

AGENZIA PER IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE del bacino di Sondrio

P.I.A.O. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025
approvato con deliberazione di consiglio di amministrazione n. 3 del 28 marzo 2023

Indice

INDICE	1
PREMESSA	2
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE	4
2.1 Valore Pubblico (Descrizione dell'Ente e delle sue attività)	4
Scopo e attività dell'Ente	4
Organi dell'Ente	6
2.2. Performance	6
Struttura organizzativa - Attività e processi - Obiettivi e Performance per l'Anno 2023	6
Attività ordinarie: i servizi erogati, le risorse e gli obiettivi	7
Attività straordinarie ed obiettivi strategici per l'anno 2023	7
Obiettivi di performance	8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	8
Introduzione alla sezione	8
La nomina del RPCT ed il processo di elaborazione della sezione anticorruzione e trasparenza.	9
Metodologia	9
Individuazione delle attività sensibili	11
Elenco dei reati rilevanti	14
Obbligatorietà	16
Meccanismo di formazione, attuazione e controllo delle decisioni - Misure di prevenzione e contrasto della corruzione	16
Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2023-2025	22
Formazione interna e comunicazione esterna	26
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	27
3.1. Struttura Organizzativa	27
3.2 Organizzazione del lavoro agile	27
3.3. Piano Triennale di Fabbisogno del Personale	28
4. MONITORAGGIO	29

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009), alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione PNA) e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013, e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Nello specifico l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, con meno di 50 dipendenti (nel cui ambito rientra anche l'Agenzia per il Trasporto Pubblico Locale del Bacino di Sondrio), procedono alle attività di cui all'art. 3 comma 1 lettera c), n.3, per la mappatura dei processi limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1 comma 16 della Legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Sezione 1 - Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione: Agenzia per il trasporto pubblico locale del bacino di Sondrio

Tipologia: Ente pubblico non economico

Indirizzo: Via Trieste, 8 – Sondrio (SO) sede operativa

Codice Fiscale: 00991540147

Partita Iva: 00991540147

Numero di dipendenti alla data del 31.12.2022: 5 (oltre il Direttore)

Telefono: 0342 531 624

Sito internet: www.agenziatplsondrio.it

Mail: info@agenziatplsondrio.it

Pec: segreteria@pec.agenziatplsondrio.it

Legale Rappresentante: Giovanni Gianotti (Presidente)

Direttore: Quirino Gianoli

Sezione 2 - Valore Pubblico - Performance - Anticorruzione

2.1 Valore Pubblico (Descrizione dell'Ente e delle sue attività)

Scopo e attività dell'Ente

L'Agencia per il trasporto pubblico locale del bacino di Sondrio (di seguito "Agenzia") è un ente pubblico non economico, dotato di personalità giuridica e di autonomia organizzativa e contabile, costituita ai sensi della LR 6/2012, per l'esercizio associato delle funzioni degli enti locali in materia di programmazione, organizzazione, monitoraggio, controllo e promozione dei servizi di trasporto pubblico locale nel bacino territoriale di riferimento.

Il territorio di competenza coincide con i limiti amministrativi della Provincia di Sondrio con una popolazione complessiva di circa 180.000 abitanti, distribuita su 3196 kmq e residente in 77 Comuni, con territori situati da 200 a 1800 metri s.l.m., a ciascuno dei quali, tranne Sondrio, fa capo a una delle 5 Comunità Montane. L'esigenza fondamentale di collegamento della provincia di Sondrio è quella con la pianura lombarda e con Milano in particolare, ferma restando la necessità di garantire servizi per vallate e località scarsamente popolate in quota oltre che nel fondovalle lungo le strade statali e provinciali, nonché i collegamenti transfrontalieri con la vicina Svizzera (Cantone dei Grigioni).

L'Agencia ha competenza diretta sui servizi di trasporto pubblico locale per i sistemi di bacino:

- urbano
- extraurbano
- funicolare di Motta-Campodolcino.

Per quanto attiene ai servizi ferroviari regionali, di competenza regionale, l'Agencia è incaricata di elaborare proposte volte ad ottimizzare l'integrazione intermodale nel bacino di competenza.

L'Agencia svolge le funzioni e i compiti stabiliti dall'art. 7 comma 13 della LR 6/2012 e riportati all'art. 2 dello Statuto. In particolare, in coerenza con le previsioni statutarie, provvede a:

- a) definire e programmare i servizi di trasporto pubblico locale di competenza, attraverso la redazione e l'approvazione del Programma di bacino del trasporto pubblico locale, nonché la loro regolazione e controllo;
- b) elaborare proposte, da trasmettere alla Regione Lombardia, relative ai servizi ferroviari regionali, volte ad ottimizzare l'integrazione intermodale nel Bacino di Sondrio;
- c) definire e approvare il sistema tariffario di bacino, nonché determinare le relative tariffe;
- d) determinare gli standard gestionali, qualitativi, tecnici ed economici, nel rispetto degli standard minimi definiti a livello regionale;
- e) programmare e gestire le risorse finanziarie, reperite anche attraverso forme integrative di finanziamento dei servizi di trasporto pubblico locale;

- f) affidare i servizi, nel rispetto della normativa vigente, per l'intero bacino, con funzione di stazione appaltante, secondo criteri di terzietà, indipendenza e imparzialità;
- g) sottoscrivere, gestire e verificare il rispetto dei contratti di servizio, anche ai sensi dell'articolo 2, comma 461, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, inclusa l'applicazione dei premi e delle penali;
- h) verificare l'osservanza delle condizioni di viaggio minime applicate dal gestore dei servizi di trasporto pubblico locale;
- i) sviluppare iniziative finalizzate all'integrazione fra il trasporto pubblico locale e forme complementari di mobilità sostenibile;
- j) sviluppare forme innovative per la promozione e l'utilizzo del TPL, fra cui:
 - 1. iniziative innovative mirate a incrementare la domanda;
 - 2. forme di comunicazione innovativa agli utenti, anche con ricorso alla comunicazione mobile per l'informazione in tempo reale ai clienti e per la consultazione di tutte le informazioni riguardanti il servizio;
 - 3. politiche commerciali e di incentivazione all'utilizzo;
- k) definire politiche uniformi per la promozione del sistema del TPL, incluso il coordinamento dell'immagine e della diffusione dell'informazione presso l'utenza;
- l) definire le agevolazioni tariffarie a favore di categorie di utenza ulteriori rispetto a quelle previste a livello regionale, con oneri a carico dell'Agenzia;
- m) consultare, anche preventivamente, nonché attraverso la definizione di appositi incontri istituzionali, i rappresentanti dei viaggiatori in possesso dei requisiti minimi stabiliti dall'Agenzia, le associazioni dei consumatori e degli utenti riconosciute dalla Regione ai sensi della LR 6/2003, i mobility manager, le organizzazioni sindacali dei lavoratori, le imprese di trasporto pubblico e le loro associazioni, mediante la costituzione di apposite conferenze locali del trasporto pubblico, in particolare sui temi riguardanti:
 - 4. programmazione dei servizi;
 - 5. contratti di servizio;
 - 6. carta della qualità dei servizi, livello di soddisfazione degli utenti;
 - 7. aspetti tariffari;
 - 8. dati di monitoraggio;
- n) monitorare la qualità dei servizi, attraverso l'utilizzo di strumenti che favoriscano l'acquisizione dei dati e delle informazioni necessari da rendere disponibili agli enti aderenti;
- o) vigilare, in collaborazione con i soggetti preposti, sul rispetto, da parte delle aziende erogatrici dei servizi di trasporto pubblico locale, delle norme in materia di qualità e sicurezza del lavoro;
- p) autorizzare lo svolgimento di altri servizi di carattere sociale, nel rispetto di quanto previsto dai contratti di servizio di trasporto pubblico locale e dalle norme vigenti in materia di noleggio di autobus con conducente.

L'Agenzia può svolgere, previo accordo con l'Ente locale interessato, le ulteriori funzioni che tale Ente stabilisca di esercitare in forma associata ai sensi dell'art. 7 comma 14 della LR 6/2012. In particolare, Agenzia ha competenza e svolge anche attività inerenti alle seguenti funzioni delegate dalla Provincia di Sondrio:

- NCC Bus - Tenuta del registro regionale telematico: verifica, aggiornamento e monitoraggio requisiti,
- Licenze trasporto in conto proprio: istruttorie e rilascio licenze di trasporto di cose in conto proprio,
- Esami di abilitazione trasporto: emanazione bando annuale per le sessioni di esame relative a 3 tipi di abilitazioni; gestione istanze e sedute delle Commissioni provinciali per esami di idoneità professionale all'esercizio di attività di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto, di capacità professionale per il trasporto di persone e merci e di iscrizione al ruolo provinciale dei conducenti o natanti adibiti a servizi pubblici non di linea.

Organi dell'Ente

Sono organi dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 5 dello Statuto:

l'Assemblea

Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Il Direttore

L'Organo di Revisione

La durata della carica del Consiglio di Amministrazione, del Presidente e dell'Organo di Revisione è di tre anni e i relativi componenti non possono essere eletti per più di due mandati consecutivi.

2.2. Performance

Struttura organizzativa - Attività e processi - Obiettivi e Performance per l'Anno 2023.

L'organizzazione dell'Agenzia è in sintesi strutturata nei seguenti centri di attività, che peraltro, stante il ridotto numero di addetti prevedono una forte flessibilità di prestazione; tutto il personale infatti partecipa variamente all'occorrenza a tutti i processi:

- 1 Responsabile di Servizio cat. D Tempo IND,
- 2 istruttori amministrativi cat. C Tempo IND,
- 1 istruttore amministrativo cat. C Tempo DET (termine contratto 9 luglio 2023),
- 1 tecnico cat D Tempo DET (termine contratto agosto 2024)

La Direzione: coordina la struttura secondo lo Statuto.

N	Centro di attività/ Processi	Comp. %	Ruolo (nell'ordine di percentuale di coinvolgimento)
1	Amministrazione Generale	80	Istruttore amministrativo cat. C Tempo IND
		20	Responsabile di Servizio cat. D Tempo IND
2	Finanziario e contabilità	70	Istruttore amministrativo cat. C Tempo IND
3	Trasporto pubblico	100	Tecnico cat. D Tempo DET (termine contratto agosto 2024)
		70	Responsabile di Servizio cat. D Tempo IND
		30	Istruttore amministrativo cat. C Tempo IND
4	Trasporto privato	100	Istruttore amministrativo cat. C Tempo DET (termine contratto 9 luglio 2023)
		20	Istruttore amministrativo cat. C Tempo IND
		10	Responsabile di Servizio cat. D Tempo IND

Attività ordinarie: i servizi erogati, le risorse e gli obiettivi

L'attività "ordinaria" dell'Agenzia si esplicita nella gestione quotidiana di un Ente, che pur nelle sue contenute dimensioni, è tenuto allo svolgimento di compiti, funzioni, adempimenti e al rispetto di scadenze del tutto paragonabili a quelle di Enti ben più strutturati e articolati (processo 1: amministrazione generale e processo 2. Finanziario e contabilità).

Oltre alle attività amministrative correnti (protocollo, tenuta contabilità, trattamento dei dati, trasparenza e anticorruzione, gestione acquisti, alimentazione del sito internet e dell'albo pretorio ecc.) esistono dei procedimenti amministrativi specificamente correlati agli scopi statutari (processo 3: trasporto pubblico) ed altri "esercitati" per conto dell'amministrazione provinciale, per lo più attinenti al trasporto privato (Processo 4). Tali procedimenti hanno come interfaccia aziende e singoli cittadini interessati a svolgere le loro attività in ambito del trasporto merci e persone.

Per le attività ordinarie gli obiettivi sono quelli di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, che si sostanziano rispettivamente nell'assenza di procedimenti inevasi (sia d'ufficio che su istanza di parte) e nel rispetto di termini procedurali ottimali (congrui con la finalità del procedimento e tendenzialmente migliorativi di quelli stabiliti per legge/regolamento o di quello generico di cui all'articolo 2, comma 2 della L. n. 241/1990).

Attività straordinarie ed obiettivi strategici per l'anno 2023

Per gli obiettivi strategici si individuano attività che esulano dalle attività ordinaria e che caratterizzano il contesto temporale di riferimento.

Considerato il carattere "precario" di due figure professionali inserite in organico (Istruttore amministrativo cat. C Tempo DET con termine contratto 9 luglio 2023 e Tecnico cat. D Tempo DET con termine contratto agosto 2024), gli obiettivi di seguito elencati necessitano di attento e periodico monitoraggio.

Obiettivi di performance

Il dettaglio degli obiettivi, sia per le attività ordinarie che per quelle straordinarie, con l'indicazione dei soggetti coinvolti, la periodicità, la descrizione delle attività e gli indicatori di risultato, gli indicatori di processo ed il peso sulla valutazione della performance sono riportati nell'allegato (A) al presente Piano.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE DEDICATA ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ED ALLA TRASPARENZA

2023-2025

Introduzione alla sezione

Il Consiglio dell'ANAC ha approvato, con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (di seguito PNA 2022) che avrà validità per il prossimo triennio 2023-2025.

Il nuovo PNA è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

L'Autorità ha predisposto il nuovo PNA alla luce delle recenti riforme e urgenze introdotte con il PNRR e della disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO), considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nel PNA 2022 sono state introdotte semplificazioni per gli enti con meno di 50 dipendenti e la principale consiste nella conferma, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, salvo circostanze sopravvenute che impongano una revisione della programmazione. Per queste amministrazioni sono state previste misure per rafforzare il monitoraggio, sia in termini di periodicità dello stesso che di campionamento degli obblighi di pubblicazione di cui monitorare la corretta attuazione. Tempistiche e contenuti ad hoc dell'attività di monitoraggio sono stati graduati poi in relazione a 3 soglie dimensionali (da 1 a 15, da 16 a 30 e da 31 a 49 dipendenti).

A tale riguardo si evidenzia, infatti, che nel decreto n. 132 del 30 giugno 2022, il Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nel prevedere espressamente modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ha stabilito che le stesse procedano esclusivamente alle attività di cui all'articolo 6 del decreto stesso che, nel rimandare a sua volta

all'art. 3, comma 1, lettera c) n. 3, prevede la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del predetto decreto (ossia al 22 settembre 2022), considerando quali aree a rischio corruttivo quelle relative a:

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

L'art. 6, comma 2, del decreto prevede, inoltre, che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

L'articolo 6 stabilisce infine (ultimo comma) che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al suddetto articolo.

In considerazione del fatto che l'Agenzia ha meno di 50 dipendenti (nello specifico rientra nella soglia dimensionale da 1 a 15 dipendenti) e tenuto altresì conto che - anche in riferimento a quanto riportato da ANAC nell'allegato 1 al PNA 2022 - non si sono verificati nell'anno precedente eventi corruttivi, disfunzioni amministrative significative ovvero modifiche organizzative o degli obiettivi di performance rilevanti, si è proceduto a confermare, nella presente sezione, le misure adottate nell'ultima versione del PTCPT approvato dall'Agenzia in data 3 novembre 2022. Sono unicamente stati apportati gli aggiornamenti e le modifiche per allineare la presente sezione alle nuove disposizioni di legge ed alle indicazioni del PNA 2022; inoltre nel corso del 2023 si procederà comunque ad un aggiornamento della mappatura dei vari processi e della conseguente valutazione dei rischi.

La nomina del RPCT ed il processo di elaborazione della sezione anticorruzione e trasparenza.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia, preso atto di quanto disposto dalla normativa innanzi richiamata, con delibera n. 30/22 del 11.10.2022, ha individuato, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.), Quirino Gianoli nella sua qualità di Direttore dell'Agenzia.

Pertanto, Quirino Gianoli, nella sua qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.), in applicazione delle disposizioni innanzi riportate, ha redatto la presente sezione dedicata alla Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del PIAO dell'Agenzia per gli anni 2023-2025.

Metodologia

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) e, per gli enti di piccole dimensioni, l'apposita sezione del PIAO, rappresentano lo strumento attraverso il quale il soggetto pubblico

sistematizza e descrive un "processo", articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo.

In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo.

Ciò avviene ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Attraverso la predisposizione della Sezione del PIAO dedicata alla Prevenzione della Corruzione ed alla Trasparenza, il soggetto pubblico attiva azioni ponderate e coerenti tra loro capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti.

Ciò comporta una valutazione probabilistica di tale rischiosità e l'adozione di un sistema di gestione del rischio.

A tal riguardo, il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) ritiene di confermare nella presente Sezione del PIAO dedicata alla Prevenzione della Corruzione ed alla Trasparenza il percorso di elaborazione del precedente P.T.P.C.T., il quale, seguendo una linea operativa di scomposizione dei macro-processi funzionali ed organizzativi, in cui si sostanzia l'azione amministrativa dell'Agenzia:

- ha individuato punti di forza, di debolezza, di opportunità ed i relativi rischi;
- sulla base della sistematizzazione di quest'ultimi, ha posto in essere un percorso di risalita circolare, al fine di individuare un modello di gestione e trattamento del fenomeno corruttivo "sostenibile" e declinabile nel contesto operativo in cui agiscono tutti gli attori istituzionali coinvolti nella definizione dei procedimenti amministrativi.

Pertanto, vengono confermate le seguenti fasi di implementazione:

1. Individuazione delle aree di rischio attraverso l'elaborazione di un'apposita "mappatura" dei procedimenti basata su una rilevazione condivisa dei processi caratterizzanti l'azione amministrativa, per: a) una calibratura degli stessi in chiave di individuazione, sia potenziale che reale, del rischio correlato; b) una valutazione dello stesso in termini di impatto sul contesto operativo e di costi di struttura; c) la "ponderazione finale"; questa attività sarà peraltro oggetto di revisione nel 2023.
2. Determinazione, per ciascuna area di rischio, delle esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con l'indicazione di modalità, responsabili e di tempi di attuazione.
3. Individuazione di misure applicabili (obbligatorie, eventuali, trasversali) da utilizzare sulla base della preliminare analisi organizzativa del contesto operativo, in modo tale da poter definire un'adeguata strategia di prevenzione (descrittiva/programmatoria) che tenga conto delle informazioni già raccolte e da filtrare attraverso un processo elaborativo/valutativo sia in termini di efficacia che di costi.
4. Individuazione, per ciascuna misura, del personale responsabile e del termine per l'attuazione.

5. Definizione di un nuovo modello culturale di struttura proattiva, che, facendo leva su alcuni correttivi peculiari della macchina organizzativa, ridisegna e rafforza competenze in chiave di ottimizzazione dei processi produttivi e di attività di audit interno finalizzata al miglioramento della gestione del rischio dei processi (RISK MANAGEMENT), coordinandolo con il controllo di gestione.
6. Promozione di questo nuovo modello culturale attraverso percorsi di formazione specialistica.
7. Gestione dinamica e partecipata della Sezione del PIAO dedicata alla Prevenzione della Corruzione ed alla Trasparenza che, sulla base di un'azione continuativa di monitoraggio, consenta di poter testare l'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e quindi possa consentire all'Agenzia di prendere in considerazione eventuali correttivi, laddove se ne ravvisi la necessità, attraverso la successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

L'Agenzia ha aderito all'indicazione del legislatore predisponendo il relativo modello e, in linea con le indicazioni dell'ANAC, ha privilegiato l'adozione di misure standardizzate quali:

- a) Trasparenza;
- b) Formazione;
- c) Gestione del conflitto d'interesse;
- d) Inconferibilità degli incarichi;
- e) Incompatibilità delle posizioni dirigenziali;
- f) Tutela del dipendente che segnala l'illecito (WHISTLEBLOWER);
- g) Monitoraggio dei tempi procedurali.

Inoltre, l'Agenzia ha introdotto l'accesso telematico ai dati: ossia la diffusione dei contenuti degli atti all'esterno, con conseguente controllo sull'attività da parte del cittadino.

Individuazione delle attività sensibili

Al fine di individuare le aree ed attività a rischio corruttivo nell'ambito dell'elaborazione dei precedenti Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'Agenzia si è concentrata preliminarmente sulla raccolta e, successivamente, sull'analisi della seguente documentazione:

- organigramma;
- modello scheda rilevazione grado di esposizione rischio corruzione;
- mappatura del livello di esposizione;
- sistema sanzionatorio esistente e relativa applicazione.

Tenuto conto del ridotto organico, tali attività sono state realizzate nell'ambito di colloqui con il personale che hanno condotto a tali risultati:

- condivisione delle informazioni;
- raccordo operativo;
- definizione dei protocolli;
- formalizzazione delle procedure e catalogo delle misure di prevenzione/contrasto.

Tale attività, inoltre, è stata attuata attraverso l'analisi della struttura organizzativa, allo scopo di individuare le modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza o l'insussistenza di rischi di commissione di ipotesi di reato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente più volte richiamata.

Al fine di poter identificare le aree operative a rischio di commissione dei reati rilevanti ai sensi della Legge n.190 del 2012, è stata successivamente svolta un'attività preliminare di ricognizione, anche per il tramite dei colloqui innanzi menzionati, del livello di esposizione degli uffici a rischio corruzione che ha coinvolto tutte le strutture dell'Agenzia sulla base dei seguenti parametri:

- grado di discrezionalità amministrativa;
- entità e misura delle risorse finanziarie gestite;
- presenza di precedenti casi e/o episodi che abbiano comportato l'avvio o la valutazione in merito alla possibilità di attivazione, di procedimenti per responsabilità disciplinari, penali, civili, amministrativo-contabili, correlati ad attività di carattere corruttivo in senso lato.

Tale indagine ha avuto lo scopo di individuare il grado di esposizione a rischio dei procedimenti caratterizzanti le attività, le procedure operative e l'idoneità dei controlli esistenti a presidiare il rischio individuato.

L'identificazione del rischio consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dello stesso.

L'analisi considera, inoltre, il contesto esterno ed interno all'Agenzia.

In questa fase si è tenuto conto delle risultanze dell'attività di monitoraggio e tale attività è destinata ad essere ulteriormente affinata attraverso la costituzione ed una graduale implementazione del 'registro dei rischi' e 'delle misure di prevenzione'.

L'esperienza maturata nell'elaborazione dei precedenti Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha dimostrato l'idoneità della mappatura rischi effettuata e conseguentemente viene confermata anche nella presente sezione dei PIAO, fermo restando il continuo monitoraggio e l'intenzione di procedere comunque ad una revisione ed aggiornamento nel corso dell'anno 2023.

Nella tabella che segue sono riportate le attività che, all'esito della mappatura, presentano rischi di corruzione, individuando per ognuna il livello (o grado) di rischio (alto, medio, basso) insito in ogni attività, al fine di graduare corrispondentemente le relative attività di prevenzione o correttive.

Settori Coinvolti	Attività di rischio	Grado di rischio
Finanziario	Pagamenti a favore di gestori servizi TPL	MEDIO
Finanziario	Pagamento emolumenti e rimborsi a favore del personale, dei collaboratori e soggetti esterni	MEDIO
Amministrativo	Predisposizione capitolati prestazionali d'appalto	MEDIO
Amministrativo Finanziario	Gestione cassa/ economato	MEDIO
Amministrativo Tecnico	Gestione procedure affidamento. Redazione e stipula contratti. Vigilanza sulla corretta esecuzione dei contratti	MEDIO/ALTO
Amministrativo Finanziario	Gestione attività contabile relativa a lavori, forniture e servizi. Gestione controllo DURC. Gestione controlli	MEDIO
Direzione	Procedure di rilascio nulla osta ed autorizzazione incarichi esterni.	MEDIO
Direzione	Benefit al personale. Compensi accessori	MEDIO
Direzione	Processo di valutazione del personale – Assunzioni	MEDIO/ALTO
Direzione	Progressioni di carriera	MEDIO
Direzione	Autorizzazioni Trasporti su strada	MEDIO
Direzione	Selezione fornitori	ALTO
Direzione	Accordi stipulati con soggetti con altre amministrazioni pubbliche	BASSO

La suddetta modalità di analisi trova conferma anche nel PNA 2022 dove, al paragrafo 10.1.3 “Le semplificazioni nella mappatura dei processi” si indicano, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

- a) processi rilevanti per l’attuazione del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dell’Unione europea;
- b) processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- c) processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l’attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Nel PNA 2022 si auspica inoltre, a conferma di quanto fatto in passato, la mappatura dei processi afferenti ad aree di rischio specifiche alla tipologia di amministrazione/ente, richiamando, a titolo esemplificativo, per le Camere di commercio, la regolazione e tutela del mercato, in cui rientra a pieno titolo anche la tenuta del registro delle imprese, uno dei principali strumenti di “pubblicità legale” presente a livello nazionale in grado di contribuire alla trasparenza e legalità del sistema imprenditoriale.

La mappatura sarà comunque rivista nel 2023.

Elenco dei reati rilevanti

Sebbene nel corso dell'analisi del rischio siano stati considerati tutti i delitti contro la pubblica amministrazione, in fase di elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.), l'attenzione si è focalizzata in particolare sulle seguenti tipologie di reato:

- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Indebita induzione a dare o promettere utilità (art. (art. 319--quater c.p.);
- Peculato (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
- Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.).

Destinatari

Tutti i dipendenti coinvolti nell'attività amministrativa hanno un personale livello di responsabilità, circa l'attuazione del piano di prevenzione e del rischio corruzione, in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Tra l'altro, l'attività del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione.

Pertanto, si riportano, di seguito, i soggetti che, a pieno titolo, sono coinvolti nella gestione dei processi per la prevenzione del rischio corruzione:

A. Autorità di indirizzo politico:

- Soci: Al momento della redazione del presente documento, l'Agenzia risulta essere costituita con la partecipazione Regione Lombardia: 10,0000 %, Provincia di Sondrio: 40,0000 %, Comune di Sondrio: 40,0000 %, Rappresentante dei Comuni non capoluogo: 7,8778 %, Comune di Berbenno: 0,2579 %, Comune di Bormio: 0,2634 %, Comune di Campodolcino: 0,0585 %, Comune di Grosio: 0,2769 %, Comune di Sondalo: 0,2555 %, Comune di Teglio: 0,2846 %, Comune di Tirano: 0,5649 %, Comune di Valfurva: 0,1605 %
- Consiglio di Amministrazione, composto da un Presidente (poteri attribuiti con delibera di Assemblea del n. 3 del 29 agosto 2022) e n.2 Consiglieri, di cui uno con l'incarico di Vice -presidente.

B. Responsabile

Com'è noto, la Legge n.190/2012 prevede la nomina in ciascuna Amministrazione del Responsabile della prevenzione della corruzione (art.1, comma 7).

In ossequio a tale disposizione, con delibera n.30/22 del 11 ottobre 2022 il Consiglio di Amministrazione dell'Agenda ha conferito l'incarico di Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) a Quirino Gianoli, Direttore dell'Agenda.

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) cura ed implementa la gestione ed il controllo dei processi mappati, assicura la traduzione delle strategie per la prevenzione dei processi mappati, provvede all'elaborazione della Sezione del PIAO dedicata alla Prevenzione della Corruzione e alla Trasparenza nonché al monitoraggio sullo stato di attuazione dello stesso, coordinando tutti gli attori coinvolti nel processo stesso.

La figura del responsabile anticorruzione è stata oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore nel decreto legislativo 97/2016.

In particolare, la rinnovata disciplina:

- ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.);
- ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

La necessità di rafforzare il ruolo del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) discende anche dalle ulteriori rilevanti competenze in materia di "accesso civico" attribuite sempre al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) dal decreto Foia.

Riguardo all'accesso civico, il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.):

- ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico;
- per espressa disposizione normativa, si occupa dei casi di "riesame" delle domande rigettate (articolo 5 comma 7 del decreto legislativo 33/2013).

C. Dipendenti

Tutti i dipendenti che, in base alle proprie competenze e ruoli, sono coinvolti, a pieno titolo, nelle dinamiche di processo inerente l'azione amministrativa, partecipano alla gestione del rischio, anche attraverso la condivisione di atteggiamenti e modi di sentire interagendo all'interno dell'organizzazione, dal momento che sono chiamati a segnalare le situazioni di illecito (art.54 bis del decreto legislativo n. 165/01), ovvero i casi di personale conflitto di interessi (art.6 bis Legge 241/90).

D. Collaboratori, consulenti e titolari di incarichi professionali

I collaboratori, consulenti e titolari di incarichi professionali, sono chiamati ad osservare le misure previste nel presente Sezione del PIAO dedicata alla Prevenzione della Corruzione e alla Trasparenza.

Obbligatorietà

È fatto obbligo a tutti i soggetti indicati nel precedente paragrafo di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni contenute nel presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.).

Meccanismo di Formazione, attuazione e controllo delle decisioni - Misure di prevenzione e contrasto della corruzione

A) CONFLITTO DI INTERESSI

La Legge n. 190/2012, al comma 41 dell'art.1, prevede che il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti, nell'adozione di pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e del provvedimento finale, debbano astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale (cfr. l'art. 6 bis della Legge n. 241/90).

Con riferimento all'Agenzia è stato previsto che tale segnalazione dovrà avvenire tempestivamente e dovrà essere effettuata al Direttore.

Inoltre, l'Agenzia, in sede di autorizzazione di incarichi ai propri dipendenti, verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi (commi 7 e 9 art. 53 del decreto legislativo n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni).

L'Agenzia è tenuta a "monitorare i rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci ed i dipendenti degli stessi soggetti ed i dirigenti ed i dipendenti dell'amministrazione".

A tal fine, i soggetti destinatari di tali provvedimenti e benefici economici, al momento della sottoscrizione dei primi e l'accettazione dei secondi, sottoscrivono apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art.46 del D.P.R 445/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, in cui attestano l'inesistenza di rapporti di parentela o affinità con i dirigenti o con i titolari di posizioni di responsabilità all'interno dell'Agenzia e, sulla base di tali dichiarazioni, si provvede ad effettuare controlli a campione, attraverso verifiche incrociate.

B) PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI E NELLE ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI

Ai sensi dell'art.35-bis del decreto legislativo n.165/2001, introdotto dal comma 46 dell'art.1 della L.190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale, non possono:

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

A tal fine l'Agenzia si è adoperata affinché, in occasione della designazione dei componenti delle commissioni di valutazione per le procedure di evidenza pubblica, ottemperino a quanto previsto dall'art.35-bis del decreto legislativo n.165/2001.

Inoltre, contestualmente all'accettazione di qualsiasi incarico tra quelli sopra individuati, il dipendente dovrà sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 del D.P.R 445/2000 con cui attestare l'assenza di condanne penali relative ai reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale.

C) INCOMPATIBILITÀ - INCONFERIBILITÀ

In materia di inconferibilità e di incompatibilità, la disciplina prevista è regolata dal decreto legislativo n. 39/2013, il quale detta specifiche prescrizioni per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali, come definiti dall'art. 1, co. 2, lettera l), del decreto legislativo n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali.

In particolare, con riguardo alle inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali:

- per gli amministratori, le cause ostative in questione sono specificate dalle seguenti disposizioni del D.Lgs. n 39/2013:
 1. art. 3, co. 1, lettera d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
 2. art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale";

- per i dirigenti, si applica l'art.3, co. 1, lettera c), relativo alle cause di inconfiribilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Con riguardo alle incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2 lettera l), sopra richiamato e per gli incarichi dirigenziali, le situazioni di incompatibilità per gli amministratori sono quelle indicate, in particolare, all'articolo 11 del D.Lgs. n. 39/2013 art. 11, che prevede "incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali" ed in particolare ai commi 2 e 3.

Per gli incarichi dirigenziali si applica l'art. 12 dello stesso decreto relativo alle "incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali".

- Misure anticorruzione

Il Responsabile annualmente procederà con la verifica a campione della completezza di una delle dichiarazioni sulle cause di assenza di incompatibilità/inconfiribilità (il controllo avverrà a sorteggio, con esclusione del soggetto le cui dichiarazioni sono state verificate nell'anno precedente).

D) ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'Agenzia adotta le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni.

L'Agenzia assumerà iniziative volte a garantire che:

- a) negli interpelli o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

E) CONSULENTI COLLABORATORI TITOLARI DI INCARICHI PROFESSIONALI

Gli incarichi/affidamenti di servizi e forniture sotto soglia, affidati in via diretta ai sensi della vigente normativa in materia, tra i quali sono ricompresi gli affidamenti di incarichi di consulenza, professionali e di collaborazione sotto soglia, sono oggetto di apposito provvedimento datato ed al quale viene associato un numero progressivo, sottoscritto a cura del Direttore o altro soggetto dotato di idonea procura e istruito dalla struttura organizzativa di volta in volta interessata.

- Misure anticorruzione

Per ogni conferimento di incarichi di consulenza, professionali e di collaborazione, deve essere acquisito dall'interessato, oltre al Curriculum Vitae in formato europeo, le dichiarazioni di assenza di cause di

incompatibilità e inconfiribilità, dandone atto espressamente nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

F) OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

Tutto il personale che opera nelle aree individuate come a rischio corruzione deve fornire tutte le informazioni necessarie, al fine di permettere al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) di poter vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.).

Il Personale deve informare tempestivamente e senza soluzione di continuità, il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.), in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.), ai fini dell'adozione delle azioni necessarie per eliminarle.

I dipendenti che svolgono attività a rischio corruzione relazionano periodicamente sul rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale non siano stati rispettati i termini, le motivazioni che giustificano il ritardo.

- Misure anticorruzione

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) verificherà i provvedimenti di conferimento di incarichi ai dipendenti al fine di controllare le assenze di situazioni di incompatibilità o inconfiribilità o di cumulo di incarichi potenzialmente lesivo degli interessi dell'Agenzia;

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) vigilerà, altresì, le assenze di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.

Tra i meccanismi di attuazione delle decisioni, si annoverano i seguenti:

- a) il già citato rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- b) i protocolli di legalità.

L'Agenzia potrà, ove ritenuto necessario, in caso di procedure ad evidenza pubblica attivate dalla medesima, prevedere nei bandi di gara o nelle lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisca causa di esclusione dalla procedura di gara, così come previsto dall'art.1, comma 17 della L.190/2012.

Con riferimento al meccanismo di controllo delle decisioni, l'Agenzia verificherà e chiederà in ogni momento delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione ed illegalità.

G) ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

In ragione del ridotto organico si conferma l'impossibilità della rotazione del personale chiamato a ricoprire incarichi particolarmente esposti alla corruzione, tenendo presente di mantenere la necessaria continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze nelle strutture.

H) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO

L'art. 1 comma 51 della Legge 190/2012 ha introdotto, nell'ambito del D.Lgs. 165/2001, il nuovo articolo 24 bis rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

In particolare, il dettato normativo prevede:

a) la tutela dell'anonimato: lo scopo è quello di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La tutela introdotta dalla norma si riferisce al caso di segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione solo quando si presentano adeguatamente circostanziate con dovizia di particolari e tali da far emergere fatti e situazioni riferiti a determinati contesti.

Tuttavia, l'identità del segnalante può essere rivelata all'Autorità e all'incoltato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
 - quando la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito;
 - la contestazione è fondata in tutto o in parte sulla sola segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incoltato;
- b) il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante, quali azioni disciplinari ingiustificate, molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione;
- c) sottrazione al diritto di accesso: il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte dei richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art.24 comma 1 lett.a) della Legge 241/1990.

Relativamente alla disciplina prevista in materia, si richiama la determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. WHISTLEBLOWER)", nonché la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "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" - pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017 - modificativa dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001, in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

Al fine di integrare le misure mitigative del rischio, l'Agenzia, in occasione dell'elaborazione della prima versione del P.T.C.P.T. ha provveduto a emanare una specifica procedura per le segnalazioni di illeciti ed irregolarità da parte dei dipendenti, da ritenersi applicabile anche nell'ambito della presente sezione del PIAO

I) MISURE ULTERIORI:

In caso di cessazione dal servizio di dipendenti dell'Agenzia con funzioni dirigenziali, a distanza di non meno di sei mesi dalla cessazione e, in ogni caso, entro l'anno solare, il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) verificherà il rispetto di quanto previsto dall'art. 53, comma 16-

ter, del D.Lgs. 165/01 con riferimento al divieto di "assunzione o svolgimento di incarichi professionali presso soggetti privati destinatari dell'attività".

In caso di cessazione dal servizio di dipendenti dell'Agenzia, a distanza di non meno di sei mesi dalla cessazione e, in ogni caso, entro l'anno solare, il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) verificherà il rispetto di quanto previsto dall'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/01 con riferimento al "divieto di corruzione".

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) annualmente verificherà a "campione" n. 2 procedimenti al fine di accertare il rispetto dei divieti contenuti nell'art. 35-bis del D.Lgs. 165/01.

L) PREVISIONE DI PROCEDURE E AGGIORNAMENTO

Anche nel corso della vigenza della presente Sezione del PIAO dedicata alla Prevenzione della Corruzione e alla Trasparenza, saranno valutate "misure ulteriori" di adeguamento alle azioni volte e finalizzate all'emersione della corruzione, nonché di quelle in grado di organizzare efficaci presidi di controllo.

M) CODICE DI COMPORTAMENTO

È stato adottato e si ritiene idoneo a raggiungere l'obiettivo previsto.

Inoltre, ciascun dipendente e i soggetti che ricoprono le cariche sociali sono tenuti al rispetto dei seguenti principi etici di riferimento:

- Responsabilità. L'Agenzia ha come principio imprescindibile l'osservanza di leggi e regolamenti vigenti. I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'Agenzia in violazione delle leggi.
- Trasparenza. Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione, sia all'esterno sia all'interno dell'Agenzia. Nella formulazione dei contratti, l'Agenzia elabora le clausole in modo chiaro e comprensibile.
- Correttezza. Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, nonché delle leggi vigenti volte a tutelare la personalità individuale di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale.
- Conflitto di interessi. Il dipendente deve mantenere una posizione di autonomia ed integrità al fine di evitare di assumere decisioni o svolgere attività in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi rispetto all'attività dell'Agenzia. Deve essere evitata qualsiasi attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi e all'immagine dell'Agenzia.
- Beni. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'Agenzia. Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate

per lo svolgimento delle proprie funzioni. L'Agencia, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

- Regali, omaggi e altre utilità. Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, né accettare quest'ultime, salvo quelle d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche di cortesia, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività dell'Agencia. Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'Agencia.
- Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni. L'Agencia non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, dei movimenti, dei comitati e delle organizzazioni politiche e sindacali, dei loro rappresentanti e candidati.

N) OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

L'Agencia attua un idoneo sistema informativo nei confronti dei soci.

L'art. 9, comma 1, della Legge n. 190/2012 prescrive che il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) preveda, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.).

Pertanto, i dipendenti che istruiscono un atto o che adottano un provvedimento che rientri nell'articolo 2 devono darne informazione al predetto Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.).

Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2023-2025

Il presente Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità è parte integrante della Sezione del PIAO dedicata alla Prevenzione della Corruzione e alla Trasparenza.

La trasparenza è considerata dall'Agencia uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza/efficacia dell'azione amministrativa.

Gli obblighi di trasparenza sono enunciati all'art. 1 commi 15, 16, 26, 27, 32, 33 della Legge 190/2012 e s.m.i..

Con il D.Lgs. 33/2013 si rafforza la qualificazione della trasparenza allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche.

Secondo l'articolo 1 del D.Lgs 33/2013, rinnovato dal decreto legislativo 97/2016: "La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche."

L'ANAC raccomanda alle amministrazioni di "rafforzare tale misura nei propri PTPC anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti" (PNA 2016).

L'Agenzia è consapevole che la trasparenza rappresenti una imprescindibile misura di prevenzione della corruzione.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è improntato ai principi normativi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni della Pubblica Amministrazione.

Tale programma indica le iniziative previste per garantire, nello svolgimento delle proprie attività, un adeguato livello di trasparenza nonché legalità e sviluppo della cultura dell'integrità.

L'Agenzia si è dotata di strumenti e procedimenti volti a caratterizzare ogni procedimento amministrativo secondo i criteri di trasparenza ed accessibilità nel rispetto delle normative vigenti.

A) OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Con l'adozione del sito internet l'Agenzia provvede, già dal precedente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.), alla pubblicazione degli atti indicati dal legislatore.

Tenuto conto che l'obiettivo posto dal legislatore si ritiene già raggiunto con il precedente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.), l'Agenzia non ritiene di modificare le modalità di pubblicazione.

In ogni caso, sarà impegno dell'Agenzia monitorare e verificare periodicamente le modalità adottate, al fine di accertare la necessità di effettuare interventi correttivi e/o migliorativi.

Nell'ipotesi di omessa pubblicazione, si ricorda che:

- a) l'omessa previsione della sezione dedicata alla trasparenza è considerata come un caso di omessa adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) e pertanto sanzionata ai sensi dell'art. 19, co. 5, del d.l. n. 90/2014;
- b) la mancata pubblicazione dei dati, documenti e informazioni oggetto di obbligo ai sensi del D.Lgs. n.33/2013 costituisce nelle pubbliche amministrazioni responsabilità disciplinare o dirigenziale;
- c) la mancata pubblicazione dei dati, documenti e informazioni di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 33/2013 è sanzionata dall'Autorità. Per gli aspetti procedurali si rinvia ai contenuti del "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97" adottato dall'Autorità in data 16.11.2016.

B) OBIETTIVI STRATEGICI

L'Agenzia ritiene che la trasparenza sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla Legge 190/2012.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

1. la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;

2. il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal Decreto Legislativo 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

C) APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PROGRAMMA

Il programma per la trasparenza e l'integrità, così come disciplinato dalla normativa vigente, è parte integrante della Sezione del PIAO dedicata alla Prevenzione della Corruzione e alla Trasparenza ed ha validità triennale da aggiornare annualmente ed è pubblicato sul sito internet dell'Agenzia.

D) CONTENUTO DEL PROGRAMMA

Il presente Programma disciplina le misure organizzative interne finalizzate all'attuazione della normativa sulla trasparenza, sulla base della legislazione attualmente in vigore, nonché delle disposizioni emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

E) SEZIONE TRASPARENZA SUL SITO INTERNET- INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs 33/2013, è stata istituita apposita sezione, denominata "Amministrazione trasparente", sul sito internet dell'Agenzia, nella quale sono pubblicati tutti i dati e le informazioni concernenti l'organizzazione, l'attività e le modalità per la realizzazione delle finalità del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, di cui al D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (articoli 14, 15 e 22), alla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e al Piano Nazionale Anticorruzione, cui integralmente si rimanda.

Relativamente all'applicazione del D.Lgs. n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità, si fa presente che, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sono pubblicate le dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità, presentate dagli interessati.

F) PUBBLICITÀ DEI DATI E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il presente Programma rispetta le disposizioni contenute nella normativa di riferimento, tenuto conto che "il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali".

La tutela dei dati sensibili è assicurata con particolare impegno e attenzione.

Gli obblighi di trasparenza devono coordinarsi, inoltre, con le Linee guida dettate dal Garante e, per tale motivo, prima della pubblicazione viene effettuata una verifica circa il rispetto del principio di pertinenza e non eccedenza dei dati personali pubblicati.

Anche nel corso del triennio interessato verranno perfezionati formati standardizzati per le comunicazioni da rendere in materia di trasparenza.

G) RESPONSABILE PER LA TRASPARENZA E SOGGETTI REFERENTI

Con delibera n. 30/22 del 11 ottobre 2022 il Consiglio di Amministrazione dell'Agencia ha conferito l'incarico di Responsabile della Trasparenza a Quirino Gianoli, Direttore dell'Agencia.

Le specifiche attività svolte dal R.P.T. (Responsabile per la Trasparenza) sono:

1. il controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
2. il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il piano triennale;
3. nei casi più gravi di inadempimento degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, valutare l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, dandone comunicazione al Consiglio di Amministrazione;
4. controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dalla vigente normativa.

Il R.P.C.T. ha individuato i soggetti referenti incaricati alla pubblicazione dei dati sul sito web istituzionale.

I suddetti soggetti per la Trasparenza hanno obblighi di collaborazione, di monitoraggio e azione diretta con riferimento al tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e aggiornare nel rispetto delle disposizioni di legge.

Il R.P.C.T. non risponde dell'inadempimento degli obblighi, se prova che tale inadempimento degli obblighi è dipeso da causa a lui non imputabile.

H) ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI PER LA PREDISPOSIZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

Il R.P.C.T. dà impulso all'attuazione del Programma Triennale, fornisce suggerimenti, organizza riunioni periodiche con i referenti, fornisce consulenza continuativa ai referenti per la progressiva attuazione della complessa normativa sulla trasparenza, controlla e verifica il rispetto degli adempimenti connessi alla normativa stessa.

Per le materie di competenza, ogni referente ha obblighi di collaborazione, monitoraggio e azione diretta riguardo al Programma triennale per la trasparenza e integrità, con riferimento al tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ed aggiornare, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e di tutti gli altri obblighi giuridici collegati e connessi al suddetto Programma attenendosi, laddove non sia presente una scadenza, al principio della tempestività.

Il R.P.C.T. potrà compiere verifiche a campione senza preavviso circa il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa sulla trasparenza, al fine di verificare l'effettiva fruibilità dei dati e delle informazioni da parte degli utenti.

Tutti i dati soggetti a pubblicazione sul sito web istituzionale sono su tabelle in formato aperto, ai sensi delle disposizioni vigenti in materia.

I predetti dati sono da pubblicare entro i termini previsti dalla legge nella sezione del sito web istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente" nella quale sono disponibili, all'interno di specifiche sottocategorie, tutti i file relativi ai dati di cui la legge dispone la pubblicazione.

Nell'ambito dell'attuazione del presente programma si sono tenute presenti le disposizioni dell'ANAC sulla disciplina e la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni adeguandole alle novità introdotte dal decreto legislativo 97/2016.

Formazione interna e comunicazione esterna

Al fine di sviluppare, nell'ambito dell'Agenzia, la cultura della trasparenza della legalità, nello spirito della più recente legislazione in materia, il Responsabile della Trasparenza provvede a porre in essere adeguati percorsi formativi per tutti i dipendenti.

Il Responsabile, attraverso gli stakeholder, verificherà nel tempo l'attivazione di ambiti di miglioramento divulgativo degli adempimenti sulla trasparenza e prevenzione della corruzione e promuoverà eventuali iniziative partecipative.

Sezione 3 - Organizzazione e capitale Umano

3.1. *Struttura Organizzativa*

Per la descrizione della struttura organizzativa si rinvia a quanto contenuto nella Sezione 2, paragrafo 2.1.

3.2 *Organizzazione del lavoro agile*

L'Agenzia ha disciplinato il lavoro agile con i seguenti provvedimenti:

- Con deliberazione n. 11/2022 del 12.04.2022 il Consiglio di Amministrazione, dopo avere preso atto che con Ordine di Servizio dirigenziale dell'8 marzo 2020 prot. nr. 527/20, nel rispetto della normativa emergenziale Covid 19, è stato disposto il ricorso al lavoro agile, applicato per l'intera durata dello stato di emergenza in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa ordinaria e dopo avere valutato positivamente le prassi operative che le disposizioni nazionali collegate al rafforzamento delle misure per il contenimento della malattia infettiva diffusiva COVID – 19 hanno generato all'interno dell' Agenzia e ritenuto utile conservarle anche ad emergenza sanitaria superata, in ragione delle seguenti considerazioni:

- il lavoro agile (smart working e telelavoro domiciliare) è misura organizzativa idonea a contemperare la continuità dell'azione amministrativa con la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche e con la flessibilità propria delle politiche di welfare promosse a livello nazionale e regionale, oltre a essere strumento di miglioramento di sostenibilità ambientale a causa della riduzione delle emissioni per il mancato spostamento casa- lavoro;
- nel corso degli anni 2020 e 2021 l'Agenzia, i cui dipendenti hanno operato in lavoro agile, ha regolarmente svolto le attività ordinarie e pure straordinarie, per cui è stato puntualmente verificato il completo raggiungimento degli obiettivi di risultato da parte di tutto il personale dipendente per gli anni 2020 e 2021, come da Deliberazioni di Consiglio nr. 4/2021 e 20/2021;
- nessun rilievo all'Agenzia è stato mosso in questo periodo e non risultano essersi generati arretrati di attività, a cagione dell'operatività agile attuata dall'ufficio;
- l'Agenzia è in grado di assicurare la strumentazione tecnologica necessaria per mantenere il lavoro agile di tutti i dipendenti;

ha riconosciuto la necessità di dotare l'Agenzia di una regolamentazione del lavoro agile o smart working valevole sino alla stipula del nuovo CCNL Comparto Regioni e Autonomie locali e ha dato mandato al Direttore pro-tempore, al quale per Statuto compete la responsabilità gestionale di Agenzia, di provvedere a tale regolamentazione.

Successivamente a tale delibera il Presidente (che nella circostanza aveva avocato a sè le funzioni dirigenziali a seguito delle dimissioni dal ruolo del Direttore in carica):

- con decreto n. 40 del 29.04.2022 ha approvato la disciplina del regime di tele-lavoro per lo svolgimento di parte dell'attività lavorativa per il personale dell'Agenzia;
- con successivo decreto n. 43 ha autorizzato il personale a svolgere parte dell'attività lavorativa in regime di tele lavoro approvando il relativo programma settimanale e, in seguito, sottoscrivendo gli accordi individuali con i singoli dipendenti.

Tutti i provvedimenti sopraindicati sono pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'Agenzia.

3.3. Piano Triennale di Fabbisogno del Personale

La struttura organizzativa dell'Agenzia è descritta al paragrafo 2.1.

Si evidenzia che ci sono due figure professionali inserite in organico a tempo determinato (Istruttore amministrativo cat. C Tempo DET con termine contratto 9 luglio 2023 e Tecnico cat. D Tempo DET con termine contratto agosto 2024).

4. Monitoraggio

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall' ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Nel PNA 2022 Anac ha ritenuto che, a fronte delle semplificazioni introdotte, le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, siano tenute ad incrementare il monitoraggio dal momento che, effettuando la programmazione anticorruzione e trasparenza una sola volta ogni tre anni, risulta particolarmente utile per i motivi espressamente indicati al punto 10.2.1 del PNA 2022.

In particolare per le Amministrazioni con un numero di dipendenti ricompreso tra i 1 e i 15 è previsto che il monitoraggio venga svolto una volta l'anno, esaminando, rispetto ai processi selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure, almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30%, salvo deroga motivata.