dall'art. 18 della Legge 81/2017 quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo delle 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. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soliti 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.

L'accordo, ex art. 19 Legge cit., è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa, i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. L'accordo, si precisa, può essere a tempo determinato o indeterminato.

Lo smart-working in regime ordinario è un accordo stipulato in ottica *win-win*: maggiore *engagement* delle risorse e migliori risultati per l'organizzazione a fronte di una maggiore autonomia professionale e di una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il dipendente. In questo senso, lo *smart-working* non è *welfare* ma è espressione di una nuova cultura manageriale e organizzativa che trova la sua connotazione principale in un diverso rapporto con le persone, fondato su fiducia, autonomia, flessibilità e collaborazione.

3.2.2 L'ESPERIENZA DEL LAVORO AGILE IN ALISEO

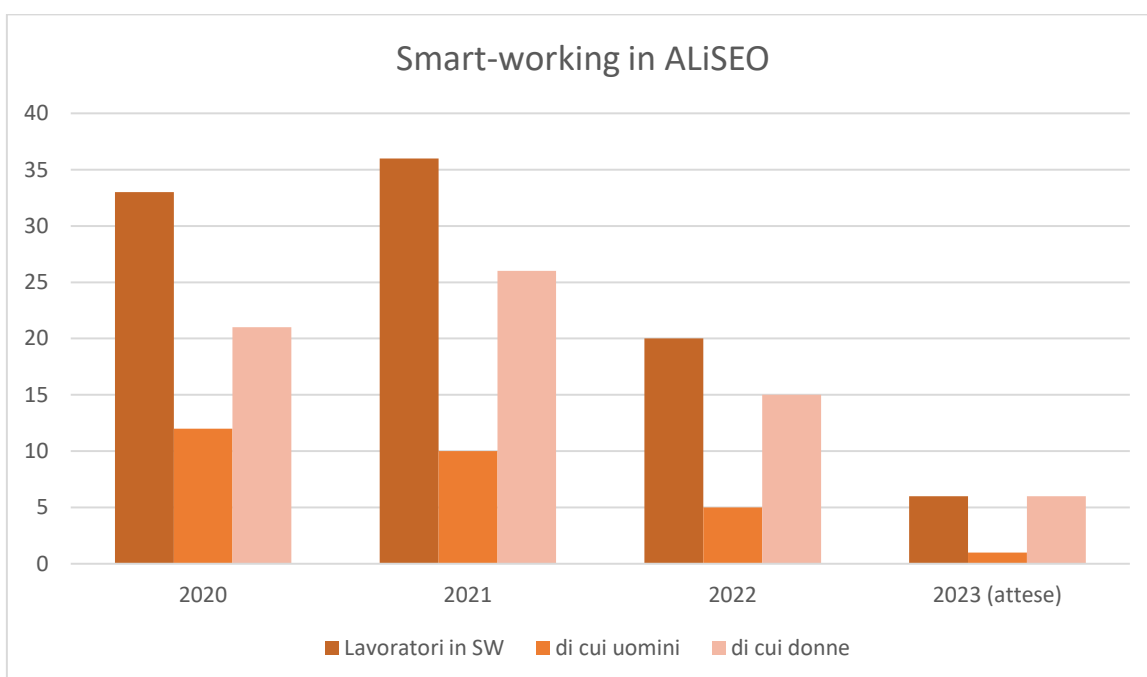
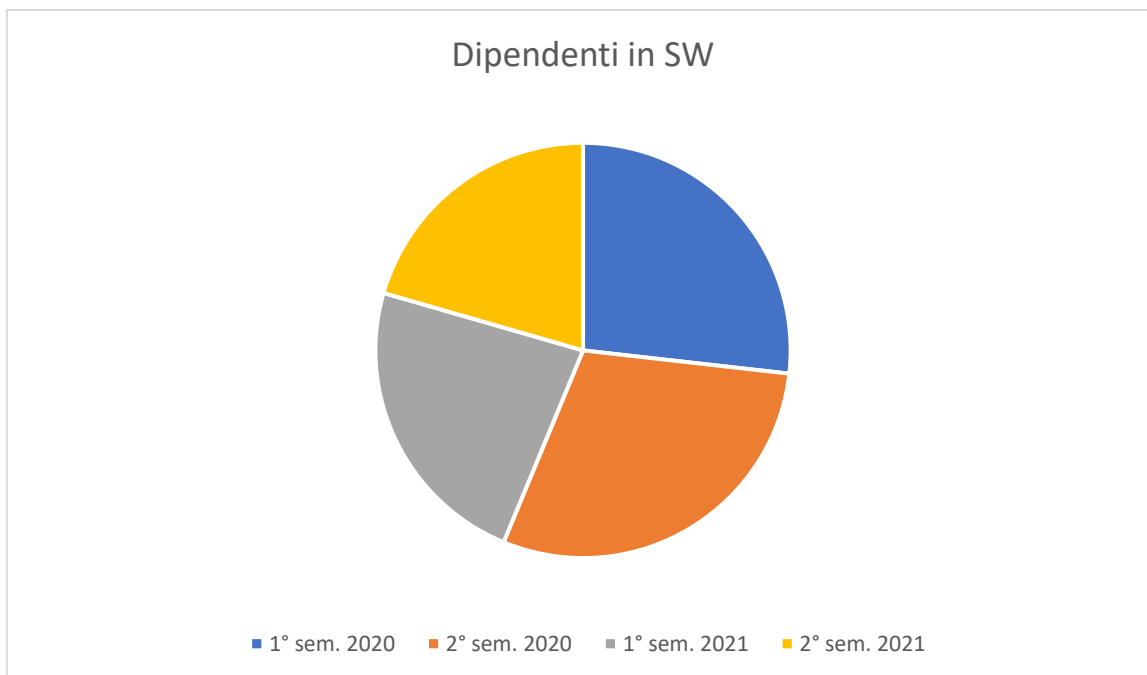
ALiSEO non disponeva di un'esperienza in materia di lavoro agile pregressa allo stato di emergenza sanitaria connessa alla diffusione del COVID-19.

A marzo 2020, in linea con quanto previsto dalla normativa emergenziale, l'Agenzia collocava in smart-working, cinque giorni su cinque, la totalità dei dipendenti, assicurando l'accesso da remoto alla rete aziendale. In questa situazione del tutto particolare si poteva prescindere dagli accordi individuali in un'ottica di estrema semplificazione del procedimento amministrativo.

Il Servizio Sistemi Informativi ha continuativamente assicurato ai dipendenti la necessaria assistenza da remoto per le verifiche tecniche, le installazioni e la soluzione delle problematiche.

Per assicurare continuità dell'erogazione dei servizi sono stati attivate le deviazioni di chiamata, sono state utilizzate piattaforme *open-source* per le riunioni in video conferenza e la formazione si è svolta in modalità webinar.

A partire dal secondo semestre del 2021 si è gradualmente rientrati alla prestazione di lavoro "in presenza", si è passati da una modalità di lavoro in modalità agile di cinque giorni su cinque per arrivare ad avere una situazione di due giorni in *smart-working* e tre in presenza.



Attualmente, a seguito del Decreto Legge 9 agosto 2022, n. 115, la modalità di svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile ha cessato di essere "la regola" all'interno della pubblica amministrazione. La normativa prevede il ritorno, per i lavoratori dipendenti di pubbliche amministrazioni, alla situazione pre-emergenziale e, quindi, il ritorno all'accordo individuale. ALiSEO ha recepito la disposizione statale ma, al contempo, ha voluto portare con sé il buono che l'esperienza dello *smart-working* ha portato al modo di lavorare. Per questo il Direttore Generale ha

disposto che i lavoratori che ne facciano richiesta possano continuare a usufruire della modalità di lavoro agile per un giorno alla settimana.

Più precisamente, occorre che il dipendente presenti una richiesta scritta al proprio responsabile (attraverso un modulo che lo stesso può scaricare dalla intranet aziendale) che, considerando le primarie esigenze di erogazione del servizio all'utenza, predispona un accordo in cui vengono previsti giorno, obiettivi, fasce di contattabilità, diritto alla disconnessione, scadenza. Tale accordo viene sottoscritto dal dipendente ed ha validità di tre mesi e alla scadenza può essere prorogato con atto scritto.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 23 Legge 22 maggio 2017, n. 81 (come modificato dall'art. 41 bis del D.L. 21 giugno 2022, n. 73 conv. L. 4 agosto 2022, n. 122) ALiSEO, tramite il Servizio Amministrazione del personale provvede alla comunicazione telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dei nominativi dei lavoratori che hanno sottoscritto un accordo di *smart-working* con indicazione della data di attivazione e di cessazione di tale modalità di lavoro.

3.2.3 OBIETTIVI E AZIONI PER L'ORGANIZZAZIONE AGILE

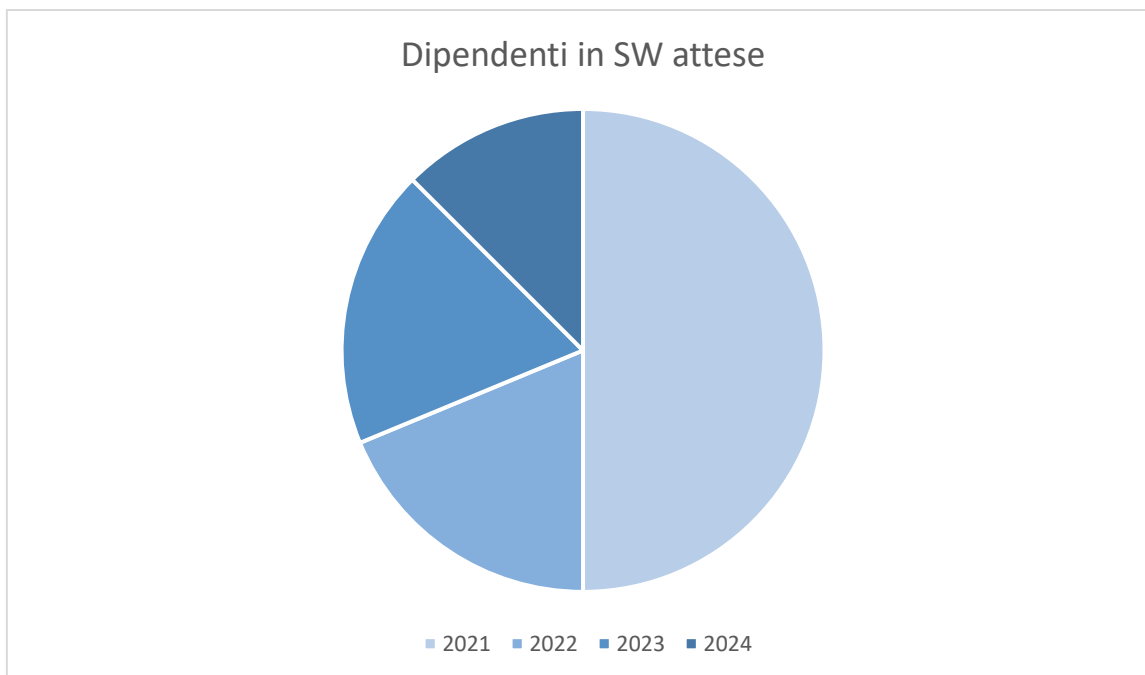
Per assicurare l'erogazione di un servizio di alto livello, che sia responsivo delle necessità dell'utenza, i lavoratori di ALiSEO è necessario che svolgano la loro attività prevalentemente in presenza: le residenze universitarie e le mense, infatti, richiedono una presenza del personale costante.

Gli studenti devono poter contare su una presenza dell'Ente sul campo, in modo da poter avere contezza dell'appoggio delle istituzioni in relazione alle loro necessità.

Per questo la Direzione dell'Agenzia è improntata a favorire l'accesso alla modalità di lavoro agile esclusivamente in seguito alla certezza che ciò non comporti una diminuzione del target di servizio offerto.

Per questa ragione, in futuro, lo *smart-working* continuerà ad essere considerato come una valida alternativa nel caso di situazioni emergenziali che mettano a rischio l'erogazione del servizio.

In particolare, verrà utilizzato, laddove non interferisca con l'erogazione del servizio e la sua continuità, facendo ricorso al modello legale dell'accordo individuale e, al di fuori di questo, come modalità di lavoro utilizzabile in condizioni di straordinarietà che rendono molto difficile, se non impossibile, al lavoratore recarsi presso la sede di lavoro. In particolare, si prevede questa possibilità nei giorni di allerta rossa, di scioperi dei mezzi pubblici e del personale scolastico. L'ottica in questo ultimo caso è certamente quella di andare incontro alle necessità del lavoratore, anche in relazione alla sua vita privata, aiutando in modo pratico e concreto soggetti come i genitori di bambini piccoli, chi abita lontano e così via. Un modo agile di lavorare è anche un modo efficiente di lavorare.



3.2.4. DISPOSIZIONI INTERNE SUL LAVORO AGILE

Ai fini della regolazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile ALISEO ha provveduto a dotarsi del seguente regolamento.

L'Agenzia ha provveduto ad effettuare una mappatura al fine di individuare i servizi che possono essere resi con lavoro agile, definendo altresì le attività che NON possono essere rese mediante tale tipologia di lavoro:

- attività connesse alla Ristorazione;
- attività connesse alla Gestione Operativa delle Residenze Universitarie;
- attività connesse alla Gestione della Cassa Economale;
- attività connesse ai Servizi Tecnici;
- attività connesse alla gestione del Protocollo.

Si sono effettuate opportune verifiche affinché lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile, individuate per ciascun servizio, non comportino pregiudizio o non riducano in alcun modo la fruizione e la qualità dei servizi nei confronti degli utenti. Con riguardo a questa ultima finalità, le condizioni di svolgimento del lavoro agile laddove previste consentiranno, al contrario, di migliorare la qualità dei servizi erogati.

Fermo restando che la modalità in presenza rappresenta la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione si prevedono almeno quattro giorni in presenza e non più di uno, a settimana, da svolgersi

in modalità a distanza da definirsi nell'apposito accordo individuale e previo consenso del responsabile del Servizio, in modo da garantire un'equilibrata rotazione del personale;

Sono state altresì individuate le condizioni prioritarie ai fini dell'autorizzazione nel rispetto di quanto previsto dall'art. 18, comma 3-bis della legge n. 81/2017 e pertanto assumono carattere prioritario le richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile formulate:

dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;

dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Sono individuate inoltre condizioni prioritarie per:

- i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992.

Fatte salve le suddette priorità, sono previsti ulteriori criteri, sulla base delle indicazioni del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 19 ottobre 2020:

- le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi;
- la presenza nel medesimo nucleo familiare di figli minori di 14 anni;
- la distanza dalla zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché il numero e la tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e i relativi tempi di percorrenza.

Lo svolgimento del lavoro agile non deve pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi verso gli utenti e che non devono sussistere situazioni di lavoro arretrato; qualora queste ultime fossero presenti, deve essere preventivamente adottato un piano di smaltimento.

La prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi è svolta in presenza, eccetto casi del tutto particolari riconducibili alle situazioni sopradescritte.

Sono previste specifiche condizioni per l'accesso alla prestazione lavorativa in forma agile, in particolare:

Condizioni tecnologiche

L'amministrazione si impegna a mettere a disposizione dispositivi informatici e digitali necessari al lavoro a distanza. È comunque consentito, a termini dell'art. 87 del D.L. n. 18/2020, l'utilizzo di dispositivi in possesso del lavoratore qualora l'amministrazione non sia in grado di fornire tempestivamente i propri.

Sicurezza

L'accesso ai programmi e sistemi aziendali è consentito esclusivamente attraverso VPN (Virtual Private Network, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) verso l'ente, con autenticazione multifattore.

Accesso al lavoro agile

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori dipendenti, che abbiano superato il periodo di prova – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato - nonché ai lavoratori in somministrazione, in quest'ultimo caso, previa sottoscrizione di accordo individuale con la Società di somministrazione.

Accordo individuale

L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
- d) tempi di riposo del lavoratore e misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- e) modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.

Sono condizioni per definire l'accordo gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; gli obiettivi vengono individuati sulla base della mappatura dei procedimenti di lavoro anche ricavabili dal Piano della performance, ed applicabili alla qualifica e profilo del soggetto destinatario dell'autorizzazione. Il responsabile del Servizio e il lavoratore prevedono incontri periodici per monitorare i risultati della prestazione lavorativa in modalità agile, le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.

Eccezioni

In deroga a quanto previsto per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, tutti i lavoratori potranno altresì usufruire di n. 3 giornate di smart working nel corso dell'anno solare.

Per accedere allo svolgimento della modalità di lavoro agile di cui sopra non occorre accordo individuale. Il lavoratore che intende usufruire delle giornate di smart working deve comunicare tempestivamente la motivata esigenza al proprio responsabile di servizio (le PO devono informare il Dirigente) e contestualmente, inviare una mail al Servizio Amministrazione del Personale (personale@aliseo.liguria.it). L'accesso al lavoro agile deve essere preventivamente autorizzato dal Dirigente competente.

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai CCNL.

In ottemperanza a quanto disposto dall'Art. 66 del CCNL 2019-2022 la prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L.

83 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute e/o urgenti esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. La giornata di lavoro agile potrà essere recuperata entro la settimana successiva a quella del richiamo in servizio.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Comunicazioni obbligatorie

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 23 Legge 22 maggio 2017, n. 81 (come modificato dall'art. 41 bis del D.L. 21 giugno 2022, n. 73 conv. L. 4 agosto 2022, n. 122) ALiSEO, tramite il Servizio Amministrazione del personale provvede alla comunicazione telematica al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dei nominativi dei lavoratori che hanno sottoscritto un accordo di *smart-working* con indicazione della data di attivazione e di cessazione di tale modalità di lavoro attraverso il portale Cliclavoro cui si accede tramite SPID del delegato (attualmente il responsabile del Servizio Amministrazione del Personale).

Comunicazioni finali e transitorie

Le presenti disposizioni non si applicano ai lavoratori "fragili" per i quali è previsto l'accesso al lavoro agile senza previa sottoscrizione dell'accordo individuale nonché la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in smart working per due giorni a settimana.

3.3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

3.3.1. PREMESSA

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini

del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017. Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. “dotazione organica” e l’introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l’obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi; l’integrazione nell’ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l’istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l’accelerazione delle procedure negoziali.

La definizione del Piano di fabbisogno 2023/2025, oltre che, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all’art. 6ter del D.lgs. 165/2001, introdotto dall’art. 4, comma 3, del D.lgs. 75/2017, tiene conto dell’articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto “Decreto Reclutamento”, che introduce il PIAO, documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui il Piano triennale dei fabbisogni del personale. Nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre è stato pubblicato il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132, con il Regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO.

Il Piano triennale dei fabbisogni va ad inserirsi all’interno della Sezione 3 “Capitale umano e organizzazione”, sottosezione 3.3 “Piano triennale di fabbisogni del personale”. Gli elementi che verranno qui di seguito esposti sono pertanto la consistenza del personale al 31 dicembre dell’anno precedente accompagnata da una descrizione del personale in servizio in relazione al profilo professionale assegnato, la programmazione strategica finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti agli utenti.

Trattandosi di programmazione triennale risulteranno rilevanti anche le eventuali modifiche che potrebbero intervenire in corso d’anno e le novità previste dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro approvato in via definitiva in data 16/11/2022 nonché dal relativo CCDI che verrà redatto nel corso dell’anno 2023.

Il presente Piano triennale per il Fabbisogno del Personale viene redatto in conformità con le disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.

3.3.2 IL FABBISOGNO DI PERSONALE

ALiSEO, Ente del settore regionale allargato, istituito da Regione Liguria a far data dal 1° gennaio 2019, determina, con la predisposizione del presente piano, il fabbisogno di personale con programmazione 2023/2025.

Si riporta la dotazione organica dell’Agenzia così come stabilito dall’art. 17, comma 4 della L.R. istitutiva n. 25 del 05/12/2018, tenendo conto delle unità di personale presenti alla data del 30 giugno 2018 in ALFA nell’Area del Diritto allo Studio e nel Servizio Orientamento, Politiche giovanili e Manifestazioni di ALFA di cui al comma 1 della suddetta legge regionale e delle unità di personale di cui al comma 2 della legge stessa.

CATEGORIA	PROFILO	PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 30.6.2018	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO AL 30.6.2018	DOTAZIONE ORGANICA
DIRIGENTE		1		1
CATEGORIA D ACCESSO D3	SPECIALISTA AMM.VO	5		5
	SPECIALISTA TECNICO	1		1
CATEGORIA D ACCESSO D1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	9		9
	SPECIALISTA TECNICO	2		2
CATEGORIA C	ASS. AMM/CONTABILE	20	2	22
	ASS. RISTORAZIONE	1		1
CATEGORIA B ACCESSO B3	COADIUTORE RISTORAZ.	1		1
CATEGORIA B ACCESSO B1	OPERATORE AMM.VO	2		2
	ADDETTO RISTORAZIONE	9		9
	ADDETTO RESIDENZE	9	2	11
TOTALI		60	4	64

Nelle tabelle sottostanti vengono riportate le cessazioni intervenute dal 30.6.2018, quale data di riferimento così come indicato all’art.17, comma 1 della legge regionale istitutiva di ALiSEO n. 25/2018, e le previste cessazioni sino all’anno 2025 con indicazione della relativa capacità assunzionale tenendo conto del conglobamento dell’elemento perequativo nella voce tabellare nonché degli incrementi relativi agli istituti previsti dal Contratto Collettivo e della vacanza contrattuale aggiornati sino all’anno 2023.

ANNO	CATEGORIA	N.	CAUSALE	SPESA CESSATI
2018	B	2	Cessazione collocamento a riposo	42.523,88
2018	C	1	Cessazione collocamento a riposo	23.479,66
2019	B	1	Cessazione collocamento a riposo	20.833,14
2019	D	1	Cessazione collocamento a riposo	27.103,10
2019	C (TD)	2	Cessazione dimissioni volontarie	46.675,86 quota non computata
2020	D	3	Cessazione collocamento a riposo	99.172,23
2020	C	1	Cessazione collocamento a riposo	24.143,02
2020	D	1	Mobilità volontaria in uscita v/Regione Liguria	25.703,36
2021	B	1	Mobilità volontaria in uscita v/Comune di Genova	22.266,91
2021	C	1	Cessazione dimissioni volontarie	23.343,65
2021	D	4	Cessazione collocamento a riposo	111.242,07
2021	B	5	Cessazione collocamento a riposo	99.656,29
2021	C	2	Cessazione (vincitori concorso cat D)	46.684,18
2021	DIRIGENTE	1	Cessazione collocamento a riposo	90.252,76
2022	C	1	Cessazione dimissioni volontarie 16/01/2022	23.337,93
2022	D	1	Cessazione collocamento a riposo in data 28/02/2022	26.998,58
2022	B	1	Cessazione collocamento a riposo in data 31/03/2022	20.994,99
2022	C	1	Passaggio categoria superiore progressione verticale 30/09/2022	23.337,93
2022	D	1	Mobilità volontaria in uscita v/Regione Liguria	25.325,97
			TOTALE ANNI 2018-2022	776.399,65

Si specifica che:

- facendo riferimento al DL 30 aprile 2019, n. 34, che regola le assunzioni di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni secondo il principio di sostenibilità finanziaria, sono state computate quali capacità assunzionali, le cessazioni riferite a n. 1 unità cat D in mobilità in uscita verso Regione Liguria e n. 1 unità cat B in mobilità in uscita verso Comune di Genova rispettivamente per l'anno 2020 e 2021 nonché 1 unità di categoria D in mobilità in uscita verso Regione Liguria per l'anno 2022. Si è inoltre proceduto al reclutamento di 1 unità di

personale di cat. D1 mediante mobilità in entrata da Regione Liguria prevista nel piano dei fabbisogni 2022/2024.

- non sono state computate quali capacità assunzionali le cessazioni di n. 2 unità cat C a tempo determinato per 45.192,78 avvenute nell'anno 2019.
- la spesa riferita al Dirigente cessato è comprensiva dell'indennità di posizione.

Si riporta qui di seguito il dettaglio delle cessazioni del 2022 sopra indicate per cui erano già stati previsti gli utilizzi nel piano dei fabbisogni 2022/2024

2022	C	1	Cessazione dimissioni volontarie 16/01/2022	23.337,93
2022	D	1	Cessazione collocamento a riposo in data 28/02/2022	26.998,58
2022	B	1	Cessazione collocamento a riposo in data 31/03/2022	20.994,99
			ANNO 2022	71.331,50

Si riporta inoltre il dettaglio delle cessazioni del 2022 sopra indicate non previste nel precedente piano ed avvenute nel corso dell'anno 2022

2022	C	1	Passaggio categoria superiore progressione verticale 30/09/2022	23.337,93
2022	D	1	Mobilità volontaria in uscita v/Regione Liguria	25.325,97
			ANNO 2022	48.663,90

Totale capacità assunzionale derivanti dall'anno 2022 119.995,40 da utilizzare nell'anno 2023 in aggiunta ai resti derivanti dagli anni precedenti per importo pari a 28.013,74 per un totale di 148.009,14.

Si riportano qui di seguito le cessazioni previste per il triennio 2023/2025

2023	C	1	Cessazione collocamento a riposo	23.727,54
			TOTALE ANNO 2023	23.727,54

2024	C	1	Cessazione collocamento a riposo	24.083,21
			TOTALE ANNO 2024	24.083,21

2025	D	1	Cessazione collocamento a riposo	26.761,72
			TOTALE ANNO 2025	26.761,72

Si riportano gli utilizzi delle sopraindicate capacità assunzionali negli anni 2019-2022 tenendo conto degli incrementi relativi agli istituti previsti dal Contratto Collettivo della vacanza contrattuale e dell'elemento perequativo aggiornati sino all'anno 2023:

2020	B	2	Stabilizzazione art. 20, comma 1 D.Lgs 75/2017 (Decreto Direttore generale di ALFA 4/12/2018, n. 2809)	41.658,48
2020-2021	B	4	Assunzione a seguito concorso pubblico n. 4 cuochi	87.832,16
2020-2021	C	9	Assunzione a seguito concorso pubblico per assistente amministrativo	210.041,37
2020-2021	D	5	Assunzione a seguito concorso pubblico per funzionario	126.976,35
2022	D	1	Assunzione a seguito mobilità volontaria	25.325,97
2022	D	1	Assunzione a seguito progressione verticale	25.325,97
2022	B	1	Assunzione a seguito concorso pubblico	21.958,04
2022	DIR	1	Assunzione a seguito mobilità	89.272,17
			TOTALE UTILIZZI 2019-2022	628.390,51

Le capacità assunzionali da utilizzarsi nel triennio 2023/2025 sono quindi determinate considerando le cessazioni avvenute nel periodo 2018/2022 e gli utilizzi del periodo 2019/2022

Capacità assunzionale anno 2023	148.009,14
---------------------------------	------------

Infine, vengono riportate le cessazioni intervenute quali mobilità "neutra"

2019	C	3	Mobilità volontaria in uscita	70.077,62
------	---	---	-------------------------------	-----------

Nell'anno 2020 si è proceduto al reclutamento, mediante mobilità in entrata, di n. 1 unità cat D per una spesa di € 25.726,11. Il tetto di spesa residuo disponibile è pari ad € 44.351,51.

Si determina quindi il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023-2025.

A seguito di legge regionale 29 dicembre 2021, n. 22 “Disposizioni collegate alla legge di stabilità regionale 2022 (Disposizioni per la formazione del Bilancio di previsione 2022 – 2024) – art. 13 -, la legge regionale 25/18, istitutiva di ALiSEO è stata modificata all’art. 2 “Funzioni” sopprimendo la lettera a) del comma 2.

L’art. 14 della medesima Legge regionale 22/21, comma 2 stabilisce che n. 1 unità di categoria D e n. 1 unità di categoria C vengono trasferite da ALiSEO ad ALFA con decorrenza 1° gennaio 2022.

Di seguito è riportata tabella che evidenzia il fabbisogno di personale distinto per profili professionali considerata una nuova dotazione organica variata nella sua composizione anche tenuto conto di quanto disposto dalla legge regionale 22/21.

CATEGORIA	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA DI CUI AL PIANO 2022/2024	PERSONALE IN SERVIZIO TENUTO CONTO DELLE CESSAZIONI PREVISTE NEL CORSO DEL 2023 torchio	FABBISOGNO	SPESA COMPLESSIVA DOTAZIONE ORGANICA (Trattamento fondamentale 13 mensilità)
DIRIGENTE		1	1		90.252,76
CATEGORIA D	SPECIALISTA AMM.VO	11	11		288.695,80
	SPECIALISTA TECNICO	2	2		54.695,80
CATEGORIA C	ASS. AMM/CONTABILE	23	17	6	537.184,90
	ASS. AMM/INFORMATICO	1		1	23.175,61
	ASS. RISTORAZIONE	1	1		23.343,65
CATEGORIA B	COADIUTORE RISTORAZ.	4	4		87.832,16
	OPERATORE AMM.VO	5	2	3	108.186,25
	ADDETTO RISTORAZIONE	6	4	2	113.344,05
	ADDETTO RESIDENZE	8	8		163.951,49
TOTALI		62	50	12	1.490.662,47

Di seguito viene riportato il Piano occupazionale 2023-2025

categoria	Profilo vacante	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura	Settore/Servizio di destinazione	Trattamento economico fondamentale 13 mensilità
		Assunzione da graduatorie esistenti – anche di altri Enti	Selezione CPI	Legge 68/99	Mobilità	Progressione verticale	Trasferimento a seguito comando			
Cat C	Ass. tecnico*	1						2023	Settore Staff	23.337,93
Cat C	Ass. contabile*	2						2023	Settore Diritto allo Studio e Staff	46.675,86
Cat C	Ass. informatico	1						2023	Settore Staff	23.337,93
Cat B accesso B3	Coadiutore amm.vo *	2						2023	Settore Diritto allo Studio e Staff	43.916,08
Utilizzo resti assunzionali 2018/2021 e capacità assunzionali 2022										137.267,80
CAT C	Ass. contabile	1						2024	Settore Staff	23.337,93
Utilizzo capacità assunzionale 2023										23.337,93

*Procedura concorsuale già espletata da ALiSEO nell'anno 2022 – graduatoria aperta

Viene altresì inserita nel Piano occupazionale 2023-2025:

Cat C	Ass. Amm.vo				1			2022	Settore Staff	23.337,93
Utilizzo mobilità "neutra"										23.337,93

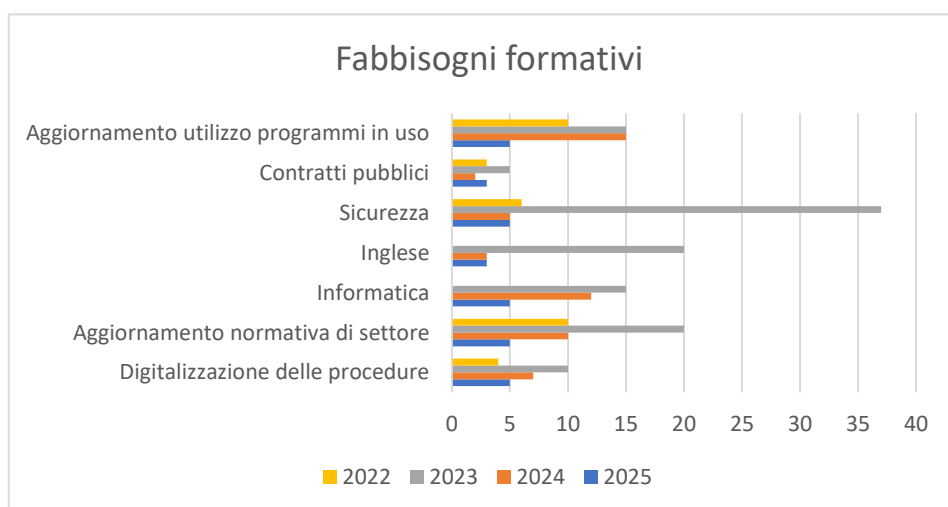
Trattandosi di programmazione triennale, sono state riportate nel presente Piano le possibili cessazioni degli anni 2023, 2024 e 2025 le quali genereranno ulteriori capacità assunzionali da utilizzarsi per la copertura dei relativi posti resesi disponibili fino all'anno 2025.

Con l'adozione annuale del Piano verranno di volta in volta confermate le cessazioni e verrà evidenziato il fabbisogno di personale distinto per profili professionali.

3.4 PIANO DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Le azioni formative terranno conto dell'evoluzione del contesto economico/sociale/culturale (ad esempio in seguito alla necessità di attuare il PNRR e di gestire le situazioni emergenziali) in cui devono operare le Pubbliche Amministrazioni e i continui mutamenti delle condizioni e dei vincoli a cui è soggetta l'azione pubblica che ha generato nuovi fabbisogni sia sul piano macro e micro-organizzativo, sia su quello formativo. Il lavoro pubblico che si è affermato nell'ultimo decennio, con l'accelerazione di questi ultimi due anni, ha evidenziato la necessità di rivedere profondamente le modalità formative e di apprendimento, sia nei contenuti, sia nelle modalità di erogazione degli interventi formativi. Il ruolo della formazione è fondamentale, infatti, per accompagnare il processo di sviluppo organizzativo e di cambiamento in atto nella pubblica amministrazione e per garantire la continua riqualificazione del personale in un'ottica di *lifelong learning*. In questa direzione è necessario progettare, nell'ambito di un ampio sistema di *knowledge management*, azioni formative innovative, caratterizzate da nuove articolazioni didattiche e modalità di fruizione. Per fare questo saranno progettati percorsi formativi in modalità a distanza con diverse articolazioni orarie rispetto alle tradizionali lezioni frontali, laboratori formativi che prevedano la possibilità di incontri in presenza affiancati da lezioni e-learning. Interventi formativi diffusi e di breve durata per agevolare l'apprendimento, l'autoformazione, il *microlearning* e adattarsi alle nuove forme di organizzazione del lavoro agile e digitale.

Attraverso la distribuzione al personale dipendente di questionari, si è voluto indagare quale fossero le necessità di formazione in modo da attivare corsi il più possibile rispondenti alle esigenze concrete presenti all'interno dei diversi Servizi.



I dipendenti hanno potuto fare richiesta di quelli che, a loro parere, sono i corsi di formazione necessari e, in seguito, è stato possibile stabilire l'ordine di priorità dei corsi da attivare

tra 2022 e 2023 e fare un pronostico sugli anni successivi, rimandando, in questo ultimo caso, a una

nuova indagine la definizione specifica dei corsi da seguire. Con questi questionari, ALiSEO ha potuto anche condurre un'indagine su quali fossero i correttivi da apportare alla propria gestione interna. In particolare, è emersa la necessità di implementare la formazione su aspetti legati ai rapporti di colleganza, di gestione del carico di lavoro e di gestione delle criticità e dei conflitti.

In questo senso attiveremo la formazione offerta dall'INPS attraverso il servizio "Valore PA" che periodicamente avvia una procedura finalizzata alla selezione e ricerca di corsi universitari di formazione proposti da atenei italiani in collaborazione con soggetti pubblici o privati. ALiSEO, aderendo al programma Valore PA può, ogni anno, iscrivere 4 dei propri dipendenti. Il modello punta a rafforzare la rete tra le pubbliche amministrazioni con centri *multi-stakeholders* nell'erogazione di servizi di *welfare*. Le iniziative formative sono di complessità media (primo livello), svolte con lezioni in presenza, e di alta formazione (secondo livello). Ogni corso, a totale carico dell'INPS, può svolgersi presso sedi dell'ateneo, delle pubbliche amministrazioni coinvolte o dell'INPS stessa e i dipendenti individuati dalle amministrazioni possono partecipare esclusivamente ai corsi formativi previsti nella regione di servizi.

In particolare, per il 2023, sono già iscritti due dipendenti del Servizio appalti al corso "Il PNRR e l'attuazione delle riforme" e due dipendenti del Servizio benefici economici al corso "Lavoro in gruppo e sviluppo delle capacità di comunicare e utilizzare gli strumenti digitali che favoriscano la condivisione del lavoro di gruppo anche a distanza – gestione delle relazioni e dei conflitti".

In linea con la normativa vigente e, in particolare, con il nuovo art. 4 del Decreto Legge n. 36 del 30 aprile 2022 che modifica l'art. 54 D. Lgs. 165/2001, verranno attivati nuovi corsi sui temi dell'etica pubblica e del comportamento etico, ulteriori rispetto a quelli già attivi e a disposizione del personale dipendente seguibili sulla piattaforma Formazione PA.

ALiSEO individua le seguenti priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale del proprio personale dirigenziale, ai responsabili di posizione organizzativa e al personale appartenente alle categorie B,C,D con particolare riferimento ai fabbisogni formativi derivanti dall'attuazione degli interventi del PNRR, dal processo di riforma della pubblica amministrazione e dall'esigenza di formare e riqualificare il personale.

PRIORITÀ	AREA DI COMPETENZA	TARGET DI RIFERIMENTO
Sostenere il processo di rinnovamento della Pubblica Amministrazione in termini di miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi resi agli studenti	Manageriale	Dirigenza Responsabili di Posizione Organizzativa Personale di cat. B, C e D
	Tecnica/giuridica/economica	
Garantire lo sviluppo delle professionalità e competenze necessarie al fine di accompagnare l'implementazione del PNRR	Tecnica/giuridica/economica	Dirigenza Responsabili di Posizione Organizzativa Personale di cat. B, C e D
Sviluppare il processo di professionalizzazione del personale di nuova assunzione e di riqualificazione di quello già in servizio	Digitale	Dirigenza Responsabili di Posizione Organizzativa Personale di cat. B, C e D
	Tecnica/giuridica/economica	

L'Agenzia ha già provveduto a iscrivere i propri dipendenti al corso di formazione in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro attraverso la scelta di un corso di 8 ore, articolato in due blocchi da 4 ore ciascuno; il primo concentrato sulla formazione generica e il secondo, specifico, caratterizzato da una maggiore concentrazione delle lezioni sul cd "rischio basso". Tale corso, obbligatorio ai sensi dell'art. 37 co. 1, 2, 3 del D.Lgs. 81/2008 e dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

Emerge chiaramente che la concentrazione per gli anni che seguono sarà rivolta al costante aggiornamento sulla normativa di settore (specifica per ogni Servizio) e, al contempo, saranno attivati i corsi di informatica e di inglese, in particolare un corso in lingua dedicato all'accoglienza dell'utenza per il Settore diritto allo Studio.

Tra gli obiettivi del Servizio Sistemi Informativi per il 2023 è specificato quello di formazione del personale dipendente su *Cybersecurity Awareness*: attraverso l'analisi della situazione esistente e

della conseguente formazione del personale di Aliseo sull'utilizzo corretto dei mezzi informatici si vuole raggiungere il fine di una maggiore e diffusa consapevolezza sui rischi informatici. Verranno attuati appositi corsi di aggiornamento accanto alla preparazione di documenti consultabili sulla Intranet aziendale.

L'attenzione rivolta alla formazione permette di avere un personale dipendente maggiormente preparato e pronto a soddisfare in modo migliore e più efficiente le richieste dell'utenza. In particolare, nell'ottica di reingegnerizzazione delle procedure, di digitalizzazione e di semplificazione dell'azione amministrativa è obiettivo dell'Ente sviluppare un migliore archivio digitale e digitalizzare molte delle procedure che attualmente sono ancora -troppo- burocratizzate.

In linea con le priorità strategiche individuate, gli obiettivi generali dell'attività formativa del triennio possono essere così definiti:

- 1) Accompagnare e favorire il processo di cambiamento e l'innovazione delle pubbliche amministrazioni e del lavoro pubblico, anche con lo sviluppo di nuovi modelli organizzativi dinamici e flessibili;
- 2) Promuovere il miglioramento continuo della qualità dell'azione amministrativa, la semplificazione delle procedure e lo sviluppo dell'organizzazione agile attraverso la revisione e la reingegnerizzazione dei processi, l'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro e l'innovazione organizzativa;
- 3) Sviluppare le competenze professionali necessarie alla rapida ed efficace implementazione dei progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza – PNRR;
- 4) Rafforzare le competenze professionali e manageriali del personale anche in relazione con il contenuto e gli indirizzi del Piano della Performance, del Piano Anticorruzione e degli altri documenti programmatici riferiti al triennio.
- 5) Sviluppare le competenze digitali del personale neoassunto e di quello già presente in servizio;
- 6) Garantire il necessario aggiornamento professionale giuridico, economico, tecnico ed informatico del personale;
- 7) Sviluppare le capacità manageriali e le *softskills* delle figure direttive e ridefinire i ruoli organizzativi necessari a una Pubblica Amministrazione moderna;
- 8) Sviluppare le competenze necessarie ad affrontare scenari complessi ed emergenziali con particolare riferimento al *risk management*;
- 9) Sostenere la qualità del servizio anche in un'ottica di attenzione nei confronti degli stakeholders, di *customer satisfaction*, di valutazione partecipativa e di misurazione degli standard di qualità;
- 10) Garantire la formazione e l'aggiornamento su materie obbligatorie (anticorruzione, privacy, sicurezza sul lavoro, etica pubblica e comportamento etico);
- 11) Rinforzare le conoscenze linguistiche necessarie agli addetti alle funzioni di progettazione europea e cooperazione internazionale.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

La presente sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili come previsto.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene secondo le indicazioni di ANAC.

Per la Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione (con funzioni di OIV), ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

La programmazione delle attività di ALiSEO, che è stata oggetto delle precedenti sezioni, implica la necessità di un processo di monitoraggio dei risultati raggiunti con frequenza annuale ed eventuali ulteriori rilevazioni in corso d’anno.

L’esito di tale monitoraggio costituisce elemento propulsivo per la revisione delle attività programmate, al fine di mantenere l’azione amministrativa quanto più è possibile allineata con gli obiettivi strategici, in un’ottica di miglioramento continuo.

Di seguito lo schema da seguire per le rilevazioni e il monitoraggio.

Sezione di riferimento PIAO	Obiettivo del monitoraggio	Responsabile del monitoraggio	Metodo di rilevazione	Frequenza/ Periodo rilevazione	Documento del monitoraggio	Validazione e degli esiti del monitoraggio	Possibili interventi
Sottosezione 2.2 Performance	Verifica intermedia degli obiettivi di performance organizzativa	Direzione Generale	Estrazione dati	Annuale (giu/lug)	Obiettivi di performance organizzativa 2023	NIV	Revisione di indicatori e target
Sottosezione 2.2 Performance	Verifica intermedia degli obiettivi di performance individuale	Direzione Generale	Rilevazione dati presso i responsabili degli obiettivi	Annuale (giu/lug)	Obiettivi di performance individuale 2023	NIV	Revisione della tempistica o di indicatori e target
Sottosezione 2.2 Performance	Rendicontazione degli obiettivi di performance individuale	Direzione Generale	Rilevazione dati presso i responsabili degli obiettivi. Indagine di soddisfazione degli utenti	Annuale (primo trimestre anno successivo)	Relazione sulla performance	NIV	Informazioni utili per la definizione e dei nuovi obiettivi individuali
Sottosezione 3.2 Organizzazione del lavoro agile	Verifica dell'attuazione e del lavoro agile	Responsabile Servizio Amministrazione del personale	Estrazione dati sugli standard di qualità dei servizi, indagini di soddisfazione degli utenti per i servizi erogati, indagine sul benessere lavorativo-organizzativo Rendicontazione attività individuale.	Annuale (primo trimestre anno successivo)	Relazione dell'attività individuale svolta in modalità agile.	Direzione Generale	Revisione delle regole per lo svolgimento del lavoro in modalità agile
Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Verifica dell'attuazione e delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza	RPCT	Rilevazione dei dati presso i responsabili dell'attuazione e delle misure	Annuale (nov-dic)	Relazione del RPCT	Direzione Generale	Revisione della valutazione e dei rischi e delle relative misure di prevenzione
Sottosezione 3.4 Fabbisogni formativi	Verifica dell'efficacia delle azioni formative	Responsabile Servizio Amministrazione del personale	Analisi dei fabbisogni formativi	Annuale	Elenco delle iniziative di formazione	Direzione Generale	Revisione dei contenuti o del calendario delle azioni formative

