

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2024-26 – ANNUALITA' 2024

SEZIONE I - ANAGRAFICA

L'Agenzia Regionale per la Promozione Turistica "in Liguria" (Codice fiscale: 95054110101) è un Ente Strumentale della Regione Liguria istituito con la Legge Regionale n. 28/2006 e ss.mm.ii., con sede in Via B. Bosco, 15 – Genova. L'Ente dispone, inoltre, di un ufficio presso la Provincia di Savona, in Via Sormano, 12.

Il piano delle attività annuali s'inquadra nel quadro più generale dell'Organizzazione turistica regionale soggetto ad approvazione con Delibera della Giunta della Regione Liguria.

VALORE PUBBLICO

Un'amministrazione crea Valore Pubblico quando le sue politiche – e le azioni messe in campo per realizzarle – contribuiscono ad aumentare il livello di benessere ambientale, economico e sociale della società e del territorio in cui opera. Tale finalità deve rappresentare la guida per tutti i livelli di programmazione dell'Ente, a partire dalla definizione degli obiettivi strategici, che individuano le finalità dell'azione pubblica e le risorse destinate a ciascuna di esse, in modo da permettere la realizzazione delle priorità politiche di intervento dirigendole alla produzione di un risultato comune in termini di valore aggiunto per la società.

Per verificare la capacità dell'Ente di produrre Valore Pubblico, occorre misurare qualitativamente e quantitativamente l'impatto sulla collettività e sul territorio delle azioni messe in campo in termini di effetti provocati, intenzionali e non intenzionali, e cambiamenti ottenuti grazie ad esse rispetto agli obiettivi assegnati, individuando gli stakeholder di riferimento per all'apporto delle azioni intraprese da questa Agenzia nei confronti dei soggetti pubblici e privati coinvolti.

Con l'emanazione della DGR n. 15 del 12 giugno 2023, la Giunta della Regione Liguria ha approvato il documento denominato "Ambiti e Linee strategiche della Regione Liguria 2023-2025", che detta gli indirizzi della pianificazione e della programmazione di legislatura. Tali indirizzi dovranno essere declinati nella programmazione triennale generale e settoriale dell'Ente, cui il PIAO e gli altri documenti programmatori regionali e del sistema regionale allargato dovranno essere coerenti nella loro elaborazione e nella formulazione di obiettivi, misure e attività.

In particolare, con la direttiva sono state individuate quattro macro aree strategiche, e per ciascuna di esse sono stati definiti specifici ambiti strategici, articolati in linee strategiche di sviluppo contestualizzate rispetto alle peculiarità e alle caratteristiche del territorio ligure.

In tale ambito, il quadro delle attività che riguardano questa Agenzia ha come scopo:

- ✓ Valorizzare, diversificare e promuovere l'offerta turistica
- ✓ Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale ed in tale ambito in particolare il sistema delle eccellenze liguri.

Tali scopi sono correlati ai seguenti obiettivi che riguardano l'annualità 2024:

Iniziative di marketing territoriale per valorizzare le eccellenze liguri	Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale ed in tale ambito in particolare il sistema delle eccellenze liguri
Organizzazione e co-organizzazione di eventi di promozione del territorio	Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale ed in tale ambito in particolare il sistema delle eccellenze liguri
Promuovere la Liguria all season con apposite campagne	Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale ed in tale ambito in particolare il sistema delle eccellenze liguri
Promo-commercializzazione della Liguria sui mercati nazionali ed internazionali	Valorizzare, diversificare e promuovere l'offerta turistica
Riorganizzazione generale archivio di deposito con scarto straordinario	Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale ed in tale ambito in particolare il sistema delle eccellenze liguri
	Valorizzare, diversificare e promuovere l'offerta turistica

PIANO DELLA PERFORMANCE

Premessa al Piano Performance 2024-2026 – annualità 2024

Il Direttore Generale dell’Agenzia “in Liguria” è il Dott. Matteo Garnerò, in esecuzione della DGR 167 del 08.03.2022 e della stipula del relativo contratto con scadenza il giorno 08.03.2027.

Il Nucleo di valutazione è costituito da n. 3 membri, nominati dalla Giunta Regionale, uno dei quali con funzioni di presidente, per il periodo 01.01.2023 – 31.12.2025, in esecuzione della Delibera di Giunta n. 945 del 30.09.2022.

Il piano della performance tiene conto degli obiettivi assegnati dalla Regione Liguria al Direttore Generale, a propria volta ripartiti in particolare sul Dirigente e sui titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

La misurazione della performance riguarda la verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Regione Liguria ed il grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi.

Fonti di finanziamento.

L’organizzazione interna prevede, al 01.04.2023, un Direttore Generale; un Dirigente e n. 3 Aree presiedute da titolari di incarico di Elevata Qualificazione:

DIRETTORE GENERALE (L.R. 28/2006)
DIRIGENTE
INCARICO ELEVATA QUALIFICAZIONE: Settore Marketing Territoriale e Turistico
INCARICO ELEVATA QUALIFICAZIONE: Settore Amministrazione e Sviluppo del Business
INCARICO ELEVATA QUALIFICAZIONE: Settore Cultura, Formazione e Servizi

ORGANICO DEL PERSONALE DAL 15.11.2023

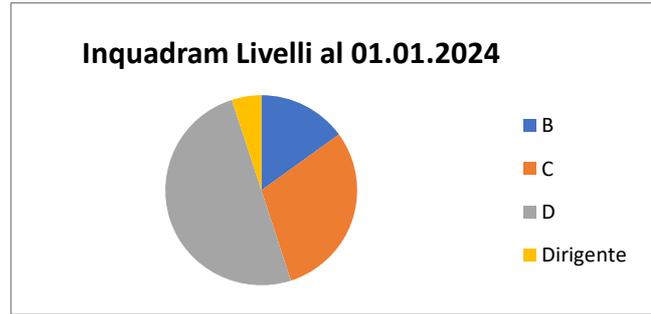
Dipendenti e Dirigenti dell’Agenzia in Liguria con contratto a tempo indeterminato, inquadrati in base alle categorie giuridiche di appartenenza, ai sensi dei CCNL vigenti del comparto Funzioni locali.

Categoria professionale	n. dipendenti	maschi	femmine
Operatori esperti	4*	2	2
Istruttori	6*		6
Funzionari ed Elevata Qualificazione	10	3	7
Dirigenti	1	1	
Totali	22	6	16

* Un’unità di personale di Area Istruttori, in aspettativa dal 01.02.2023, è sostituita, tramite l’assegnazione di mansioni superiori, con un’unità di personale dell’area Operatori Esperti

Inquadramento per Aree Giuridiche di appartenenza

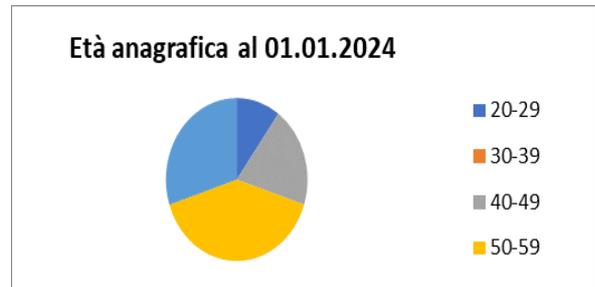
Operatori Esperti	4
Istruttori	6
Funzionari ed EQ	10
Dirigente	1



Età anagrafica media del personale

Come per il lavoro pubblico in generale, anche per l’Agenzia Regionale per la Promozione Turistica in Liguria, l’età media del personale è relativamente elevata, per la diminuzione dei nuovi accessi e l’allungamento dell’età pensionabile

20-29	20	29	2
30-39	30	39	0
40-49	40	49	5
50-59	50	59	9
60 e oltre	60	100	6



Anzianità servizio nel pubblico impiego 01/01/2024

fino a 10	0	10	8
11-20	11	20	8
21-30	21	30	5
31-40	31	40	1
41 e oltre	41	100	0



Titoli di studio del personale

Il tasso di scolarizzazione del personale di Agenzia Regionale per la Promozione Turistica "in Liguria" è elevato. La maggior parte dei dipendenti ha conseguito la laurea

Titolo di studio

Scuola Obbligo	O	2
Diploma	D	5
Laurea breve	LB	0
Laurea	L	15
Special post laurea	SP	0



FONDI DI FINANZIAMENTO

Le entrate dell’Agenzia sono costituite:

- Da un fondo annuale assegnato dalla Regione Liguria per le spese di funzionamento;
- Da un fondo annuale assegnato dalla Regione Liguria per l’attività promozionale;
- Da specifici contributi dell’Unione Europea e della Regione Liguria per la realizzazione di iniziative di elevato interesse turistico;
- Da sovvenzioni e contributi erogati dalla Camere di Commercio e da soggetti pubblici e privati, nonché dai corrispettivi ottenuti per l’attività svolta.

Gli stanziamenti regionali relativi al contributo di funzionamento sono previsti come ricorrenti negli esercizi presi in considerazione dal bilancio 2024-2026; il contributo per l’attività promozionale 2024 è stanziato da Regione Liguria a bilancio per solo tale esercizio.

Le risorse sono utilizzate dall’Agenzia nel rispetto del vincolo di destinazione dei propri compiti di istituto e delle previsioni del Piano delle Attività 2024.

Le risorse di cui al punto d), in particolare i contributi da sponsor e derivanti dalla vendita di spazi e/o servizi ai privati in occasione di eventi, fiere e workshop, negli importi accertati a consuntivo di anno in anno, permettono di realizzare entrate ed economie, oltre ad assicurare una migliore qualità dei servizi prestati con risparmi di spesa rispetto agli stanziamenti disposti. Le attività di contatto, di proposta, di contrattualizzazione ed in seguito di gestione delle iniziative, compresi gli aspetti amministrativi/contabili e l’eventuale rendicontazione delle spese, coinvolgono tutti i settori di Agenzia ed il relativo personale, che risulta così impegnato in azioni suppletive ed aggiuntive rispetto alla consueta attività istituzionale di competenza. Pertanto, con apposito regolamento, di cui è stata data informativa alle OO.SS., i finanziamenti destinati alla produttività individuale del personale sono incrementati in relazione allo svolgimento di tali attività suppletive, di una quota parte rispetto agli importi derivanti da queste in base ai criteri accertati con specifici atti.

D) IL SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della performance prevede il recepimento da parte dell’Agenzia degli obiettivi annuali assegnati dalla Regione Liguria ai Direttori Generali degli Enti Strumentali.

Alla definizione di tali obiettivi consegue, a cascata, l’individuazione, in via non esclusiva, degli obiettivi dirigenziali assegnati dal presente piano.

Il Dirigente provvede successivamente, in armonia con gli indirizzi del piano della performance, ad assegnare obiettivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, ai quali verrà attribuita l'indennità di risultato, ed al collegamento degli obiettivi ai dipendenti delle diverse aree funzionali.

In questo contesto, occorre che gli obiettivi siano misurabili, in modo da permettere la corretta valutazione in base al raggiungimento degli stessi, indicando gli indicatori relativi al target da raggiungere, oppure al valore in termini quantitativi, qualitativi e di tempo.

Il sistema rileva l'attività sotto i differenti profili della performance organizzativa e di quella individuale.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Riguarda la misurazione dei risultati complessivi raggiunti dalle articolazioni organizzative, senza riferimenti diretti alle prestazioni individuali singole, ma solo al raggiungimento degli obiettivi di livello organizzativo.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

In questa sezione sono valutati rispettivamente:

- Il grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali predeterminati, ovvero il contributo individuale al raggiungimento degli stessi;
- L'adeguatezza delle competenze e dei comportamenti organizzativi nello svolgimento delle attività, in relazione alla propria area di appartenenza, al proprio profilo professionale, all'eventuale incarico ricoperto.

E) OBIETTIVI STRATEGICI ED AMMINISTRATIVI

Fino a quando non sarà approvato un nuovo Piano Turistico di legislatura, gli obiettivi strategici 2024-2026 sono riferiti al documento approvato con DGR 10/2017, nonché al Documento di Economia e Finanza ed al Piano della Performance della Regione Liguria per il triennio 2024-2026.

Con Delibera della Giunta Regionale sono individuati, in questo contesto, i seguenti obiettivi di struttura, correlati al buon funzionamento dell'apparato amministrativo e quelli di tipo strategico:

OBIETTIVO ANNUALE	PESO	INDICATORE	TARGET 2024	RISORSE / NOTE
				Importo
Iniziative di marketing territoriale per valorizzare le eccellenze liguri.	20	Numero di iniziative realizzate entro il 31/12/2024	1) Almeno 5 iniziative 0,8) Almeno 3 iniziative 0,6) Almeno 1 iniziativa	
Organizzazione e co-organizzazione di eventi di promozione del territorio	20	Numero di iniziative realizzate entro il 31/12/2024	1) Almeno 5 iniziative 0,8) Almeno 3 iniziative 0,6) Almeno 1 iniziativa	
Promuovere la Liguria all season con apposite campagne	20	Numero di persone raggiunte dalle campagne promozionali	1) Almeno 30 milioni 0,8) Almeno 20 milioni 0,6) Almeno 10 milioni 0) 0 Meno di 10 milioni	



OBIETTIVO ANNUALE	PESO	INDICATORE	TARGET 2024	RISORSE / NOTE
				Importo
Promo-commercializzazione della Liguria sui mercati nazionali ed internazionali	30	Presenza e-organizzazione fiere a carattere B2B, workshop, assistenza operatori	1) Almeno 6 azioni, 70 operatori 0,8) Almeno 5 azioni, 60 operatori 0,6) Almeno 4 azioni, 50 operatori 0) Meno di 4 azioni, meno di 50 operatori	
Riorganizzazione generale archivio di deposito con scarto straordinario	10	Avanzamento attività al 31/12/2024	1) collocazione organica e sistematica secondo titolare archivistico in archivio custodito e gestito a gestione diretta ovvero esternalizzato 0,8) esecuzione completa scarto d'archivio autorizzato dalla soprintendenza con invio di materiali a macero certificato 0,6) verifica generale consistenza archivio di deposito e corrente formazione di elenco di scarto	

SEZIONE 2 – ANTICORRUZIONE

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE e TRASPARENZA
PTPCT - TRIENNIO 2023 – 2025 dell’Agenzia Regionale di Promozione Turistica “In Liguria”.

PREMESSA

1. IL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E TRASPARENZA

1.1 LA FINALITA’

1.2 LE FASI

1.3 I SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1.4 LE RESPONSABILITÀ

1.5 ANALISI DEL CONTESTO

1.6 IL CONTESTO ESTERNO

1.7 IL CONTESTO INTERNO

1.8 COLLEGAMENTO AL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

2. AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE

2.1 ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

2.1.1 MAPPATURA DEL RISCHIO

2.1.2 VALUTAZIONE DEL RISCHIO - DA QUANTITATIVO A QUALITATIVO

2.1.3 IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

2.1.4 REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI E DEI COMPORTAMENTI

2.1.5 ANALISI E PONDERAZIONE DEL RISCHIO

2.1.6 APPROCCIO VALUTATIVO DEL RISCHIO

2.1.7 TRATTAMENTO DEL RISCHIO - INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE

2.1.8 MONITORAGGIO DEL PIANO

3. LE MISURE DI CONTRASTO

3.1 IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI (MG01).

3.2 COMMISSIONI E CONFERIMENTO INCARICHI IN CASO DI CONDANNA (MG02)

3.3 LA FORMAZIONE (MG03)

3.4 ROTAZIONE DEL PERSONALE (MG04)

3.5 ATTIVITA’ E INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI, INCONFERIBILI E
INCOMPATIBILI (MG05)

- 3.6 ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PANTOUFLAGE (MG06)
- 3.7 PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI (MG07)
- 3.8 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI (MG08)
- 3.9 PROGRAMMAZIONE MISURE PER IL TRIENNIO 2023-2025
- 4. LA PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA: UN UNICO PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E UN UNICO RESPONSABILE
 - 4.1. PREMESSA
 - 4.2. IL PIANO INTEGRATO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA PTPCT
 - 4.3. OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE SUL SITO WEB DELL' AGENZIA
 - 4.4. LA TRASPARENZA E LA NUOVA DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 2016/679)
 - 4.5. CONTENUTI – OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA
 - 4.6. CONTENUTI - FLUSSI INFORMATIVI NECESSARI PER GARANTIRE, ALL'INTERNO DI OGNI ENTE, L'INDIVIDUAZIONE/, L'ELABORAZIONE, LA TRASMISSIONE E LA PUBBLICAZIONE DEI DATI
 - 4.7. CONTENUTI – RESPONSABILE UNICO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA RPCT
 - 4.8. MODALITÀ PER ESERCITARE L'ACCESSO CIVICO
- 5. PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA'

6. ELENCO ALLEGATI

PREMESSA

L'avvenuta approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", disciplina in modo organico un piano di azione, coordinata su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

Tale riforma, indicata dal legislatore come momento imprescindibile per il rilancio del Paese, poiché tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella pubblica amministrazione, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi ed è volta a ridurre la "forbice" tra la realtà effettiva e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria.

L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

In specifico si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai

cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standard internazionali.

Le motivazioni che possono indurre alla corruzione trovano riscontro nei seguenti due ordini di ragioni:

- ragioni economiche, derivanti dal bilanciamento tra l'utilità che si ritiene di poter ottenere, la probabilità che il proprio comportamento sia scoperto e la severità delle sanzioni previste;
- ragioni socio-culturali: la corruzione è tanto meno diffusa quanto maggiore è la forza delle convinzioni personali e di cerchie sociali che riconoscono come un valore il rispetto della legge: dove è più elevato il senso civico e il senso dello Stato dei funzionari pubblici, i fenomeni corruttivi non trovano terreno fertile per annidarsi.

La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

Risulta perciò inderogabile avviare una forma efficace di prevenzione e contrasto della corruzione, azione cui la Legge intende attendere prevedendo che tutte le Amministrazioni pubbliche definiscano e trasmettano al Dipartimento della funzione pubblica un proprio Piano di Prevenzione della Corruzione, che fornisca una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indichi gli interventi organizzativi volti a prevenirne il rischio, e predisponga procedure dirette a selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il Piano di Prevenzione della corruzione 2024-26 di questa Agenzia intende garantire l'adeguata continuità con il Piano precedente, nella consapevolezza delle novità normative intervenute nel corso degli anni precedenti, sia nel settore dei contratti pubblici sia nell'ambito di anticorruzione e trasparenza ed in particolare:

- Legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
- Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica "Legge n. 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"
- Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato con D.P.R. n. 62 del 16/04/2013
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione da parte del Dipartimento della funzione pubblica,
- Delibera CIVIT (ora A.N.A.C.) n. 72 del 11 settembre 2013 di "Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione" (PNA 2013)
- D.L. 24 giugno 2014 n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha dispone il trasferimento all'ANAC delle funzioni precedentemente attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, c. 4, 5, e 8 della L. 190/2012, nonché in materia di trasparenza di cui all'art. 48 del D.lgs. 33/2013;
- "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione" per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei

Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento”, approvato dall’ ANAC il 9 settembre 2014

- Determinazione di ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 recante «Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»
- Determinazione di ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 denominata “Aggiornamento 2015 al PNA” con la quale l’ANAC aveva fornito indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del precedente PNA (PNA 2015)
- Nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2016 valido per il triennio 2017 - 2019, emanato da A.N.A.C. con propria determinazione n. 831 del 2016 denominata “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016” (PNA 2016)
- Piano Nazionale Anticorruzione 2017 valido per il triennio 2018 - 2020, emanato da A.N.A.C. con propria delibera n.1208 del 22 novembre 2017 denominata “Approvazione definitiva dell’aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”
- Il D.Lgs. 19 aprile 2017, n. 56, recante “Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50” (cd. nuovo Codice dei contratti pubblici);
- Legge 30 novembre 2017, n. 179, avente ad oggetto “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” relativo all’istituto del whistleblowing;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2018 valido per il triennio 2019 - 2021, emanato da A.N.A.C. con propria delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 denominata “Approvazione definitiva dell’aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, approvato dall’A.N.A.C. con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019;

Per quanto attiene la normativa sulla Trasparenza, con questo PTPCT si prende atto delle disposizioni previste dal d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016 ed in attuazione delle Linee Guida ANAC nn. 1309 e 1310 del 28/12/2016.

Sono recepiti inoltre i seguenti obiettivi approvati con DGR 15 del 12.01.2024:

OBIETTIVO 1 - PNRR - Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

L’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza rappresenta una delle attività a forte impatto sul territorio e sul valore pubblico correlato.

A tal fine occorre intraprendere le seguenti azioni/obiettivi:

- Assicurare l’individuazione e la valutazione del rischio per le attività e procedure in materia di PNRR.
- Prevedere misure di presidio delle procedure a rischio correlate al PNRR con particolare riferimento al conflitto di interessi, alle verifiche degli indicatori di anomalia dell’antiriciclaggio e alla verifica del titolare effettivo.
- Garantire il rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati come richiesto dal Piano nazionale anticorruzione di ANAC.
- Promuovere la realizzazione di spazi web informativi sui dati PNRR anche al fine di facilitarne la fruibilità civica.

OBIETTIVO 2 - Codici di comportamento e cultura dell’integrità.

Nella strategia di prevenzione della corruzione la cultura dell'integrità e i comportamenti degli operatori pubblici rivestono un ruolo fondamentale.

Per questo occorre programmare le seguenti azioni/obiettivi:

- Rinnovare i codici di comportamento dei singoli enti alla luce del DPR n. 81/2023, garantendo la procedura aperta di consultazione, rivolta sia all'interno dell'ente che all'esterno ed alla società civile e l'integrazione e la specificazione del codice nazionale.
- Garantire il collegamento tra le disposizioni del codice di comportamento e le azioni programmate dal Piano Anticorruzione (ora sezione del PIAO).
- Realizzare corsi, laboratori ed eventi formativi sul contenuto del codice e sull'etica pubblica rivolti a tutto il personale.

OBIETTIVO 3 - Conflitto di interessi.

Le situazioni di conflitto di interessi sono uno degli elementi principali di cui tenere conto nell'analisi del rischio e previsione delle misure di prevenzione.

Considerata la "trasversalità" di tale fenomeno sia nell'ambito dei contratti pubblici, sia in altre fattispecie, è necessario un costante presidio.

A tal fine occorre fissare i seguenti obiettivi/azioni:

- Migliorare le misure connesse alla verifica di potenziali conflitti di interesse e garantire l'aggiornamento della modulistica e le procedure di controllo delle dichiarazioni.
- Integrare la fase di analisi preventiva del conflitto di interesse quale parte essenziale del processo.

OBIETTIVO 4 - Segnalazione violazioni (Whistleblowing)

Tra le misure di prevenzione ritenute più importanti a livello europeo vi è la procedura di segnalazione di violazioni di norme che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica.

In questo ambito inoltre occorre dare piena attuazione alla nuova normativa nazionale di recepimento della direttiva europea n. 2019/1937.

Per questo occorre intraprendere le seguenti azioni/obiettivi:

- Garantire l'applicazione della nuova normativa di cui al D.Lgs n.24/2023, con le tutele ivi previste, e l'adeguamento degli strumenti di segnalazione.
- Prevedere adeguate forme di informazione e di conoscenza dell'istituto delle segnalazioni nei confronti dei soggetti interni ed esterni interessati dalla normativa anche con riferimento ai servizi di accompagnamento e supporto ai *whistleblower* forniti dagli enti del Terzo Settore che hanno stipulato convenzioni con ANAC.

OBIETTIVO 5 – Anticorruzione e strumenti di programmazione

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ex art. 6 del DL 80/2021 è il documento programmatico nel quale si integrano le strategie, gli obiettivi e le azioni dell'Ente finalizzate al valore pubblico finale, analoghi strumenti esistono anche negli enti non soggetti all'approvazione del PIAO.

In questo ambito è pertanto fondamentale il ruolo strategico delle politiche di prevenzione della corruzione al fine di proteggere il valore pubblico a favore della collettività e contribuire al raggiungimento efficace dei risultati previsti.

A tale fine occorre stabilire i seguenti obiettivi/azioni:

- Predisporre la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" secondo le direttive del Piano Nazionale Anticorruzione di ANAC e in coerenza con le altre sezioni del PIAO o documento analogo.

- Garantire l'aggiornamento della mappatura dei rischi, la loro valutazione e il loro trattamento.
- Prevedere il monitoraggio periodico dell'attuazione delle misure di prevenzione e del rispetto degli obblighi di trasparenza.
- Promuovere la cooperazione tra gli enti al fine di un approccio comune alla programmazione contenuta nel PIAO.

OBIETTIVO 6 – Governance delle politiche di prevenzione della corruzione e trasparenza

L'efficacia dell'attuazione del complessivo sistema di disposizioni che scaturiscono dalla legge n. 190/2012 può essere migliorata con lo sviluppo di un modello a rete territoriale a supporto dei responsabili della prevenzione della corruzione.

Per questo occorre intraprendere le seguenti azioni/obiettivi:

- Rafforzare le reti dei RPCT degli enti liguri facenti capo al sistema regionale.
- Partecipare a iniziative congiunte di formazione, supporto reciproco, scambio di buone pratiche e sinergia delle azioni.
- Promuovere l'ascolto e il confronto con la società civile e gli *stakeholders* anche con riferimento all'analisi del contesto esterno alla base del PIAO.

L'Agenzia Regionale di Promozione Turistica "In Liguria", in una ottica di costante aggiornamento del proprio PTPCT alle linee guida emanate, ha nel tempo provveduto ad adeguare il medesimo alle indicazioni fornite dalla Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, denominata "Aggiornamento 2015 al PNA", con la quale l'ANAC forniva indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del precedente PNA approvato nel 2013 con delibera n. 72.

I motivi che hanno spinto l'Autorità a emanare nel 2015 il precitato "Aggiornamento" e nel 2016 il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione, secondo quanto affermato dalla stessa Autorità, sono individuabili:

- nei risultati ottenuti dalle valutazioni condotte sui PTPC di un campione di 1911 amministrazioni pubbliche conclusasi nel mese di luglio 2015;
- nella volontà di fornire risposte unitarie alle richieste di chiarimenti pervenute dai Responsabili della Prevenzione della Corruzione, con i quali l'Autorità ha avuto un confronto importante nel luglio 2015;
- nell'emanazione dei recenti interventi normativi che hanno impattato sul sistema di Prevenzione della Corruzione a livello istituzionale: in particolare si fa riferimento alla normativa introdotta dal Decreto Legge n°90 del 24/06/2014, recante il trasferimento completo delle competenze sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza dal Dipartimento della Funzione Pubblica all'ANAC, nonché al D.lgs. n. 50/2016 sui Contratti Pubblici, al D.lgs. n. 97/2016, cosiddetto FOIA ("Freedom of Information Act"), di revisione e semplificazione del D.lgs. n. 33/2013 sulla Trasparenza ed al Testo Unico delle Società Partecipate, approvato con il D.lgs. n. 175/2016.

Tali novità normative implicano le seguenti ricadute:

- il PTPCT assume un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo;
- nel PTPCT si indicano le misure organizzative per gli obblighi di trasparenza: il Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità è parte integrante del PTPCT (D.Lgs. 97/2016); devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni;

- si suggerisce di curare la partecipazione degli stakeholder nella elaborazione e nell’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche attraverso comunicati mirati, in una logica di sensibilizzazione dei cittadini alla cultura della legalità;
- non deve essere trasmesso alcun documento ad ANAC: adempimento si intende assolto con la pubblicazione del PTPCT sul sito istituzionale, sezione “Amministrazione trasparente/Altri contenuti Corruzione”.

In particolare, si evince dalla precitata normativa, l’interesse da parte del legislatore di focalizzare l’attenzione sulla effettiva attuazione di misure in grado di incidere sui fenomeni corruttivi, nella fattispecie al caso specifico di mancata “adozione dei Piani di prevenzione della Corruzione, dei Programmi triennali di Trasparenza o dei codici di comportamento” così come disciplinato all’art. 19, co. 5, lett b) del d.l. 90/2014.

Considerato che nel tempo l’Autorità è dovuta tornare più volte sugli stessi temi, sia per adeguare gli indirizzi alle novità legislative, sia per tenere conto delle problematiche rilevate in sede consultiva e di vigilanza, per il PNA 2019-2021 il Consiglio dell’Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

S’intendono, pertanto, superate le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati.

Il PNA 2019-2021 sostituisce i precedenti Piani Nazionali e diventa pertanto l’unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione della trasparenza (PTPCT) per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo, mentre restano validi riferimenti gli approfondimenti tematici /es. contratti pubblici, sanità, istituzioni universitarie, etc.) riportati nei precedenti PNA.

L’obiettivo è quello di rendere disponibile nel PNA uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Si fa presente che le indicazioni del PNA non devono comportare l’introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico. Al contrario, sono da intendersi in un’ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell’organizzazione e dell’attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, efficacia, efficienza ed economicità dell’azione amministrativa.

Il Piano contiene rinvii continui alle sottoelencate delibere dell’Autorità che, ove richiamate, si intendono parte integrante dello stesso:

- delibera n. 214 del 26 marzo 2019 , recante «Obblighi di trasparenza del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 applicabili all’Assemblea regionale siciliana», con la quale l’Autorità ha avuto modo di precisare la questione dell’applicabilità alle Regioni a statuto speciale e alle Province autonome di Trento e Bolzano della disciplina sulla trasparenza, tenuto conto della possibilità per detti enti, ammessa ai sensi dell’art. 49 del d.lgs. 33/2013, di individuare “forme e modalità” di applicazione degli obblighi di pubblicazione in ragione della peculiarità dei propri ordinamenti;
- delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (cfr. infra § 1.2. “La rotazione straordinaria”);
- delibera n. 373 dell’8 maggio 2019, recante “Richiesta di parere da parte del SG del Comune di Omissis su possibili ipotesi di inconfiribilità in merito alla nomina del Presidente di omissis S.p.a. e di due componenti del C.d.A. di omissis S.p.a.”;

- delibera n. 159 del 27 febbraio 2019 relativa all'Accertamento di una situazione di inconferibilità di cui all'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, con riferimento all'incarico posizione organizzativa nei Comuni di omissis e di omissis a dipendente di altra amministrazione locale;
- Comunicato del Presidente del 30 ottobre 2019 “Comunicato Sentenza del Consiglio di Stato sulle competenze dell'ANAC in materia di pantouflage”;
- delibera n. 494 del 05 giugno 2019 Linee Guida n. 15 recanti “Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici”;
- delibera n. 586 del 26 giugno 2019 “Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. m20 del 23 gennaio 2019;
- delibera n. 141 del 27 febbraio 2019 recante “Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019 e attività di vigilanza dell'Autorità”;
- delibera n. 700 del 23 luglio 2019 concernente la “Contemporanea titolarità delle funzioni di RPCT e di componente ovvero di titolare dell'ufficio procedimenti disciplinari di una pubblica amministrazione – FASCICOLO UVMAC/3992/2018”;
- delibera ANAC n. 333 del 20 giugno 2019 ad oggetto “Orientamento in ordine alla possibilità di attribuire le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) al comandante della Polizia Locale”;
- delibera n. 650 del 17 luglio 2019 “Concernente il requisito della condotta integerrima del RPCT di omissis – Fascicolo UVMAC/4957/2018”;
- delibera n. 312 del 10 aprile 2019 recante “Modificazioni al Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001 (c.d. Whistleblowing)”;
- delibera n. 859 del 25 settembre 2019 recante “Configurabilità del controllo pubblico congiunto in società partecipate da una pubblica amministrazione ai fini dell'avvio del procedimento di vigilanza per l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla legge 190/2012 e al D.Lgs. 33/2013”.

1. IL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

1.1 LA FINALITA'

La proposta di Piano è predisposta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT).

Qualora nell'Agenzia fosse commesso un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile per la prevenzione sarà chiamato a risponderne personalmente, salvo poter dimostrare di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sulla sua applicazione ed osservanza.

Il Piano costituisce uno strumento volto all'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione negli enti per i quali si introduce una nuova attività di controllo, assegnata dalla Legge 190/2012 al RPCT, che presso l'Agenzia Regionale in Liguria è individuato nel Dirigente con il Decreto del Commissario Straordinario n. 58 dello 01/10/2019.

Come segnalato nel PNA 2017, il nominativo del RPCT deve essere indicato nel Piano (art. 43, co. 1, d.lgs 33/2013) e va pubblicato sul sito dell'Amministrazione, di cui si riporta di seguito il link: Sezione AT di Agenzia "in Liguria" <http://amministrazione.agenziainliguria.it/amministrazione-trasparente/altricontenuti/138.html#>. nonché sul sito Anac al link: <https://dati.anticorruzione.it/#/rpct>.

Il presente Piano è stato costruito in maniera tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative attraverso la promozione dell'etica nella PA, 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.

Finora, l'approccio più utilizzato nel combattere la corruzione in Italia è stato di tipo repressivo trascurando invece comportamenti di tipo preventivo; attraverso questo piano si pensa ad invertire questa tendenza per allinearsi anche ai modelli più avanzati d'Europa.

Per centrare l'obiettivo, interagendo con la struttura sin dalla nascita degli atti, è essenziale recuperare la garanzia del controllo, infatti, la corruzione è agevolata quando il controllo manca del tutto, viene trascurato oppure è insufficiente.

A detti scopi è essenziale, perciò, la messa a punto di un affidabile sistema di controllo interno, individuando ex ante quali tra le attività svolte dai loro dipendenti possano essere particolarmente esposte al pericolo di corruzione, ed essere attenti nell'assunzione dei rimedi previsti dal Piano.

Quest'ultimo sarà interpretato, sempre, come strumento generale di prevenzione e diffusione dell'etica, secondo i principi contemplati nell'art. Art. 97 della Costituzione.

Resta bene inteso che per l'efficacia del Piano occorre la partecipazione di tutti gli attori, pubblici e privati, nessuno escluso che dovranno dare operatività e attuazione al medesimo, in particolare alle indicazioni riportate nelle successive tabelle.

A tal proposito, in riferimento al processo di formazione del PTPCT, il RPCT ha avviato la predisposizione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025 con il pieno coinvolgimento dei dipendenti, dell'organo di indirizzo (Direttore Generale) e dell'OIV di Agenzia, fin dalla fase della predisposizione del documento, sia al fine di diffondere i principi dello stesso, per una migliore cultura della legalità, sia per contribuire all'individuazione delle soluzioni organizzative e procedurali ritenute più opportune per il rispetto della norma, in un'ottica di miglioramento continuo del sistema.

1.2 LE FASI

- 1) Entro il 31 gennaio di ogni anno il RPCT, anche sulla scorta delle indicazioni e proposte espresse dai Responsabili di Settore, elabora il Piano di prevenzione della corruzione, recante l'indicazione delle risorse finanziarie e strumentali occorrenti per la relativa attuazione, che trasmette al Legale Rappresentante.
- 2) Il Legale Rappresentante approva il Piano triennale entro il 31 gennaio di ciascun anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge.
- 3) Il Piano, una volta approvato, è pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'Agenzia in apposita sottosezione denominata "Amministrazione Trasparente\Disposizioni Generali\Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza".
- 4) Nella medesima sottosezione del sito, viene pubblicata, a cura del Responsabile, entro il 31 gennaio successivo (o in altra data stabilita da ANAC), la relazione recante i risultati dell'attività svolta.

- 5) Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del RPCT, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi, o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.
- 6) Prima dell'adozione del nuovo Piano, l'ultimo documento approvato (nell'annualità precedente) viene utilizzato come base di valutazione attraverso una nuova sottoposizione dello stesso, finalizzata ad individuare eventuali azioni di miglioramento, a tutti i dipendenti, all'organo di indirizzo, al OIV, nonché mediante consultazione pubblica tramite pubblicazione sul sito istituzionale sezione amministrazione trasparente, a tutti i soggetti (stakeholders) potenzialmente interessati. Gli esiti delle consultazioni vengono valutati e, se del caso, utilizzati per apportare modifiche/integrazioni, laddove ritenuto necessario.

I PTPCT devono essere trasmessi ad ANAC (art. 1, co. 8, l. 190/2012), come specificato nel PNA 2019 e nel Comunicato del Presidente dell'Autorità del 13 novembre 2019, il RPCT che voglia utilizzare la Piattaforma di acquisizione dei dati sui PTPCT, può pubblicare la Relazione annuale utilizzando il documento word predisposto dalla Piattaforma, il cui contenuto si genera sulla base dei dati inseriti da RPCT nella Piattaforma stessa.

Dallo scorso anno i dati sui PTPCT sono oggetto di una specifica sezione del PIAO pubblicato, oltre che sul sito istituzionale, anche sul portale ministeriale predisposto.

1.3 I SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Agenzia Regionale di Promozione Turistica "In Liguria" e i relativi compiti e funzioni sono:

a) Legale Rappresentante:

- designa il RPCT (art. 1, comma 7, della l. n. 190);
- adotta il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (art. 1, commi 8 e 60, della Legge n. 190/12), che deve contenere gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza: l'assenza di tali obiettivi può essere sanzionato (D.L. n. 90/14);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- 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.

In particolare, in coerenza con le rilevanti competenze in materia di trasparenza attribuite al RPCT dal D.Lgs. n. 97/2016, il PNA 2016 ha rafforzato il suo ruolo, consigliando che sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata al compito e che abbia poteri effettivi, preferibilmente con specifica formalizzazione.

All'interno del PTPCT (Contesto Interno) sono esplicitate le soluzioni organizzative adottate da Agenzia in Liguria.

b) Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza:

- elabora e propone al Legale Rappresentante il PTPCT;
- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2013; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013);

- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, del 2012);
- coincide con il Responsabile della Trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (D.lgs. n. 97/2016);
- ha il potere di indicare agli Uffici di Disciplina i nominativi dei dipendenti inadempienti (PNA 2016);
- ha il dovere di segnalare all'organo di indirizzo e al NV le criticità nella applicazione delle norme (PNA 2016);
- al fine di garantire il corretto svolgimento delle proprie funzioni, ANAC ha introdotto la segnalazione generalizzata di misure discriminatorie nei confronti del RPCT, oltre che, come precedentemente vigente, la segnalazione ad ANAC in caso di revoca;

Nel PNA 2018 sono ribaditi i contenuti della Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018: il ruolo del RPCT è quello predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.

In tale quadro, è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

Sui poteri istruttori, e relativi limiti, del RPCT in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva il RPCT può acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al RPCT di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

Nel PNA 2018 sono riportati:

- una tabella riepilogativa delle disposizioni normative che riguardano il RPCT, cui si rimanda integralmente (Allegato 2 PNA 2018)
- diverse specifiche circa i rapporti tra RPCT e l'ANAC.

Per quanto riguarda la disciplina sul RPCT, con il PNA 2019, l'Autorità ha avuto modo di operare una ricognizione delle norme rilevanti nella predetta delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, cui si rinvia, recante "Parere sulla corretta interpretazione dei compiti del RPCT". In occasione sono stati esaminati attribuzioni e poteri del RPCT, nonché profili relativi al coordinamento tra le attività del RPCT e quelle delle altre strutture dell'amministrazione/Ente. Nell'Allegato n. 3 al PNA 2019 recante "Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del RPCT delle disposizioni normative che riguardano il RPCT" è fornito un quadro giuridico delle principali norme relative al RPCT. Le indicazioni contenute nell'All. 3 al PNA 2019 costituiscono una sintesi di interventi interpretativi già proposti da ANAC integrati con indirizzi resi in relazione a quesiti formulati all'Autorità.

Nel PNA 2019 vengono poi proposti alcuni indirizzi interpretativi riguardo alle diverse attività svolte dal RPCT con particolare riferimento:

- alla vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza;
- a compiti in materia di segnalazioni ai sensi della disciplina sul Whistleblowing (previsti nell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001);
- alle attribuzioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi (previste dal D.Lgs 39/2013).

c) RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti

Quale ulteriore misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione, e ai sensi di quanto disposto dall'articolo 33-ter del Decreto-legge del 18 ottobre

2012 n. 179, il RASA svolge le funzioni previste dalle norme ad oggi vigenti con particolare riferimento all'effettivo inserimento dei dati nell'AUSA.

d) I referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza:

Vista la ridotta complessità organizzativa dell'Agenzia, la diretta interlocuzione tra RPCT e Uffici è considerata il mezzo più efficace per la raccolta delle informazioni utili alla gestione della prevenzione della corruzione.

Come richiesto dal PNA 2017, in Agenzia In Liguria il RPCT può essere affiancato da uno staff operativo, con compiti:

- In materia di anticorruzione, nonché supporto alla pubblicazione nell'AUSA;
- In materia di aggiornamento e implementazione della sezione "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale di Agenzia <http://amministrazione.agenziainliguria.it/amministrazione-trasparente.html>

e) Il Dirigente, tutte gli incaricati di Elevata Qualificazione per l'area di propria competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, dei referenti/staff e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione e di limitazione del rischio (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano ovvero propongono le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165/2001);
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, l. n.190/2012).

f) Il Nucleo di Valutazione:

- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- fornisce, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);
- favorisce l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

g) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D., disciplinato dal Regolamento Uffici e Servizi di Agenzia Regionale "In Liguria", costituito dal Dirigente (presidente), dal Responsabile del Servizio Personale (Segretario) e dal Responsabile del Settore a cui appartiene il dipendente soggetto a procedimento disciplinare,

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);

- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- h) tutti i dipendenti dell'amministrazione:
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione e di limitazione del rischio
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, l. 190/2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001); segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento);

i) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel PTPCT;
- sottoscrivono il loro impegno ad osservare il Codice di comportamento dell'Agenzia
- segnalano le situazioni di illecito di cui eventualmente possono venire a conoscenza (Codice di comportamento)
- producono le autocertificazioni di assenza cause di inconferibilità e incompatibilità eventualmente necessarie
- producono gli elementi necessari ad attestare l'assenza di conflitti di interesse con l'Agenzia.

1.4 LE RESPONSABILITÀ

• Del RPCT

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.

Il PNA 2018 dedica ampio spazio alla figura del RPC, rinviando compiutamente alla Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

In tema di responsabilità del RPCT, l'allegato n. 3 del PNA 2019 recante "Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del RPCT delle disposizioni normative che riguardano il RPCT" richiama espressamente gli art. 12 e 14 della l. 190/2012 ed in particolare l'art. 12 che stabilisce che "in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato senza sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della P.A., salvo che provi di avere predisposto prima della commissione del fatto, il piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano". L'art. 14 stabilisce altresì che "in caso di ripetute

violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, Il responsabile (...) risponde ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 30 marzo, n. 165 (...) nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste da Piano costituisce illecito disciplinare”.

• **Dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione.**

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

- dei dirigenti, o degli incaricati di Elevata Qualificazione preposti, per la mancata attuazione del piano anticorruzione. Ai sensi del PNA 2016, i dirigenti, o gli incaricati di Elevata Qualificazione 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 dirigenti o degli incaricati di Elevata Qualificazione preposti, per la violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico. Ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

1.5 ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Ai fini della predisposizione del nuovo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026, l'Agenzia “in Liguria” ha avviato entrambe le consultazioni:

- la consultazione esterna pubblica - l'Agenzia ha pubblicato sul proprio sito istituzionale (sezione amministrazione trasparente) apposito avviso di consultazione pubblica per raccogliere osservazioni e proposte, con l'obiettivo di garantire il pieno coinvolgimento degli stakeholders: cittadini e organizzazioni portatrici di interessi collettivi;
- la consultazione interna - I dipendenti sono stati coinvolti, tramite richiesta formalizzata via mail, per interloquire e collaborare con il RPCT nella redazione del PTPCT 2023-2025, ovvero per segnalare eventuali nuovi processi o attività da sottoporre a valutazione del rischio, per individuare attività e obiettivi per un miglioramento del sistema di prevenzione volti ad un sempre maggior rispetto del principio di legalità, nonché per collaborare alla nuova valutazione del rischio di attività e processi già mappati.

L'attività di consultazione ha beneficiato della collaborazione avviata con i competenti uffici di Regione Liguria, che hanno fornito i dati di contesto e l'adeguato supporto nel passaggio dal metodo di misurazione e valutazione del livello di corruzione.

- Caratteristiche del territorio o del settore di riferimento
- Relazioni con gli stakeholders;
- Struttura organizzativa
- “mappatura” dei processi

*esposizione al rischio di tipo quantitativo a quello qualitativo (accompagnato da adeguate documentazioni e motivazioni), previsto dall’allegato 1 del PNA 2019.

1.6 IL CONTESTO ESTERNO

Così come indicato nella determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015, l’analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all’interno dell’amministrazione o dell’ente per via della specificità dell’ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

Come indicato nel PNA 2019, in base alle teorie di Risk Management, il processo di gestione del rischio di corruzione si suddivide nelle 3 “macro fasi” sottoindicate:

L’analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell’ambiente nel quale l’Agenzia opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l’attività, anche con specifico riferimento agli uffici che compongono l’Agenzia. L’analisi è stata condotta sulla base delle fonti già disponibili e più rilevanti (ad es. Relazioni Annuali al Governo ed al Parlamento, Banca dati nazionale dei contratti pubblici, ecc.), nonché dei dati forniti da Regione Liguria.

Occorre preliminarmente chiarire che l’ambito territoriale si riferisce sia all’intero territorio nazionale che alla specifica realtà ligure.

La Regione Liguria ha adottato, in applicazione delle disposizioni di cui alla Legge 190/2012, i seguenti atti:

L’ultimo piano di Prevenzione della Corruzione adottato da Regione Liguria è

- Piano di prevenzione della Corruzione 2013-2015 approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 516 del 10 maggio 2013.
- Codice di Comportamento del personale delle strutture della giunta regionale approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 150 del 14 febbraio 2014. Tale Codice è stato redatto in attuazione dell’articolo 54, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 ed integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16/04/2013.
- Piano di prevenzione della Corruzione 2014-2016 approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 283 del 14 marzo 2014.
- Piano di prevenzione della Corruzione 2015-2017 approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 71 del 28 gennaio 2015.
- Piano di prevenzione della Corruzione 2016-2018 approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 62 del 29 gennaio 2016.
- Piano di prevenzione della Corruzione 2017-2019 approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 59 del 26 gennaio 2017 e modificato con DGR n. 528/2017 e DGR n. 659/2017.

- Piano di prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018-2020, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 45/2018 modificato con DGR n. 762/2018 del 19/09/2018.
- Piano di prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2019-2021, approvato con DGR n. 49 del 25/01/2019 e parzialmente modificato con DGR n. 700 del 02/08/2019.
- Piano di prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2020-2022, approvato con DGR n. 39 del 24/01/2020.

Si riportano di seguito i dati forniti da Regione Liguria relativi alla situazione ligure.

□ Situazione demografica e socio-economica:

Al 31 dicembre 2019, data di riferimento della seconda edizione del censimento permanente, la popolazione residente in Italia ammontava a 59.641.488 unità, pari a -0,3% (-175.185 unità, in valore assoluto) rispetto al 31 dicembre 2018.

Popolazione al 1° gennaio 2020

Sesso maschi femmine totale

Territorio

Italia 29.050.096 30.591.392 59.641.488

Piemonte 2.095.058 2.216.159 4.311.217

Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste 61.121 63.913 125.034

Liguria 730.371 794.455 1.524.826

Lombardia 4.912.375 5.115.227 10.027.602

Trentino Alto Adige / Südtirol 531.506 546.563 1.078.069

Veneto 2.389.717 2.489.416 4.879.133

Friuli-Venezia Giulia 586.719 619.497 1.206.216

Emilia-Romagna 2.173.781 2.290.338 4.464.119

Toscana 1.784.318 1.908.237 3.692.555

Umbria 419.894 450.271 870.165

Marche 735.691 776.981 1.512.672

Lazio 2.779.181 2.976.519 5.755.700

Abruzzo 631.743 662.198 1.293.941

Molise 147.953 152.563 300.516

Campania 2.784.616 2.927.527 5.712.143

Puglia 1.923.532 2.029.773 3.953.305

Basilicata 272.150 281.104 553.254

Calabria 927.732 966.378 1.894.110

Sicilia 2.370.942 2.504.348 4.875.290

Sardegna 791.696 819.925 1.611.621

Dati estratti il 13 Jan 2021 09:49 UTC (GMT) da I.Stat

Anche la Liguria ha visto un calo della popolazione residente, di 8.154 unità, pari allo 0,53%, quindi lievemente superiore alla media nazionale.

Altri dati demografici significativi (tratti da sito ISTAT il 30 gen 2021) indicano che la Liguria nel 2019 ha presentato una crescita naturale di -8,2 per mille, la più bassa tra tutte le regioni italiane e significativamente inferiore alla media nazionale (-3,6).

Quanto all'età della popolazione, la Liguria si conferma come la regione con l'età media più elevata (49,2 anni a fronte dei 45,7 della media nazionale).

Per quanto riguarda la situazione economico-reddituale può essere significativo l'indicatore riguardante l'incidenza della povertà relativa familiare in Liguria¹; la percentuale di famiglie in povertà relativa in Liguria nel 2019 è aumentata rispetto al 2018. Considerazioni analoghe valgono per l'incidenza della povertà relativa individuale (% di persone che vivono in famiglie in povertà relativa sui residenti); il valore della Liguria (12,6) è inferiore a quello nazionale (14,7).

Per quanto riguarda l'occupazione, al censimento 2019, la Liguria che presenta una percentuale di occupati (45,6%) inferiore rispetto alle regioni del nord e del centro e analoga al valore nazionale.

La situazione di emergenza epidemiologica tuttora in atto ha ripercussioni anche sui dati dell'occupazione (nonostante i provvedimenti adottati anche a tutela dell'occupazione) che quindi sono in continua evoluzione.

Per quanto riguarda il livello di istruzione, i dati Istat diffusi nella relazione sui risultati del censimento 2019, indicano che, a livello di singole regioni, la Liguria è tra quelle che superano la media nazionale (14,5%).

□ **Il Territorio ligure e le situazioni emergenziali.**

Nell'analisi del contesto esterno sono numerosi i fattori di cui tenere conto, derivanti sia dal panorama nazionale (specie laddove si consideri il contesto normativo, l'alto grado di complessità, la specializzazione delle disposizioni, la frequenza ed il dettaglio delle modifiche normative e spesso di indirizzo, la situazione economico-finanziaria e le politiche economiche di breve e medio periodo, il necessario coordinamento con politiche e normative sovranazionali, ecc.) sia dalle connotazioni del territorio e della società ligure:

- per quanto riguarda le attività delle pubbliche amministrazioni, alcune norme sono state dedicate per regolare specifici settori/materie (ad es. appalti pubblici), altre hanno avuto ad oggetto trasversalmente la semplificazione o diversa indicazione di termini per i vari procedimenti ed attività; altre ancora hanno previsto e disciplinato misure di sostegno a diverse categorie di soggetti ed attività; in tutti i casi, è stato notevole l'impegno richiesto per recepire ed applicare le innovazioni introdotte, adottando nuove procedure o modificando quelle esistenti; questi aspetti rilevano certamente anche per l'analisi del contesto interno e, come si vedrà, nella mappatura e nella valutazione dell'esposizione a rischio dei singoli processi/attività regionali;
- nel valutare l'impatto del proliferare delle suddette sopravvenienze normative sull'attività della pubblica amministrazione assume un peso rilevante l'improvvisa "rivoluzione" nell'organizzazione del lavoro portata dalla necessaria adozione – in una misura senza precedenti – del lavoro a distanza, in particolare nella modalità del "lavoro agile".

Con specifico riferimento alla nostra Regione ed al nostro Ente, si evidenzia come siano numerosissime le ordinanze emanate dal Presidente della Regione per il contenimento della crisi così come i decreti dello stesso Presidente della Regione, quale Soggetto attuatore ai sensi del decreto del Capo Dipartimento Protezione Civile del 27 febbraio 2020.

□ Dati e informazioni relativi ad attività giudiziarie, fenomeni corruttivi, l'antiriciclaggio, responsabilità erariale.

Si illustrano di seguito ulteriori dati, elementi e informazioni utili all'analisi del contesto esterno, derivanti da relazioni da parte di soggetti pubblici/Autorità, quali ANAC in materia di anticorruzione, l'UIF (Unità di Informazione Finanziaria) in materia di antiriciclaggio e la Corte dei Conti per quanto riguarda la responsabilità erariale.

Nel precedente PTPCT 2020-2022, si sono già illustrati alcuni elementi significativi che emergono dal rapporto di ANAC del 17/10/2019 "La corruzione in Italia (2016-2019)".

Dati e informazioni più ampi e generali possono trarsi anche dalla Relazione annuale al Parlamento per il 2019, presentata il 2/07/2020. In essa si ripercorrono le più rilevanti tematiche su cui si è concentrata l'attività di Anac nel corso del 2019 anche attraverso le segnalazioni al Governo e al Parlamento su determinate materie, tra cui quella dei contratti pubblici.

L'analisi operativa svolta dalla UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) riguarda le segnalazioni di operazioni sospette e consente l'individuazione di tipologie caratterizzate da elementi ricorrenti e rilevanti per la valutazione dei rischi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

Nel 2019 il primo aggiornamento del National Risk Assessment ha confermato la primaria rilevanza delle aree di rischio rappresentate da criminalità organizzata, corruzione ed evasione fiscale che si intersecano tra loro rendendo impossibile individuare linee di demarcazione nette. In particolare, è ricorrente il ricorso allo strumentario tipico dell'evasione fiscale sia per realizzare operazioni di riciclaggio da parte della criminalità organizzata sia per la precostituzione di fondi con finalità corruttive; è abituale il ricorso alla corruzione da parte della criminalità organizzata per ottenere il favore di amministratori e funzionari pubblici.

Nella propria relazione annuale 2019 (pubblicata a maggio 2020) l'UIF individua e analizza tra le aree a rischio anche "Corruzione e fattispecie di abuso di fondi pubblici" (par. 3.12, pagg 42 e ss.)

Nell'analisi dei contesti ascrivibili a questa area di rischio, connotata tradizionalmente da una maggiore complessità nella individuazione delle fattispecie di sospetto rilevanti, assumono particolare importanza, oltre alle segnalazioni di operazioni sospette provenienti dal comparto privato, le comunicazioni degli uffici della P.A..

Dati più recenti sono rinvenibili nei report semestrali sulle segnalazioni di operazioni sospette. In particolare, dal resoconto relativo al 2° semestre 2020 risulta che le segnalazioni di operazioni sospette (SOS) ricevute dalla UIF nel 2020 sono state 113.187, con un aumento del 7,0% nel confronto con l'anno precedente. Il secondo semestre del 2020 ha fortemente contribuito all'andamento complessivo dell'anno: le 60.220 SOS ricevute da luglio a dicembre costituiscono in assoluto il maggior numero di segnalazioni pervenute in un semestre. L'incremento rispetto al corrispondente periodo del precedente anno è stato del 10,3%. Nel confronto con il secondo semestre del 2019 le segnalazioni di riciclaggio sono aumentate dell'11,1% (ragguagliandosi a 59.760 unità).

Il territorio ligure presenta una situazione variegata a livello provinciale; conteggiando il numero di segnalazioni per 100.000 abitanti, la provincia di Imperia si posiziona nel quartile più elevato, le province di Genova e Savona nel terzo quartile e la provincia della Spezia nel secondo quartile.

Per le segnalazioni inviate dalle Pubbliche Amministrazioni (per le quali si applica un particolare regime) non vi è stato incremento: vi sono state 47 segnalazioni sia nel 2019 che nel 2020 a livello nazionale.

Dati significativi possono trarsi dalla relazione presentata dal Presidente della Sezione giurisdizionale regionale per la Liguria della Corte dei Conti in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2020.

In occasione dell'apertura dell'anno giudiziario la Corte riferisce sullo stato della giustizia contabile nel territorio ligure e dà conto dell'attività che la magistratura contabile ha svolto nel corso dell'anno precedente.

Per quanto qui di maggior interesse (l'attività svolta dalla Sezione giurisdizionale per la Liguria in materia di responsabilità amministrativo-contabile), nel 2019 la Sezione ha pronunciato 42 sentenze in materia di responsabilità, emettendo condanne per un importo complessivo di oltre 10 milioni di euro. Le decisioni hanno riguardato varie fattispecie: l'utilizzo dei contributi erogati per il funzionamento dei Gruppi consiliari, l'acquisizione e gestione di contributi destinati a favorire gli investimenti privati, la riscossione di importi o canoni, il conferimento di incarichi di collaborazione, l'assenteismo ecc...

Relativamente ad altro e specifico ambito, la Relazione annuale 2020 della Corte dei Conti - sezione di controllo per gli affari comunitari ed internazionali sui rapporti finanziari con l'Unione Europea e l'utilizzazione dei fondi comunitari dedica un capitolo all'analisi dei dati e contrasto alle irregolarità ed alle frodi comunitarie.

In un'altra sezione analizza i dati relativi all'efficienza realizzativa (rapporto tra pagamenti e risorse programmate) dei programmi regionali finanziati dall'UE.

□ Analisi degli stakeholders

La specificità del contesto esterno della Regione è caratterizzata anche dalla molteplicità di stakeholders, interlocutori e soggetti destinatari dell'attività e dei provvedimenti regionali.

Una prima ricognizione è stata effettuata mediante l'analisi di alcune fonti di dati:

- l'individuazione degli stakeholders nei processi organizzativi;
- l'elenco dei soggetti che ricevono contributi e benefici economici di qualunque genere da parte della Regione (Albo dei beneficiari).
- l'individuazione dei portatori di interesse nel sistema della performance (obiettivi strategici e dei dipartimenti).

Da questa prima mappatura possiamo individuare le seguenti tipologie di stakeholders che configurano un contesto esterno differente e molto variegato rispetto ad altre pubbliche amministrazioni (ad esempio rispetto agli enti locali che hanno quale interlocutore principale il singolo cittadino/utente o rispetto agli enti statali più lontani da logiche e condizionamenti territoriali).

Alcune di tali tipologie sono sicuramente favorite da situazioni di "maladministration" dell'attività pubblica e amministrativa come nozione più ampia rispetto allo specifico reato di corruzione.

La particolarità riscontrata potrebbe significare che gli strumenti previsti della legge n. 190/2012 quali politiche anti corruttive programmate e attuate a livello territoriale dai singoli enti pubblici e una maggiore vigilanza e monitoraggio sulle attività e comportamenti degli operatori pubblici, possono incidere nel corso dei prossimi anni in maniera positiva anche nella riduzione delle fattispecie di reato sopraindicate.

In questo ambito rivestono particolare importanza due aspetti della prevenzione della corruzione: l'implementazione di procedure di controllo più efficaci e mirate sulle singole attività e la

promozione di un contesto culturale sfavorevole a fenomeni di mala gestione e opportunismi individuali.

Oltre ai dati statistici sopra esposti, si illustrano di seguito altri dati, elementi, informazioni derivanti da più specifiche e mirate rilevazioni ed analisi da parte di soggetti pubblici/Autorità, quali ANAC in materia di anticorruzione e l'UIF (Unità di Informazione Finanziaria) in materia di antiriciclaggio.

Il rapporto di ANAC “La corruzione in Italia (2016-2019)” del 17/10/2019 ha analizzato i dati relativi ai provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio.

Ne risulta un quadro, benché non ritenuto dalla stessa ANAC né scientifico né esaustivo, delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, controparte, enti, settori e soggetti coinvolti.

Ferma restando la difficoltà strutturale di individuare con esattezza le dimensioni effettive della corruzione, gli elementi tratti dalle indagini penali possono comunque fornire importanti indicazioni riguardo la fenomenologia riscontrata in concreto ed i fattori che ne agevolano la diffusione, favorendo l'elaborazione di indici sintomatici di possibili comportamenti corruttivi.

Nel proprio rapporto ANAC si sofferma in particolare sulla materia degli appalti.

Come si nota dalla tabella sotto (tratta dal rapporto citato), la Liguria non presenta casi numerosi in assoluto (6) e nemmeno in relazione al totale nazionale (3,9%). Tuttavia, appare un dato significativo in rapporto alle altre regioni del nord-centro e se si considera che non è una delle regioni più popolate.

Tabella n. 5

EPISODI DI CORRUZIONE 2016-2019

REGIONE EPISODI %

Sicilia 28 18,4

Lazio 22 14,5

Campania 20 13,2

Puglia 16 10,5

Calabria 14 9,2

Lombardia 11 7,2

Abruzzo 6 3,9

Liguria 6 3,9

Toscana 6 3,9

Sardegna 4 2,6

Veneto 4 2,6

Basilicata 3 2

Emilia-Romagna 2 1,3

Marche 2 1,3

Piemonte 2 1,3

Trentino- Alto Adige 2 1,3

Valle d’Aosta 2 1,3

Umbria 1 0,7

(stato estero) 1 0,7

Totale 152 100

Altri dati significativi possono trarsi dalle analisi e statistiche elaborate dall’UIF (Unità di Informazione Finanziaria) in materia di antiriciclaggio. I seguenti dati ed informazioni sono tratti, tra l’altro, dalla presentazione del presidente di UIF durante la Giornata della Trasparenza di Regione Liguria del 2/12/2019, sul tema “La normativa Antiriciclaggio”.

Premesso che le Pubbliche amministrazioni hanno l’obbligo di adottare procedure interne idonee a valutare il livello di esposizione dei propri uffici al rischio e indicare le misure necessarie a mitigarlo, esse hanno altresì l’obbligo di comunicare alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell’esercizio della propria attività istituzionale. Sebbene esse non svolgano il ruolo di intermediari o di consulenti nelle movimentazioni finanziarie della clientela, nell’espletamento della propria attività istituzionale per il perseguimento dell’interesse pubblico rivolgono la propria attività nei confronti di soggetti portatori di propri interessi di carattere imprenditoriale o professionale. È pertanto possibile che il modus operandi del soggetto che si interfaccia con la p.a. sia sospetto; le Pubbliche amministrazioni hanno in sostanza una visuale privilegiata sull’attività reale del tessuto sociale e la loro collaborazione è essenziale per il raggiungimento degli obiettivi di prevenzione.

Nonostante il numero significativo di segnalazioni complessive a livello nazionale dal 2017 al primo semestre 2019 (238.682), sono ancora molto poche quelle provenienti da pubbliche amministrazioni (solo 133), pur considerando il differente ruolo ed il ben diverso tipo di obblighi in base alla normativa in materia.

È evidente come tali dati presentino margini significativi di incremento e come i profili di cooperazione attiva possano migliorare sensibilmente.

Ciò considerando anche che il complesso delle segnalazioni provenienti da operatori stabiliti in Liguria tra il 2017 ed il primo semestre del 2019 è da ritenersi significativo; tale dato, se rapportato alla popolazione residente nel 2018 (7.177 segnalazioni su una popolazione di 1.550.640; 462 segnalazioni ogni 100.000 abitanti) è addirittura superiore alla media nazionale (325 ogni 100.000 abitanti).

Di tali evidenze pare utile tenere conto nell’analisi complessiva del contesto esterno e nell’analisi e valutazione del potenziale rischio.

1.7 IL CONTESTO INTERNO

L’organizzazione di Agenzia “in Liguria” è ravvisabile dall’Organigramma direttamente ravvisabile sul sito dell’Agenzia, al seguente indirizzo: <http://www.agenziainliguria.com/it/team/>.

L’Agenzia, ente strumentale di Regione Liguria, svolge le funzioni previste dalla legge regionale n. 28 del 4 ottobre 2006, cui si rimanda integralmente.

In particolare, la legge regionale della Liguria n. 29 del 28.12.2017, art. 38 sancisce la necessità di procedere alla riorganizzazione dell’Ente in attuazione di quanto previsto dal Programma turistico regionale approvato con deliberazione del Consiglio regionale Assemblea Legislativa 26 luglio 2017, n. 10.

Il programma di governo approvato dalla Regione Liguria prevede la riforma delle competenze dell’Agenzia, onde ricomprendere funzioni relative al marketing territoriale; alla data di adozione del presente PTPCT la riforma risulta ancora da avviare.

L’attuale organizzazione, come previsto dal piano dei fabbisogni di personale 2023-2025 prevede un organico dalle ridotte dimensioni. Oltre al legale rappresentante, organo di indirizzo, costituito dal Direttore Generale, l’organizzazione prevede un dirigente nonché due incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità.

Il Dirigente, pur titolare di budget di spesa, è attualmente individuato quale RPCT, in ragione delle ridotte dimensioni dell’Ente.

1.8 COLLEGAMENTO AL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Il “sistema di misurazione e valutazione della performance”, che viene pubblicato sul sito istituzionale di Agenzia in Liguria, costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui la prevenzione della corruzione e la trasparenza si concretizzano.

La trasparenza della performance si attua attraverso due momenti:

- uno statico, attraverso la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della performance, dichiarato ne “Il sistema di misurazione e valutazione della performance”;
- l’altro dinamico attraverso la presentazione del “Piano della performance” e la rendicontazione dei risultati dell’amministrazione contenuta nella “Relazione sulla performance”.

Il Sistema, il Piano e la Relazione della performance sono pubblicati sul sito istituzionale.

Il Piano della performance è un documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento.

Il Piano è uno degli elementi cardine del complessivo processo di programmazione e pianificazione, prodotto finale dei processi decisionali e strategici definiti dagli organi di indirizzo politico e punto di partenza e di riferimento per la definizione, l’attuazione e la misurazione degli obiettivi e per la rendicontazione dei risultati.

La lotta alla corruzione rappresenta un obiettivo strategico dell’albero della Performance che l’Agenzia attua con piani di azione operativi; per tali motivi gli adempimenti, i compiti e le responsabilità del Responsabile anticorruzione vanno inseriti nel ciclo della performance.

In particolare, saranno oggetto di analisi e valutazione misure ritenute idonee a perseguire:

- a) riduzione delle possibilità che si manifestino casi di corruzione;
- b) aumento della capacità di intercettare casi di corruzione;
- c) creazione di un contesto generale sfavorevole alla corruzione;
- d) adozione di ulteriori iniziative adottate dall’Agenzia per scoraggiare manifestazione di casi di corruzione.

2. AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.1 ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

Ai sensi dell’art. 3 legge 241-1990 e ss. mm. ii., fanno parte integrante e sostanziale del presente piano di prevenzione della corruzione:

a) le strategie, le norme e i modelli standard successivamente definiti con il DPCM indicato all'art. 1, comma 4, legge 190 del 2012;

b) le linee guida successivamente contenute nel piano nazionale anticorruzione.

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'Agenzia.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Agenzia, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Agenzia.

Per processo è qui inteso un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

Così come indicato nell'all. 1 al PNA 2019 "L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione (i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione). Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio".

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo (ampio spazio alla motivazione della valutazione e massima trasparenza),
- b) individuare i criteri di valutazione,
- c) rilevare i dati e le informazioni,
- d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

2.1.1 MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO

La prima e delicata fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di identificare "aree di rischio" intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche.

La mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Le aree a rischio di corruzione "comuni e obbligatorie" (di cui all'All. 1 PNA 2019 – Tab. 3), sono le seguenti:

- a) acquisizione e progressione del personale;
- b) Contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
- c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

- d) processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- e) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- f) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- g) incarichi e nomine;
- h) affari legali e contenzioso.

L'Agenzia non ha tra le proprie competenze e di conseguenza non attua processi riferibili alle seguenti aree:

- a) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- b) processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- c) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni (non esistono procedimenti specificamente finalizzati a tale area; i controlli vengono svolti nell'ambito delle procedure considerate nelle aree di riferimento – personale, contratti).
- d) incarichi e nomine (le nomine degli organi vengono effettuate dalla Regione; Agenzia non conferisce di norma incarichi ma contratti per prestazioni di servizio)
- e) affari legali e contenzioso (l'eventuale ricorso a servizi legali avviene nell'ambito di prestazioni di servizio; attualmente nessuna procedura risulta in corso).

Alle aree di rischio individuate, corrispondono i seguenti processi, in cui sono comprese le relative attività.

AREA DI RISCHIO PROCESSO

ACQUISIZIONI E PROGRESSIONI DI PERSONALE

CONFERIMENTO INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

RECLUTAMENTO DI PERSONALE

PROGRESSIONI DI CARRIERA

GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE

GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE

AFFIDAMENTO LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

AFFIDAMENTI DIRETTI - INCARICHI DI COLLABORAZIONE

AFFIDAMENTI DIRETTI -INDIVIDUAZIONE DEL CONTRAENTE PER

LAVORI SERVIZI E FORNITURE

PROCEDURE NEGOZiate

DEFINIZIONE DELL'OGGETTO DI AFFIDAMENTO + INDIVIDUAZIONE

DELLO STRUMENTO - ISTITUTO

REQUISITI DI QUALIFICAZIONE

REQUISITI DI AGGIUDICAZIONE

VALUTAZIONI DELLE OFFERTE

VERIFICA ANOMALIE

UTILIZZO DI RIMEDI DI RISOLUZIONE DELLE CONTROVERSIE ALTERNATIVI A QUELLE GIURISDIZIONALI DEI CONTROLLI

ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO

GESTIONE DELLA SPESA

GESTIONE DELL'ENTRATA

STRATEGIA PIANO MARKETING/PIANO ATTIVITÀ

La mappatura delle aree e dei processi sensibili, in continuità con i precedenti Piani, è estesa a tutte le attività svolte da Agenzia In Liguria.

Per l'attività di mappatura dei processi sono state coinvolte le AP/PO competenti, nonché il resto del personale, sotto il coordinamento del Dirigente RPCT; prima dell'approvazione del presente piano, la mappatura dei processi è stata sottoposta a tutti i dipendenti ed all'organo di indirizzo politico, non ricevendo alcuna segnalazione in ordine a variazioni da apportare.

2.1.2 VALUTAZIONE DEL RISCHIO - DA QUANTITATIVA A QUALITATIVA

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e

confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione è sempre il momento più critico di qualunque processo di gestione del rischio: una valutazione del rischio accurata consente di impostare in modo mirato ed efficace la strategia di prevenzione; ma richiede molto tempo e il coinvolgimento di molti soggetti dell'organizzazione.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

Nel PNA 2019, pur in continuità con i precedenti PNA, l'Autorità ha ritenuto di sviluppare ed aggiornare le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo confluite nel documento metodologico, Aggelato 1) al Piano 2019 recante "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", cui si rinvia.

Esso costituisce l'unico riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del PTPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo e aggiorna, integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e nell'Allegato PNA 2015.

Nel presente PTPCT 2023-2025, seguendo la chiara indicazione di ANAC e così come stabilito nel proprio precedente piano, l'Agenzia ha proceduto ad applicare la metodologia di tipo qualitativo, di cui al menzionato Allegato 1 al P.N.A. 2019, capace di maggior spazio alla motivazione della valutazione e garantire la massima trasparenza, tenendo presente che nell'approccio qualitativo, l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri.

2.1.3 IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO

L'identificazione del rischio o, meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'Amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Anac suggerisce di formalizzare l'elenco degli eventi rischiosi mediante la creazione di un "Registro degli eventi rischiosi" dove per ogni oggetto di analisi (processo o attività) si riporta la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi.

Si riporta, di seguito, il "Registro degli eventi rischiosi e dei comportamenti corruttivi". (Per la redazione di detto registro è stato preso in riferimento quello utilizzato nel PTPCT di Regione Liguria).

2.1.4 REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI E DEI COMPORTAMENTI

AREE DI RISCHIO EVENTI RISCHIOSI COMPORTAMENTI

1. Acquisizione e progressione del personale

- A. Assunzione e reclutamento di candidati particolari e/o non in possesso dei titoli e requisiti richiesti
- B. Attribuzione di progressioni economiche e di carriera a soggetti non aventi diritto
- C. Conferimento di incarichi a soggetti privi di requisiti e delle professionalità necessarie
- D. Assunzione di personale in carenza di programmazione dei fabbisogni
 - 1.1 Valutazione distorta del fabbisogno del personale, dei curricula o dei titoli
 - 1.2 Mancanza di trasparenza e di precise regole procedurali nella programmazione dei fabbisogni del personale
 - 1.3 Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire
 - 1.4 Irregolare composizione della commissione di concorso
 - 1.5 Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta, la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove, l'alterazione del colloquio di selezione
 - 1.6 Alterazione della attestazione e delle verifiche che attestano il possesso dei requisiti
 - 1.7 Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti nelle procedure di mobilità
 - 1.8 Conflitto di interessi dei componenti la commissione e dei responsabili dei procedimenti e/o dirigenti/direttori responsabili della procedura
- 2. Affidamento di lavori, servizi, forniture

FASE DI PROGRAMMAZIONE

A. Definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità, ma alla volontà di premiare interessi/soggetti particolari

FASE DI PROGRAMMAZIONE

- 2.1 Abuso delle disposizioni che prevedono la possibilità per i privati di partecipare all'attività di programmazione
- 2.2 Intempestiva predisposizione ed approvazione degli strumenti di programmazione
- 2.3 Uso distorto o improprio della discrezionalità quali: l'eccessivo ricorso a procedure di urgenza o a proroghe contrattuali, la reiterazione di piccoli affidamenti aventi il medesimo oggetto ovvero la reiterazione dell'inserimento di specifici interventi, negli atti di programmazione, che non

approdano alla fase di affidamento ed esecuzione, la presenza di gare aggiudicate con frequenza agli stessi soggetti o di gare con unica offerta valida

2. Affidamento di lavori, servizi, forniture

FASE DI PROGETTAZIONE

B. Gestione e conduzione della fase di progettazione dell'affidamento al fine di premiare interessi/soggetti particolari

FASE DI PROGETTAZIONE

- 2.4 Nomina di responsabili del procedimento in rapporto di contiguità con imprese concorrenti (soprattutto esecutori uscenti) o privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurare la terzietà e l'indipendenza
- 2.5 Fuga di notizie circa le procedure di gara ancora non pubblicate, che anticipino solo ad alcuni operatori economici la volontà di bandire determinate gare o i contenuti della documentazione di gara
- 2.6 Attribuzione impropria dei vantaggi competitivi mediante utilizzo distorto dello strumento delle consultazioni preliminari di mercato
- 2.7 Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo di sistemi di affidamento, di tipologie contrattuali (ad esempio, concessione in luogo di appalto) o di procedure negoziate e affidamenti diretti per favorire un operatore
- 2.8 Predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione
- 2.9 Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti (es. clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione)
- 2.10 Prescrizioni del bando e delle clausole contrattuali "personalizzate"
- 2.11 Abuso delle disposizioni in materia di determinazione del valore stimato del contratto
- 2.12 Formulazione di criteri di valutazione e di attribuzione dei punteggi (tecnici ed economici) che possono avvantaggiare il fornitore uscente, grazie ad asimmetrie informative esistenti a suo favore ovvero, comunque, favorire determinati operatori economici
- 2.13 Mancata garanzia di una corretta alternanza nel ruolo di responsabile del procedimento o che il RP venga spesso supportato dai medesimi tecnici esterni
- 2.14 Assenza di adeguati approfondimenti atti a chiarire le motivazioni economiche e giuridiche alla base del ricorso a moduli concessori ovvero altre fattispecie contrattuali anziché ad appalti
- 2.15 Mancanza o l'incompletezza della determina a contrarre ovvero la carente esplicitazione degli elementi essenziali del contratto
- 2.16 Previsione di requisiti restrittivi di partecipazione
- 2.17 Mancanza di trasparenza nelle modalità di dialogo con gli operatori consultati nelle consultazioni preliminari di mercato
- 2.18 Fissazione di specifiche tecniche discriminatorie (bandi fotografia)
- 2.19 Insufficiente stima del valore dell'appalto senza computare la totalità dei lotti
- 2.20 Insufficiente stima del valore dell'appalto di servizi e/o forniture senza tener conto della conclusione di contratti analoghi nel periodo rilevante in base all'art. 29 del Codice
- 2.21 Acquisto autonomo di beni presenti in convenzioni, accordi quadro e mercato elettronico
- 2.22 Mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione o incoerenti rispetto all'oggetto del contratto

2.23 Ricorso al criterio dell'OEPV, nei casi di affidamenti di beni e servizi standardizzati, o di lavori che non lasciano margini di discrezionalità all'impresa e viceversa, l'adozione del massimo ribasso per prestazioni non sufficientemente dettagliate

2.24 Mancata specificazione nel bando di gara di limiti di ammissibilità, in caso di ammissione di varianti in sede di offerta.

2. Affidamento di lavori, servizi, forniture

FASE DI SELEZIONE

C. Gestione e conduzione della fase di selezione dell'affidamento al fine di premiare interessi/soggetti particolari

FASE DI SELEZIONE

2.25 Possibilità che i vari attori coinvolti (quali, ad esempio, RP, commissione di gara, soggetti coinvolti nella verifica dei requisiti, etc.) manipolino le disposizioni che governano i processi (ad esempio, azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara; l'applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolarne l'esito; la nomina di commissari in conflitto di interesse o privi dei necessari requisiti; alterazione o sottrazione della documentazione di gara sia in fase di gara che in fase successiva di controllo)

2.26 Assenza di pubblicità del bando e dell'ulteriore documentazione rilevante

2.27 Immotivata concessione di proroghe rispetto al termine previsto dal bando

2.28 Mancato rispetto delle disposizioni che regolano la nomina della commissione

2.29 Assenza di adeguata motivazione sulla non congruità dell'offerta, nonostante la sufficienza e pertinenza delle giustificazioni addotte dal concorrente o l'accettazione di giustificazioni di cui non si è verificata la fondatezza

3. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

A. Autorizzazione di pagamenti o erogazione di somme in violazione di norme o procedure e/o a soggetti non legittimati

B. Gestione e programmazione del patrimonio immobiliare dell'ente volta a premiare interessi particolari e non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità

C. Inosservanza delle regole procedurali

2.1.5 ANALISI E PONDERAZIONE DEL RISCHIO

L'analisi del rischio, secondo il PNA, ha un duplice obiettivo; quello di consentire una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti "fattori abilitanti" della corruzione e quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

L'Autorità propone i seguenti esempi di fattori abilitanti:

- 1) assenza di misure di trattamento del rischio (controlli): si deve verificare se siano già stati predisposti, e con quale efficacia, strumenti di controllo degli eventi rischiosi;
- 2) mancanza di trasparenza;
- 3) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- 4) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- 5) scarsa responsabilizzazione interna;

- 6) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- 7) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- 8) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

2.1.6 APPROCCIO VALUTATIVO DEL RISCHIO

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito nell'allegato metodologico del PNA 2019 (all. 1), i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Tenendo conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, gli indicatori di stima del livello di rischio possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti.

Di seguito si elencano e descrivono gli indicatori per la valutazione del rischio nel PTPC 2023-2025.

Per ogni attività oggetto di analisi, si è proceduto alla misurazione di ognuno degli indicatori illustrati nella seguente tabella, individuati avendo a riferimento i criteri già utilizzati per il PTPCT di Regione Liguria; per la misurazione si è applicata una scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso).

È opportuno precisare che, così come suggerito dal PNA, ove per una data attività siano emersi indicatori con un diverso livello di rischio, si è generalmente fatto riferimento al valore più alto nella stima del livello del rischio, in modo da evitare pesature tendenti alla sottovalutazione del rischio stesso.

Indicatori di stima del livello di rischio

ID Denominazione Razionale Scala valutazione (alta/media/bassa)

1 livello di interesse interno e/o esterno la presenza di interessi, anche economici, rilevanti o di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio

Alta: Comporta l'attribuzione di notevoli vantaggi oppure svantaggi a soggetti esterni/interni
Media: Comporta l'attribuzione di vantaggi oppure svantaggi non di particolare rilievo a soggetti esterni/interni

Bassa: Comporta l'attribuzione di vantaggi oppure svantaggi trascurabili a soggetti esterni/interni

2 grado di discrezionalità un processo decisionale connotato da ampia discrezionalità comporta un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale totalmente o significativamente vincolato

Alta: Processo ampiamente discrezionale nella definizione di obiettivi operativi, nell'adozione delle soluzioni organizzative e/o nella determinazione dei contenuti dell'atto/provvedimento finale.

Media: Processo parzialmente vincolato dalla legge e/o da atti amministrativi nazionali o regionali nella definizione di obiettivi operativi, nell'adozione delle soluzioni organizzative e nella determinazione dei contenuti dell'atto/provvedimento finale

Bassa: Processo del tutto vincolato dalla legge e/o da atti amministrativi nazionali o regionali nella definizione di obiettivi operativi, nell'adozione delle soluzioni organizzative e nella determinazione dei contenuti dell'atto/provvedimento finale

3 livello organizzativo del decisore che esercita discrezionalità più elevato è il livello gerarchico al quale si esercita discrezionalità, minore è la possibilità di revisione/rivalutazione da parte di altro responsabile sovraordinato

Alta: Il margine di discrezionalità si colloca a livello di direttore generale/organo politico

Media: Il margine di discrezionalità si colloca a livello di dirigente

Bassa: Il margine di discrezionalità si colloca a livello di responsabile del procedimento

4 specializzazione del processo. La maggiore complessità, nel senso dell'elevato livello di conoscenze specialistiche e/o tecniche che si devono possedere, comporta la difficoltà di palesarsi o di verificare

Alta: È necessario il possesso di elevate conoscenze specialistiche e/o tecniche in più fasi del processo;

Media: comportamenti contrari al corretto perseguimento dell'interesse pubblico e dell'obiettivo istituzionale dell'ente. È necessario il possesso di elevate conoscenze specialistiche e/o tecniche solo in una fase del processo;

Bassa: Non è necessario il possesso di elevate conoscenze specialistiche e/o tecniche in alcuna fase del processo

5 opacità del processo **decisionale**

L'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale (non solo formale) riduce il rischio

Alta: Mancato adempimento, nell'anno precedente (o comunque anche in base a quanto rilevato da ultimi monitoraggi effettuati), ad alcuni degli obblighi di pubblicazione e in materia di trasparenza prescritti per la specifica attività

Media: Mancato tempestivo aggiornamento nell'anno precedente (o comunque anche in base a quanto rilevato da ultimi monitoraggi effettuati), in relazione ad alcuni degli obblighi di pubblicazione e in materia di trasparenza prescritti per la specifica attività

Bassa: Sono stati rispettati nell'anno precedente (o comunque anche in base a quanto rilevato da ultimi monitoraggi effettuati) tutti gli obblighi di pubblicazione ed in materia di trasparenza, con tempestivo aggiornamento. Sono stati inoltre individuate e adottate ulteriori forme di pubblicità/trasparenza;

6 Collegialità del soggetto responsabile della scelta discrezionale la valutazione degli elementi dell'istruttoria ai fini della scelta finale da parte di un organismo collegiale comporta solitamente un minor rischio di comportamenti contrari al corretto perseguimento dell'interesse pubblico e dell'obiettivo istituzionale dell'ente (a prescindere che l'atto finale consista o meno in una delibera dell'organo politico)

Alta: In base alla vigente regolamentazione la valutazione non è svolta da un organismo collegiale

Media: In base alla vigente regolamentazione la valutazione deve essere svolta da un organismo collegiale

7 Attuazione del principio di rotazione all'interno della struttura responsabile del processo (dirigente, responsabile del processo, personale che partecipa al processo)

La rotazione del personale limita il consolidarsi di relazioni che potrebbero alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e

instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate

Alta: Nessuna rotazione nell'ultimo quinquennio

Media: Rotazione nell'ultimo quinquennio del dirigente oppure del responsabile dell'attività oppure di almeno il 50% delle unità di personale che si occupano del processo;

Bassa: Rotazione nell'ultimo quinquennio di dirigente e del responsabile oppure del dirigente e di almeno il 50% delle unità di personale che si occupano del processo oppure del responsabile e di almeno il 50% delle unità di del personale che si occupano del processo.

I livelli di rischio potenziale individuati nelle singole aree per ogni processo sono elencate nell'Allegato 1) "Valutazione del Rischio" che contiene il calcolo di dettaglio con la pesatura del rischio per ogni Area.

Nella tabella 1) si è tenuta in costante considerazione l'attività di cui al precedente Piano, di cui è stata valutata e confermata l'adeguatezza e per l'evidente utilità di un percorso migliorativo ma in continuità rispetto all'efficace lavoro già svolto.

Nel 2021 non sono intercorsi eventi corruttivi, nessun evento ha consigliato l'inadeguatezza della mappatura esistente, né, da ultimo, nessuna segnalazione interna è pervenuta nel processo di interlocuzione avviato prima della approvazione del piano; ne consegue che la valutazione del rischio già condotta da Agenzia in Liguria si può ritenere aggiornata ed alla stessa si rimanda. Allegato 1) "Valutazione del Rischio".

2.1.7 TRATTAMENTO DEL RISCHIO – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione.

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, le amministrazioni non devono limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma devono progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi:

- "generali" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente;
- "specifiche" laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e pertanto sono ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento.

Queste, come detto, possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste nel Piano.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all’impatto sull’organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

Il PNA 2019 chiarisce che, nella fase di individuazione delle misure, siano esse generali o specifiche, è importante indicare a quale delle seguenti 11 tipologie appartiene la misura stessa:

- 1) controllo;
- 2) trasparenza;
- 3) definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento;
- 4) regolamentazione;
- 5) semplificazione;
- 6) formazione;
- 7) sensibilizzazione e partecipazione;
- 8) rotazione;
- 9) segnalazione e protezione;
- 10) disciplina del conflitto di interessi;
- 11) regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).

La suddivisione in categorie delle misure specifiche e generali è sia funzionale all’individuazione del tipo di rischio che vanno a mitigare, sia alla compilazione del questionario presente nella piattaforma di acquisizione dei PTPCT, attivata dall’ANAC.

Si riporta di seguito l’elenco delle misure generali previste dal PNA 2019:

- 1) Codice di comportamento;
- 2) Rotazione del personale (intesa quale rotazione “ordinaria” e “straordinaria”);
- 3) Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali;
- 4) Whistleblowing;
- 5) Formazione;
- 6) Trasparenza;
- 7) Svolgimento attività successiva cessazione lavoro;
- 8) Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna;
- 9) Patti di integrità.

Le aree di rischio e le misure, sia “generali” che “specifiche”, individuate in funzione delle esigenze dell’organizzazione, sono ricomprese nell’Allegato 2) Gestione del Rischio e nell’Allegato 3) Misure di Prevenzione Obbligatorie

2.1.8 MONITORAGGIO DEL PIANO

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 sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all’intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

Le fasi di valutazione delle misure e del monitoraggio sono propedeutiche all'aggiornamento del Piano per il triennio successivo. Il RPCT produce annualmente la propria relazione annuale; già da quest'anno, la relazione è stata prodotta utilizzando la piattaforma ANAC, e inviando la stessa all'organo di indirizzo e all'OIV.

Strumento particolarmente rilevante è quello relativo al monitoraggio dei termini del procedimento, che ai sensi dell'art. 1 comma 9 lett. d) della legge 190/2012 costituisce uno degli obiettivi del Piano.

Con riferimento all'individuazione del soggetto a cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia (comma 9bis), lo stesso risulta già attribuito in capo al Legale Rappresentante come da legge regionale n. 28/2006 istitutiva dell'Agenzia.

L'obbligo di monitoraggio è divenuto ora più stringente dal momento che la legge 190 del 6 novembre 2012 all'art. 1 comma 28 chiede di regolare il monitoraggio periodico, la tempestiva eliminazione delle anomalie e la pubblicazione dei risultati sul sito web istituzionale di ciascuna amministrazione.

La mappatura di tutti i procedimenti, pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale, è in costante aggiornamento.

Reiterate segnalazioni del mancato rispetto dei termini del procedimento costituiscono un segnale di un possibile malfunzionamento, che va non solo monitorato ma valutato al fine di proporre azioni correttive.

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, co. 28, della l. 190/2012.

Pur rilevandosi un difetto di coordinamento con la l. 190/2012, si precisa che il monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali, in virtù dell'art. 1, co. 28, della l. 190/2012, costituisce, comunque, misura necessaria di prevenzione della corruzione.

È comunque opportuno segnalare che l'attività dell'Agenzia, prevede soprattutto lo svolgimento di procedimenti avviati d'ufficio (e non ad istanza di parte), ciò che comporta la necessità di focalizzare l'attenzione in maniera particolare sul rispetto delle scadenze previste dalla normativa (di carattere generale o di settore) per i rispettivi adempimenti.

Il monitoraggio dell'attuazione e dell'adeguatezza di tutte le misure di prevenzione avviene con cadenza semestrale ed è realizzato mediante audit anche in forma elettronica di tutti dipendenti, finalizzato a verificare il funzionamento del processo stesso, nonché raccogliere elementi e proposte utili ad apportare, se necessarie, eventuali tempestive modifiche alle misure adottate.

3. LE MISURE DI CONTRASTO

3.1 IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI (MG01)

Con Decreto del Direttore Generale n. 49 del 31.07.2023, è stato adottato il nuovo Codice di Comportamento del personale, sostituendo quelli adottati in precedenza, recependo anche le disposizioni del DPR 13.06.2023 n. 81 ad oggetto "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165» (GU Serie Generale n.150 del 29-06-2023)", che ha integrato le disposizioni contenute nel Codice di comportamento approvato con DPR 16.04.2013 n. 62, con le norme a cui i dipendenti pubblici

debbono attenersi relative all'utilizzo delle tecnologie informatiche, per garantirne la sicurezza, la protezione dei sistemi informatici stessi, le informazioni e i dati, vietando, in particolare, l'invio di messaggi di posta elettronica oltraggiosi, o discriminatori, o che possano essere in qualunque modo causa di responsabilità per l'Amministrazione.

Il Codice, in vigore dal 19 giugno 2013, rimane in ogni caso la base giuridica di riferimento per i codici adottati dalle singole amministrazioni, completando la normativa anticorruzione nelle pubbliche amministrazioni prevista dalla L. 190/2012, sulla base delle indicazioni fornite dall'OCSE in tema di integrità ed etica pubblica, definendo in 17 articoli i comportamenti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, i quali dovranno rispettare i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta.

Nel PNA 2019, Anac ribadisce che l'adozione del codice da parte di ciascuna amministrazione rappresenta una delle azioni e delle misure principali di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato perseguita attraverso i doveri soggettivi di comportamento dei dipendenti all'amministrazione che lo adotta.

A tal fine, il codice costituisce elemento complementare del PTPCT di ogni amministrazione. Detto codice rivisita, in rapporto alla condizione dell'amministrazione, i doveri del codice nazionale al fine di integrarli e specificarli, anche tenendo conto degli indirizzi e delle Linee guida dell'Autorità.

Si vedano, a tal proposito, le "linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvate da ANAC il 12 dicembre 2019, con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, con le quali l'Autorità ha definito "criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione ai fini dell'adozione dei singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione".

Nei codici delle amministrazioni non vi deve essere una generica ripetizione dei contenuti del codice di nazionale cui al d.P.R. 62/2013. Essi dettano una disciplina che, a partire da quella generale, diversifichi i doveri dei dipendenti e di coloro che vi entrino in relazione, in funzione delle specificità di ciascuna amministrazione, delle aree di competenza e delle diverse professionalità.

L'Agenzia "In Liguria" rende noto, attraverso la pubblicazione sul proprio sito internet, nella sezione Amministrazione Trasparente, al link:

<http://amministrazione.agenziainliguria.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/attgeneral.html> il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato ed individua le misure idonee al fine di rendere maggiormente conoscibile a tutti gli stakeholder il proprio codice di comportamento.

3.2 COMMISSIONI E CONFERIMENTO INCARICHI IN CASO DI CONDANNA (MG02)

La legge 190/2012 ha introdotto una nuova disposizione all'interno del d.lgs. 165/2001, rubricata «Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e delle assegnazioni agli uffici».

Disposizioni in particolare sono previste all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla l. 190/2012, ove sono stabilite preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione.

In applicazione di questa norma, la condanna, anche non definitiva, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale comporta una serie di inconfiribilità di incarichi (partecipazione a commissioni di reclutamento del personale, incarichi di carattere operativo con gestione di risorse finanziarie, commissioni di gara nei contratti pubblici).

La conseguenza dell'inconferibilità ha natura di misura preventiva, a tutela dell'immagine dell'amministrazione, e non sanzionatoria.

Si evidenzia che l'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 presenta alcune analogie con l'art. 3 del d.lgs. 39/2013, ai sensi del quale non possono essere conferiti gli incarichi ivi specificati in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013 sopra riportati, le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a prevedere nei PTPCT o nelle misure di prevenzione della corruzione integrative del "modello 231", le verifiche della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- 1) all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati (cfr. Tar Lazio, Sez. I, n. 7598/2019, cit.);
- 2) all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001;
- 3) all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico economico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. 39/2013,
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

ANAC raccomanda alle pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico di:

- impartire direttive interne per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- impartire direttive interne affinché negli interPELLI per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adottare gli atti necessari per adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

3.3 LA FORMAZIONE (MG03)

La legge 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.

Il RPCT deve prevedere una sezione nell'ambito del piano formativo dell'Ente, ove adottato, dedicata alla formazione riguardante le norme e le metodologie comuni per la prevenzione della corruzione.

L'obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale.

Nel PNA 2019, l’Autorità valuta positivamente un cambiamento radicale nella programmazione e attuazione della formazione, affinché sia sempre più orientata all’esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione. In linea con le indicazioni di carattere generale e operativo fornite nel PNA 2019, l’Agenzia ritiene opportuno strutturare la formazione su due livelli:

- uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all’aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- uno specifico, potenzialmente rivolto al RPCT, ai referenti, ai dirigenti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell’amministrazione. Dovrebbero, quindi, definirsi percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono;
- includere nei percorsi formativi anche il contenuto dei codici di comportamento e dei codici disciplinari, per i quali proprio attraverso la discussione di casi concreti può emergere il principio comportamentale adeguato nelle diverse situazioni;
- prevedere che la formazione riguardi tutte le fasi di predisposizione del PTPCT e della relazione annuale (ad esempio l’analisi di contesto esterno e interno, la mappatura dei processi, l’individuazione e la valutazione del rischio);
- tenere conto dell’importante contributo che può essere dato dagli operatori interni all’amministrazione, inseriti come docenti nell’ambito di percorsi di aggiornamento e formativi in house;
- monitorare e verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro adeguatezza. Il monitoraggio potrà essere realizzato ad esempio attraverso questionari da somministrare ai soggetti destinatari della formazione al fine di rilevare le conseguenti ulteriori priorità formative e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

Alle attività formative già svolte si aggiungeranno negli anni successivi interventi formativi organizzati sulla base del monitoraggio delle attività previste nel Piano di prevenzione della corruzione e sull’analisi dei bisogni formativi segnalati al RPCT.

3.4 ROTAZIONE DEL PERSONALE (MG04)

La “rotazione del personale” è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla l. 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b).

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo. È uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva, e va sostenuta da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale. Essa deve essere impiegata in un quadro di miglioramento delle capacità professionali senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Ove non sia possibile utilizzare la rotazione occorre operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi: evitare l’isolamento di certe mansioni, favorire la trasparenza “interna” delle attività o l’articolazione delle competenze, c.d. “segregazione delle funzioni”.

Tenuto conto di alcune criticità operative che tale istituto presenta, l’Autorità nel PNA 2016, ha dedicato all’argomento un apposito approfondimento (§ 7.2) cui si rinvia. In tale approfondimento si è dato conto della distinzione fra la rotazione ordinaria prevista dalla l. 190/2012 e la rotazione

straordinaria prevista dall' art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'orientamento dell'ANAC è stato quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della l. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (PNA 2016 § 7.2.2.). Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione "ordinaria" come misura di prevenzione della corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi. A titolo esemplificativo si ricordano: la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività; l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

Attesa le piccole dimensioni organizzative, l'Agenzia si trova nell'impossibilità di prevedere una rotazione del personale.

Le misure alternative che si intende adottare sono le seguenti:

- Misure di trasparenza: pubblicazione tempestiva degli atti, anche con riferimento a portali diversi da quello di Agenzia (come meglio riferito in precedenza)
- Coinvolgimento di diverse figure professionali nelle diverse fasi di formazione degli atti (l'attuale organizzazione di Agenzia, prevede, nella predisposizione delle determine dirigenziali il coinvolgimento di fino a 5 dipendenti comprendendo: l'istruttore amministrativo e/o promozionale che redige la bozza di atto, l'istruttore contabile che ne verifica la compatibilità rispetto al bilancio, il responsabile del procedimento, il Dirigente nonché, infine, il responsabile dell'amministrazione e bilancio che appone il visto di compatibilità finanziaria. Il sistema informativo, che presiede alla formazione ed alla conservazione delle determine, tiene traccia dei vari passaggi procedurali affidati alle figure di cui sopra.

Per quanto attiene la c.d. rotazione "straordinaria" (cfr. PNA 2016 § 7.2.3) da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, si da atto che non è stato necessario, nel 2019, dare attuazione alla misura.

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

Agenzia in Liguria si impegna ad attuare la rotazione straordinaria anche in caso di attesa della conclusione di procedimenti penali a carico del medesimo soggetto, allineandosi all'orientamento normativo volto a rendere autonomi i due procedimenti (cfr. d.lgs. 150/2009).

Poiché l'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. 165/2001 non indica in presenza di quali reati si dia luogo alla rotazione straordinaria, sul punto l'Autorità intende intervenire con una specifica delibera.

In riferimento alla rotazione “straordinaria” ANAC è intervenuta con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”, cui si fa rinvio.

3.5 ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI, INCONFERIBILI-LITA’ ED INCOMPATIBILITÀ (MG05).

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte dei dipendenti di Agenzia in Liguria può realizzare situazioni di conflitto d’interesse che possono compromettere il buon andamento dell’azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell’evenienza di fatti corruttivi.

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. http://www.consulentipubblici.gov.it/ElencoDip.aspx?ANNO=2019&ENTE=AMM_arlpt_&SOGGETTO=

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).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell’Agenzia devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell’incarico deve essere asserita l’insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Il titolare dell’incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell’incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell’Agenzia, nell’apposita sezione “Amministrazione Trasparente”.

3.6 ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PANTOUFLAGE (MG06)

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’Agenzia nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l’amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

L’Agenzia attua l’art. 16 ter del D.Lgs 30.3.2001, n. 165, come modificato dall’art. 1, comma 42 lettera l) della legge 6.11.2012, n.190 prevedendo il rispetto di questa norma quale clausola da inserirsi nei bandi di gara, a pena di esclusione dell’impresa (operatore economico) la quale si impegna ad osservarla.

L’art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l’ipotesi relativa alla cd. “incompatibilità successiva” (pantouflage), introducendo all’art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività dell’amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

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.

Ambito di applicazione estensione del concetto di dipendente pubblico

Esercizio di poteri autoritativi e negoziali es. dirigenti o funzionari con poteri dirigenziali o partecipanti al processo di Decisione Soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione estensione più ampia possibile.

3.7 PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI (MG07)

Patti d’integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L’Agenzia utilizza i patti di integrità aderendo, ogni volta che è possibile, alle procedure della SUAR, nonché mediante il richiamo, in sede di attività contrattuale, delle misure previste nel proprio codice di comportamento.

3.8 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI (MG08)

Con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ANAC ha dettato le “Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti” (cd Whistleblower).

In particolare, la disposizione contenuta nell’art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 pone particolare attenzione a tutela del dipendente che denuncia illeciti, ponendo tre condizioni d’attuazione:

- la tutela dell’anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso (salvo la ipotesi eccezionali previste dalla norma).

Agenzia In Liguria 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. Agenzia in Liguria, nel 2019, attiva un canale informatico dedicato

alle segnalazioni condotte illecite (c.d. whistleblowing), uno strumento legale a disposizione dei lavoratori/collaboratori dell’Agenzia, per segnalare eventuali condotte contrarie all’etica e alla legalità dell’azione amministrativa, riscontrate nell’ambito della propria attività. L’articolo 54bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, introdotto dalla Legge Anticorruzione n.190/2012 e poi modificato dalla Legge n.179/2017, introduce le “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”, il cosiddetto whistleblowing. In particolare, il comma 5 dispone che, in base alle nuove linee guida di ANAC, le procedure per il whistleblowing debbano avere caratteristiche precise. In particolare “prevedono l’utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione”.

Agenzia in Liguria ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

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 valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto

- a) alla PO sovraordinata del dipendente che ha operato la discriminazione: la PO 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;
- b) all’UPD: l’UPD, 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;
- c) all’Ispettorato della funzione pubblica: l’Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un’ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Agenzia in Liguria applica la Legge 30 novembre 2017, n. 179, avente ad oggetto “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”, relativa all’istituto del Whistleblowing.

In riferimento all’istituto del Whistleblowing ANAC è intervenuta con Delibera n. 312 del 10 aprile 2019 “Modificazioni al Regolamento sull’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”, cui si fa rinvio.

Sui poteri del RPCT con riferimento alle segnalazioni di whistleblowing l’Autorità fornirà indicazioni in apposite Linee guida sull’istituto, in fase di adozione, cui si rinvia.

4. LA PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA: UN UNICO PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E UN UNICO RESPONSABILE (MG00)

4.1. PREMESSA

La trasparenza rappresenta lo strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa. Nell’ambito delle politiche contro la corruzione, la trasparenza delle pubbliche amministrazioni sta assumendo, negli ultimi anni, un ruolo centrale. Il Codice della trasparenza delle pubbliche amministrazioni ha riordinato e integrato le disposizioni in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte dei soggetti pubblici. Potenziati anche gli strumenti di accesso dei cittadini alle informazioni e ai dati detenuti dagli uffici pubblici con l’introduzione dell’accesso civico ai documenti per i quali esiste un obbligo di pubblicazione da parte delle p.a. e l’accesso libero, alla stregua del Freedom of Information Act.

Il decreto-legge 34/2019, recante misure in materia di crescita, ha introdotto alcune disposizioni sulla trasparenza dei contributi pubblici.

A sua volta, il decreto-legge n. 162 del 2019, recante proroga di termini e altre disposizioni, è intervenuto in ordine agli obblighi di pubblicazione relativi ai dirigenti della p.a. anche a seguito della sentenza della Corte costituzionale sul punto.

4.2. IL PIANO INTEGRATO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA PTPCT

A partire dal 2017, si registra la piena integrazione dei riferimenti alla trasparenza e integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT), come indicato nella delibera n. 831/2016 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione di approvazione definitiva del PNA 2016.

Agenzia in Liguria è tenuta, pertanto, ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, un unico PTPCT, in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza: con la presente sezione si adempie a tale obbligo normativo indicando l’approccio dell’amministrazione a tale materia.

4.3. OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE SUL SITO WEB DELL’AGENZIA. Come chiarito nel PNA 2016, § 4, in una logica di semplificazione e in attesa della realizzazione di un’apposita piattaforma informatica, il PTPCT è pubblicato sul sito istituzionale al massimo entro un mese dall’adozione. Non deve essere trasmesso alcun documento ad ANAC.

A seguito dell’applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (di seguito RGPD) e, dell’entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, occorre chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l’art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per

il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1». Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verificano che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Il d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Pertanto, l'Autorità ritiene che, per quanto possibile, la figura del Responsabile della protezione dei dati – RPD non debba coincidere con il RPCT: in Agenzia in Liguria tali figure non coincidono

4.5. CONTENUTI – OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Per quel che concerne i contenuti, elemento necessario della sezione relativa alla trasparenza è quello della definizione, da parte degli organi di indirizzo, degli obiettivi strategici in materia.

Questo è previsto dal co. 8 dell'art. 1 della l. 190/2012, come modificato dall'art. 41 co. 1 lett. g) del d.lgs. 97/2016.

Il legislatore ha rafforzato poi la necessità che sia assicurato il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPCT rispetto agli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione nonché, come già osservato nel PNA 2016, con il piano della performance. Ciò al fine di assicurare la coerenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti.

4.6. CONTENUTI - FLUSSI INFORMATIVI NECESSARI PER GARANTIRE, ALL'INTERNO DI OGNI ENTE, L'INDIVIDUAZIONE, L'ELABORAZIONE, LA TRASMISSIONE E LA PUBBLICAZIONE DEI DATI

Nel novellato 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 nominativi dei soggetti responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

L'Allegato 4) “Mappa trasparenza 2023-2025” al presente PTPCT definisce gli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 come modificato al d.lgs. n. 97/2016.

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. Si consideri, ad esempio, quanto previsto dall'art. 43 co. 4 del d.lgs. 33/2013 (I dirigenti responsabili dell'amministrazione e il responsabile per la trasparenza controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal presente decreto).

Sia gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8 l. 190/2012) sia la sezione della trasparenza con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni (art. 10 co. 1, d.lgs. 33/2013) costituiscono contenuto necessario del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In assenza, è configurabile la fattispecie della mancata adozione del Programma triennale della trasparenza per cui l'ANAC si riserva di irrogare le sanzioni pecuniarie previste dall'art. 19 co. 5 del d.l. 90/2014.

4.7. CONTENUTI – RESPONSABILE UNICO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA RPCT

Nell'obiettivo di programmare ed integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell'anticorruzione rientra, inoltre, la modifica apportata all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012 dall'art. 41 co. 1 lett. f) del d.lgs. 97/2016 in cui è previsto che vi sia un unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il RPCT presso l'Agenzia Regionale in Liguria è individuato nel Dirigente pro-tempore.

Il RPCT dovrà pertanto occuparsi di svolgere la regia complessiva della predisposizione del PTPCT, in costante coordinamento con le strutture dell'amministrazione come indicato nel PNA 2016 § 5. La possibilità di mantenere distinte le figure di RPC e di RT va intesa in senso restrittivo: è possibile, cioè, laddove esistano obiettive difficoltà organizzative tali da giustificare la distinta attribuzione dei ruoli.

Ciò si può verificare, ad esempio, in organizzazioni particolarmente complesse ed estese sul territorio e al solo fine di facilitare l'applicazione effettiva e sostanziale della disciplina sull'anticorruzione e sulla trasparenza.

È necessario che le amministrazioni chiariscano espressamente le motivazioni nei provvedimenti di nomina e garantiscano il coordinamento delle attività svolte dai due responsabili, anche attraverso un adeguato supporto organizzativo.

4.8. MODALITÀ PER ESERCITARE L'ACCESSO CIVICO

La normativa distingue due tipologie di accesso ai documenti amministrativi, individuando in particolare la modalità prevista dalla L. 241/1990 (accesso agli atti) e quella prevista dal d.lgs. 33/2013 (accesso civico).

Per migliorare la gestione delle richieste di accesso, Agenzia ne attua il monitoraggio, pubblicando gli esiti delle rispettive procedure sul proprio portale internet.

Nel periodo di vigenza del presente Piano, l'Agenzia si propone di definire apposito regolamento per disciplinare le modalità di presentazione da parte degli interessati, ricezione e trattamento delle richieste di accesso documentale.

5 PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ'

Al fine di disegnare un’efficace strategia anticorruzione, sono possibili forme di consultazione, con il coinvolgimento di cittadini e di organizzazioni portatrici di interessi collettivi, ai fini della predisposizione del PTPCT, della diffusione delle strategie di prevenzione pianificate, nonché sui risultati del monitoraggio sull’implementazione delle relative misure.

Le consultazioni possono avvenire o mediante raccolta dei contributi via web oppure nel corso di incontri con i rappresentanti delle associazioni di utenti tramite somministrazione di questionari. L’esito delle consultazioni può essere pubblicato sul sito internet dell’amministrazione e in apposita sezione del PTPCT, con indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell’azione di prevenzione della corruzione è quello dell’emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell’utenza e l’ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l’esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all’emersione di fenomeni corruttivi altrimenti “silenti”.

La predisposizione del presente PTPCT è stata preceduta da una consultazione svolta dal RPCT nei confronti dei dipendenti e dell’organo di indirizzo, nonché previa consultazione dell’OIV.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

L’organizzazione interna prevede un Direttore Generale; un Dirigente e n. 3 Aree presiedute da personale con incarico di Elevata Qualificazione:

DIRETTORE GENERALE (L.R. 28/2006)
Incarico di Elevata Qualificazione: Settore Marketing Territoriale & Turistico
Incarico di Elevata Qualificazione: Settore Amministrazione & Sviluppo Business
Incarico di Elevata Qualificazione: Settore Cultura, Formazione e Servizi

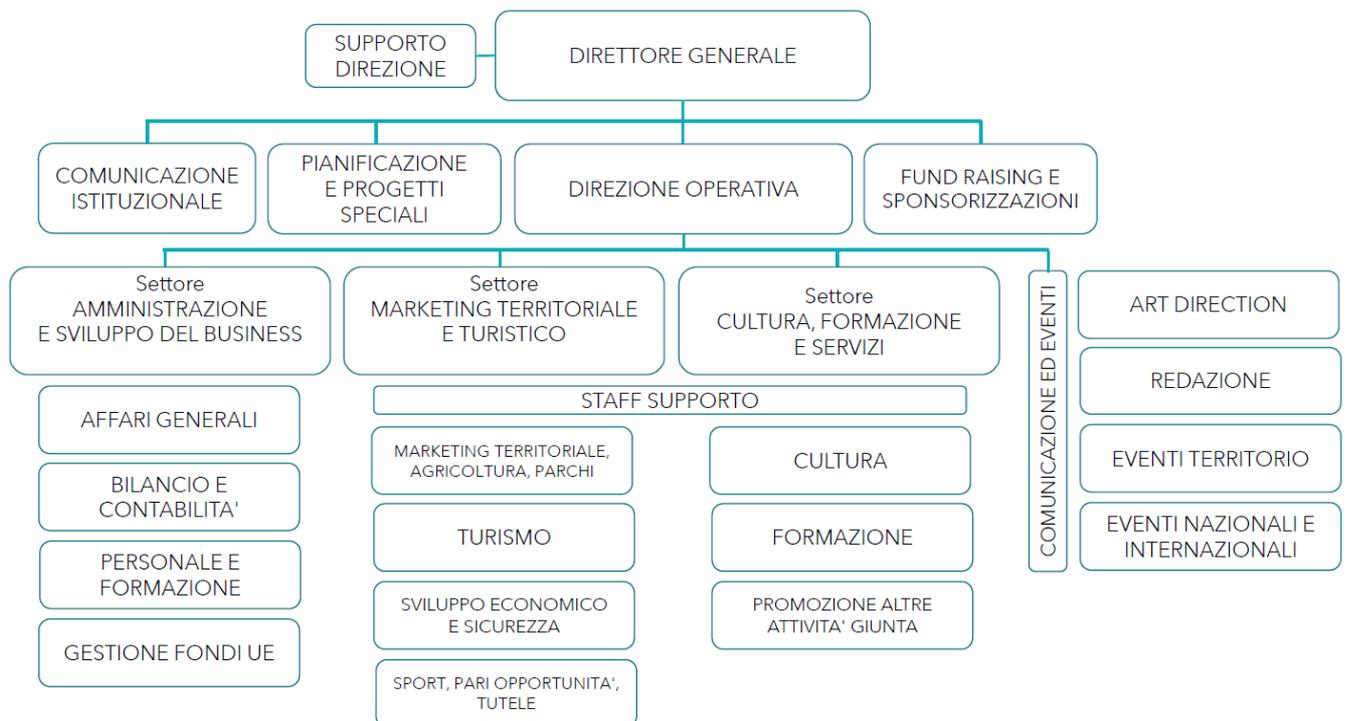
3.1 ORGANICO DEL PERSONALE

I dipendenti di Agenzia sono ripartiti nelle seguenti aree, ai sensi del CCNL del comparto Funzioni locali e da n. 1 unità di personale dirigenziale.

Area professionale	n. dipend.	Profilo
Operatori esperti	1	Amministrativo con competenze informatiche
Operatori esperti	1	Promozionale con competenze di logistica
Operatori esperti	1	Amm.vo con mansioni superiori da Istruttore per Segreteria di Direzione
Istruttori	2	Contabile per Ragioneria e Bilancio con specifica responsabilità
Istruttori	1	Amministrativo per Affari Generali
Istruttori	1	Promozionale per Ufficio Fiere con specifica responsabilità
Istruttori	1	Amministrativo per Affari Generali e Risorse Umane
Istruttori	1	Amministrativo in aspettativa fino al 28.02.2025
Istruttori	1	Amministrativo a tempo determinato fino al 31.12.2024
Funzionari	2	Promozionale con incarico di Elevata Qualificazione
Funzionari	1	Amministrativo con incarico di Elevata Qualificazione
Funzionari	1	Amministrativo per Settore Trasparenza e Digitalizzazione con specifica

		responsabilità
Funzionari	1	Amministrativo per Settore Risorse Umane con specifica responsabilità
Funzionari	1	Promozionale Pianificaz budget UE con specifica responsabilità
Funzionari	1	Promozionale Turismo con specifica responsabilità
Funzionari	3	Promozionali
Dirigenti	1	Amministrativo
Totali	21	

3.2 ORGANIGRAMMA



Il presente organigramma, approvato con Decreto del Direttore Generale n. 61 del 19.10.2023, è suscettibile di ulteriore revisione in base alla gestione del piano delle attività assegnato.

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Tra gli strumenti di programmazione confluiti nel PIAO, ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021, è incluso il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), la cui adozione da parte di ogni ente pubblico è stata prevista dall'art. 263, comma 4bis del decreto legge 34/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020, al fine di programmare lo sviluppo del lavoro agile oltre la fase emergenziale.

Con il D.L. n. 80/2021, il POLA entra a far parte del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione).

Il giorno 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, che disciplina il lavoro a distanza in base alle tipologie di lavoro agile e di lavoro da remoto, disapplicando la precedente normativa sul telelavoro.

In particolare, il CCNL 2019-2021 stabilisce il lavoro agile, di cui alla L. 81/2017, come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, qualora sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare secondo tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 comma 3, lett. 1) del CCNL Funzioni Locali 2019-21, al fine di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo, nel contempo, l'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, coinvolgendo i cittadini e gli stakeholders.

3.4 ELEMENTI DELLE PRESTAZIONI LAVORATIVE IN MODALITÀ “AGILE”

- Regolamento proprio dell'Ente ed accordo tra le parti,
- Uso di strumenti tecnico informatici;
- Mancanza di indicazione di vincoli cogenti di orario o di luogo di lavoro;
- Fascia di contattabilità, nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari; (art. 66 del CCNL 2019-2021);
- Fascia di inoperabilità, - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa; (art. 66 del CCNL 2019-2021);
- Formazione. per il personale, che usufruisce di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
- Svolgimento della prestazione, senza riferimento ad una postazione fissa, che può tuttavia anche essere concordata con l'amministrazione, stabilendo luoghi dove idonei per lo svolgimento dell'attività;
- Sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore;
- Adozione di tutte le precauzioni e le misure necessarie a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni in possesso dell'ente trattate dai lavoratori.

La modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato in modalità *lavoro agile* riguarda tutto il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, determinato ed in somministrazione; non comporta discriminazioni in termini di sviluppo della professionalità del personale coinvolto; non varia la natura giuridica ed economica del rapporto di lavoro ed è utile ai fini della progressione di carriera.

Tramite contratto individuale di lavoro sono regolamentati i tempi massimi della prestazione in alternanza rispetto alla presenza in ufficio. Resta invariato l'esercizio del potere datoriale, comprese le direttive sulla resa ed il controllo della prestazione, valutando caso per caso eventuali specifiche situazioni.

La modalità dello svolgimento del lavoro agile potrà, inoltre, essere estesa o limitata per specifici lavoratori, in ragione della compatibilità o meno delle attività lavorative assegnate.

La modalità agile del rapporto di lavoro è compatibile con gli incarichi di Responsabile di Struttura organizzativa o con altri di responsabilità, ferma restando l'esigenza di contemperare detta modalità operativa con il più efficace coordinamento del proprio ufficio o della struttura di appartenenza, per cui il datore di lavoro può stabilire una restrizione della resa delle prestazioni in modalità agile.

Potrà essere, inoltre, stabilita la possibilità, anche per tutti i lavoratori, del ricorso alla modalità del lavoro agile, in caso di eventi, quali le allerte climatiche, che rendano preferibile in via prudenziale lo svolgimento della prestazione da remoto, anche qualora tali eventi riguardino la località di provenienza del lavoratore.

3.5 STATO E SVILUPPO DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Spetta al Dirigente promuovere l'innovazione dei sistemi organizzativi, assicurando il coordinamento gestionale del cambiamento organizzativo introdotto dal lavoro agile, con particolare attenzione alla digitalizzazione delle procedure e della gestione delle infrastrutture informatiche.

Nell'ambito della gestione dei processi, le prestazioni di lavoro in modalità agile devono essere coordinate con il ciclo della performance.

La modalità di lavoro agile è volta a stabilire un rapporto fiduciario, in cui l'efficacia e l'efficienza dell'applicazione di tale modalità di lavoro sia orientata alla transizione verso il lavoro per obiettivi, in cui preminente è l'attenzione per i risultati ottenuti.

Come anche indicato dall'articolo 14 della legge n. 124/2015, devono, in tale contesto, essere salvaguardate le legittime aspettative di chi utilizza le nuove modalità in termini di formazione e di crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e formativi, che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

Restano ferme le seguenti condizionalità fissate dal DM del 08.10.2021:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare in alcun modo, o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale, che può prestare lavoro in modalità agile, dando prevalenza all'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale, o di un cloud, o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, o successivi provvedimenti ed aggiornamenti devono definire:

- 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
 - 3) le modalità e i criteri di misurazione della performance della prestazione assegnata, anche ai fini del proseguimento della verifica dell'idoneità della compatibilità della prestazione assegnata con la modalità agile;
 - 4) l'indicazione delle fasce di reperibilità;
 - 5) la durata e le modalità di recesso dall'accordo;
 - 6) la formazione.
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- h) le amministrazioni prevedono, qualora le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo;

Il Dirigente, a cui spetta di monitorare in itinere ed *ex-post* i risultati, potrà accordare maggiore fiducia ai lavoratori, valutando il raggiungimento degli obiettivi fissati e verificando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa ed eventuali interventi migliorativi, derivanti anche dalla mappatura e dalla reingegnerizzazione dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile.

Resta ferma l'autonomia dirigenziale nell'individuare i criteri organizzativi riguardanti le modalità di svolgimento del lavoro agile.

Al dipendente, che fruirà del contratto individuale in oggetto, sarà consentito l'espletamento ordinario dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro, avvalendosi degli strumenti di dotazione informatica forniti dell'Amministrazione, sostenendo a proprio carico tutte le spese riguardanti i consumi elettrici, la manutenzione dei dispositivi personali e la connettività di tali strumenti.

Il dipendente s'impegna a mantenere perfettamente efficiente e sicura detta strumentazione, al fine di garantire il pieno assolvimento delle proprie incombenze lavorative. I dipendenti che svolgeranno la propria attività lavorativa in modalità agile dovranno mostrare autonomia nell'utilizzo della strumentazione informatica e dei prodotti di connessione telematici. Il dipendente dovrà garantire la riservatezza dei dati di cui verrà a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

3.6 ORARIO E LUOGO DELLA PRESTAZIONE

La prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo tra le parti, si svolge senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Potranno, tuttavia, essere individuate, nel singolo contratto, fasce di contattabilità che non potranno essere superiori all'orario medio giornaliero di lavoro e articolate anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente, fermo restando il diritto alla inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. In relazione alle giornate lavorative svolte in modalità *smart-working*, al dipendente non saranno riconosciute le prestazioni straordinarie ed ogni altro istituto non compatibile con la modalità di svolgimento del lavoro per obiettivi, invece che sull'orario di lavoro.

Tutti gli istituti, che comportano una riduzione totale o parziale dell'orario di lavoro (ferie, permessi brevi ed altri istituti ove compatibili), dovranno di massima essere preventivamente comunicati ed autorizzati; analogamente, la malattia dovrà essere segnalata secondo le procedure di legge.

Per i periodi di presenza in sede, restano ferme tutte le disposizioni che regolamentano diritti e doveri del lavoratore.

Il luogo di lavoro, pur permanendo nella libera determinazione del lavoratore agile, dovrà essere sempre idoneo ai fini dell'osservanza della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dall'attivazione dello svolgimento di prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

3.7 PROCEDURA PER LA PRESTAZIONE IN MODALITÀ DI LAVORO AGILE

La procedura per la prestazione in modalità di lavoro agile prevede:

- la richiesta del dipendente di usufruire di tale modalità di lavoro;
- la predisposizione del contratto;
- l'assolvimento obblighi di sicurezza del lavoro (con eventuale "formazione informatica");
- la sottoscrizione del contratto;
- l'avvio del lavoro agile.

Avviata la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, i dipendenti hanno l'obbligo di inviare, all'inizio del loro servizio, una mail all'Ufficio personale di comunicazione dell'inizio della propria attività lavorativa.

2° PARTE - PROGRAMMA TRIENNALE DI SVILUPPO

Il processo di riorganizzazione in atto si prefigge di addivenire ad un modello organizzativo capace di adattarsi tempestivamente ai cambiamenti in atto in ambito europeo e nazionale e di rispondere con rapidità alle richieste provenienti dall'esterno, mantenendo, nello stesso tempo, il *focus* sulla propria *mission* e valorizzando le competenze professionali dei dipendenti.

Tale approccio integrato, per gli interventi di riorganizzazione, costituisce la cornice entro cui s'inquadrano gli interventi del Programma triennale di sviluppo del lavoro agile, quale modo per razionalizzare i processi organizzativi in corso, correlati al miglioramento delle performance organizzative.

In questo processo s'individuano i seguenti indicatori, riguardanti i seguenti aspetti, per monitorare il progressivo e graduale sviluppo del lavoro agile:

- Condizioni abilitanti del lavoro agile: presupposti che aumentino le probabilità di successo di una determinata misura organizzativa;
- Implementazione del lavoro agile: percentuale di dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile;
- Performance organizzative: indicatori di economicità, di efficienza e di efficacia applicati allo svolgimento delle attività lavorative;
- Impatti sia interni che esterni all'Agenzia

Tabella 1
Dimensione 1 - CONDIZIONI ABILITANTI al LAVORO AGILE
Indicatori
Salute organizzativa
1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile 2) Monitoraggio del lavoro agile 3) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi
Salute professionale
Competenze organizzative: 4) <i>-Percentuale personale che lavora per obiettivi e/o per progetti e/o per processi</i> Competenze digitali: 5) <i>-% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione</i>
<ul style="list-style-type: none"> - N. PC per lavoro agile - % lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati - % Sistema VPN - % Intranet - % Sistemi di collaborazione (es. documenti in <i>cloud</i>) - % Applicativi consultabili in lavoro agile - % Processi digitalizzati - % Servizi digitalizzati

Tabella 2
Dimensione 2: IMPLEMENTAZIONE del LAVORO AGILE
Indicatori
Indicatori quantitativi
<ul style="list-style-type: none"> -% lavoratori agili effettivi -% Giornate lavoro agile
Indicatori qualitativi
<ul style="list-style-type: none"> -% Livello di soddisfazione sul lavoro agile di dirigenti/posizioni organizzative e dipendenti.

Per il presente triennio, si distinguono tre fasi del programma di sviluppo:

1. fase di integrazione al modello organizzativo delle nuove attività assegnate ad Agenzia e all'incremento di quelle già programmate relative alla corrente annualità - anno 2024;
2. fase di verifica a consuntivo dei risultati ottenuti e di valutazione per un eventuale ulteriore incremento delle attività svolte in modalità agile – anno 2025;
3. fase di sviluppo avanzato – anno 2026.

MISURE STRATEGICHE

Si promuove il modello organizzativo relativo al presente Piano, valutando l'opportunità di specifici momenti d'informazione e divulgazione, per rafforzare il messaggio che il lavoro agile non nasce dall'improvvisazione, bensì dalla programmazione.

3° PARTE - QUADRO SINOTTICO

Sulla base di quanto riportato nelle sezioni precedenti e delle misure strategiche individuate, attese le finalità di valorizzazione della capacità di sviluppo progressivo e graduale del lavoro agile, nonché seguendo quale guida della presente programmazione la messa a punto delle ricognizioni informative necessarie alla definizione di Piani operativi da attuare nel triennio, si riporta il Quadro sinottico del Programma Triennale di sviluppo del lavoro agile in termini di *Obiettivi, Indicatori e Target* da raggiungere annualmente.

QUADRO SINOTTICO del PROGRAMMA TRIENNALE di SVILUPPO del LAVORO AGILE – 2023-2025				
Obiettivo	Indicatori	Target		
		2024 (integrazione al corrente modello organizzativo con le nuove attività assegnate)	2025 (verifica risultati e valutazione ulteriore eventuale incremento delle attività svolte)	2026 (fase di sviluppo avanzato)
Verifica e valutazione per il Rafforzamento delle condizioni abilitanti per il lavoro agile	Miglioramento coordinamento organizzativo del lavoro agile	Eventuale rivisitazione del modello org.vo in base alle nuove attività assegnate	Aggiornamento e attuazione del programma delle attività annuali.	Aggiornamento e attuazione del programma delle attività annuali
	Monitoraggio del lavoro agile	Sviluppo del monitoraggio sul lavoro agile	Monitoraggio intermedio sulla base di alcuni degli indicatori	Monitoraggio completo sulla base di tutti i set d'indicatori
	% lavoratori (incluso il Dirigente) che hanno partecipato a corsi sulle competenze digitali utili al lavoro agile (corsi di informatica)	Programmazione di corsi sulle competenze digitali utili al lavoro agile (corsi di informatica)	Monitoraggio delle % lavoratori che hanno partecipato a corsi sulle competenze digitali utili al lavoro agile (corsi di informatica)	Monitoraggio completo delle % lavoratori che hanno partecipato a corsi sulle competenze digitali utili al lavoro agile (corsi di informatica)

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI PERSONALE 2024-2026

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 i fini del presente Piano, dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 (GU n. 130 del 07.06.2017), 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 siano 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 d'inserimento, il superamento, attraverso un regime transitorio, delle eventuali situazioni di precariato storico e 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 dei fabbisogni 2024-26 dovrà prendere in esame da un lato i contenuti delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 ter del D.lgs 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.lgs 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute sugli assetti organizzativi dell'Ente, in cui potranno assumere rilevanza eventuali modifiche che potrebbero intervenire in corso d'anno.
- Il presente Piano triennale per il fabbisogno del Personale viene redatto in conformità con le disposizioni vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella GU n. 175 del 27.07.2018.

L'organizzazione dell'Ente

L'Agenzia Regionale per la Promozione Turistica in Liguria, già istituita con la L.R. 15/1998 e disciplinata dalla vigente L.R. 28/2006 e ss.mm.ii., è un Ente strumentale della Regione Liguria dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, patrimoniale e gestionale, soggetto alla normativa vigente in materia di Enti regionali.

Con Delibera della Giunta Regionale n. 570 del 22.06.2023 sono state approvate le linee guida relative agli ambiti ed alle strategie adottate dalla Regione Liguria per il triennio 2023-25, nell'ambito del documento denominato "*Ambiti e Linee strategiche della Regione Liguria*", *indicando* gli strumenti di programmazione coerenti nella loro elaborazione e nella loro formulazione con gli obiettivi, le misure e le attività degli ambiti strategici ed alle linee di intervento della "strategia", che, per quanto riguarda questa Agenzia riguardano in particolare:

- ✓ Valorizzare, diversificare e promuovere l'offerta turistica
- ✓ Promuovere la cultura e valorizzare il patrimonio culturale ed in tale ambito in particolare il sistema delle eccellenze liguri.

In tale quadro, l'Agenzia svolge le funzioni sulla base di atti di indirizzo forniti dalla Giunta regionale, coerenti con gli obiettivi indicati nel paragrafo “Valore Pubblico” inserito nel Piano della Performance.

Il fabbisogno di personale

La dotazione dell’Agenzia Regionale per la Promozione Turistica in Liguria è stabilita in riferimento all’art. 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296, che dispone: *“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell’anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all’assunzione di personale nel limite delle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 55 (comma così modificato dall’art. 3, comma 120, legge n. 244 del 2007, poi dall’art. 14, comma 10, legge n. 122 dl 2010, poi dall’art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012)”*.

Richiamato il limite di spesa di personale accertato con Decreto Commissariale n. 113 del 28.12.2018 nell’importo di € 1.023.078,00.

Capacità assunzionale derivante dalle cessazioni di personale avvenute nell’anno 2023

Considerate, pertanto, le seguenti cessazioni di personale avvenute nell’anno 2023:

- di n. 1 unità di personale a tempo parziale al 83%, derivante dalla trasformazione di precedente contratto a tempo pieno ed indeterminato, con inquadramento giuridico nell’area degli Istruttori per mobilità verso Ente locale con popolazione superiore ai 5.000 abitanti, in esecuzione del Decreto Direttoriale n. 45 del 21.06.2023;
- di n. 1 unità di personale a tempo parziale al 50%, derivante dalla trasformazione di precedente contratto a tempo pieno ed indeterminato, con inquadramento giuridico nell’area degli operatori esperti per mobilità verso Regione Liguria, in esecuzione del Decreto Direttoriale n. 75 del 27.12.2023.

Assunto che tali cessazioni generano nuova capacità assunzionale per l’anno 2024 nella misura riferita al tempo pieno, in quanto derivanti da rapporti di lavoro originariamente a tempo pieno ed indeterminato trasformati, su richiesta degli interessati, a tempo parziale, con mantenimento del diritto al ritorno al tempo pieno. Ne deriva che la capacità assunzionale di questa Agenzia, relativa all’anno 2024 va riferita alla cessazione di entrambi i rapporti di lavoro, come di seguito evidenziato:

Area	Stip. lordo	13ma	Comp. Quota bilancio	Totale
Operatore esperto	19.034,51	1.586,21	44,76	20.665,48
Istruttore	21.392,87	1.782,74	52,08	23.227,69
Totali				43.893,17

Ritenuto di utilizzare tale capacità assunzionale per un contratto a tempo pieno ed indeterminato di un’unità di personale, con inquadramento nell’area giuridica dei funzionari e dell’elevata qualificazione, con profilo amministrativo, il cui costo è il seguente:

Area	Stip. lordo	13ma	Comp. Quota bilancio	Totale
Funzionario ed Elevata Qualificazione	23.212,35	1.934,36	59,40	25.206,11

Ne deriva, pertanto, che la capacità assunzionale disponibile sia adeguata per effettuare nell'anno 2024 tale assunzione.

Progressioni verticali interne

Richiamato l'art. 13 del CCNL 2019-21 commi 6 e 8, che permette di destinare alla progressione fra le aree, entro il termine temporale del 31 dicembre 2025, personale in ruolo, nella misura massima di uno stanziamento non eccedente lo 0,55% del monte salari 2018.

Considerato che tale importo, dalle evidenze contabili esposte sul conto annuale, ammonta a € **3.265,23**, così calcolato:

	Monte salari 2018
Stipendi complessivi (Tab 12)	566.599,00
Dirigente	-45.168,00
Arretrati anni precedenti	-9.275,00
IVC	887
PO	17.764,00
Risultato	2.396,00
Assegno ad personam	605
Specifiche responsabilità	10.665,00
Produttività	42.818,00
Elemento perequativo	4.348,00
Altre indennità	2.039,00
	593.678,00

Monte salari 2018: € (593.678,00 x 0,55%) = € 3.265,23

Considerata la necessità di prevedere, per il Settore Ragioneria e Bilancio, la figura di un'unità di personale con inquadramento nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, si valuta di ricorrere, per la copertura di tale posizione, ad una progressione verticale interna fra il personale a tempo pieno ed indeterminato di questa Agenzia avente inquadramento nell'area degli istruttori.

Differenziale stipendiale tra Area Funzionari e Istruttori

Area	Stip. lordo	13ma	Comp. Quota bilancio	Totale
Funzionario ed Elev Qualific	23.212,35	1.934,36	59,40	25.206,11
Istruttori	21.392,87	1.782,74	52,08	23.227,69
Differenziale stipendiale tra le Aree				1.978,42

Assunto che l'importo di € 1.978,42 rientra nella soglia di disponibilità di € 3.265,23, deriva il seguente quadro riepilogativo delle assunzioni:

Quadro riepilogativo delle assunzioni (al netto dell'Indennità di Vacanza Contrattuale - IVC)

Area	Dotazione organica	Posti coperti al 01.01.2024	Assunzioni previste nel 2024	Assunzioni previste nel 2025	Assunzioni previste nel 2026	Totale retribuzioni dopo complet. assunzioni (non considerato l'Emolum una tantum 2023)
Dirigenti	1	1	0	0	0	45.260,80
Area Funz ed E.Q.	11	10	1	0	0	277.267,21
Area Funz ed E.Q. (Area Ragioneria e Bilancio)	1		1			25.206,11
Area Istruttori	6	6		0	0	139.366,14
Area Istruttori (dopo progr verticale all'area superiore)	-1		-1			- 23.227,69
Area Istruttori	1*		1			23.227,69
Area Operatori esperti	3	3	0	0	0	62.190,12
Totale	22	20	2	0	0	549.290,38
A dedurre costo per n. 2 unità Categoria B1, ai sensi art. 9 LR 15/2015						-41.460,08
						507.830,30

* tale posto in organico deriva dalla cessazione di un'unità di personale dell'area istruttori (ex Categoria C), per mobilità volontaria verso un Comune, avvenuta con decorrenza 21.08.2018.

Il rispetto del limite di spesa sopra indicato, dedotti i costi derivanti dal personale delle categorie protette, dal trasferimento di personale dalle province liguri ai sensi dell'art. 9 LR 15/2015, sterilizzati gli aumenti contrattuali successivi al 31.12.2008, è evidenziato nella seguente tabella, riferita al costo teorico delle 23 unità di personale sopra riportate:

Categoria	Retrib al netto IVC (CCNL 2019-21)	Retrib da CCNL al 31.12.2008	Oneri Contributivi	Irap	Inail	Totali
Dirigente (CCNL 2016-18)	45.260,80	43.310,93	11.555,36	3.681,43	220,89	58.768,61
Funzionari ed EQ	277.267,21	266.280,52	71.043,64	22.633,84	1.358,03	361.316,03
Funzionari ed EQ (Area Ragioneria e Bilancio)	25.206,11	24.207,32	6.458,51	2.057,62	123,46	32.846,91
Istruttori	139.366,14	132.945,96	35.469,98	11.300,41	678,02	180.394,37
Istruttori (dopo progr verticale)	-23.227,69	-22.157,66	-5.911,66	- 1.883,40	-113,00	-30.065,72
Istruttore trasferito in mobilità ad Ente soggetto a patto di stabilità	23.227,69	22.157,66	5.911,66	1.883,40	113,00	30.065,72
Operatori esperti	62.190,12	62.718,99	16.733,43	5.331,11	319,87	85.103,40
Totale parziale	549.290,38	529.463,72	141.260,92	45.004,41	2.700,27	718.429,32

Posizione Dirigente		29.203,50	7.791,49	2.482,30	148,94	39.626,23
Risultato		5.912,80	1.407,25	502,59	30,16	7.852,80
F.do CCDI Comp 2023 (voci fisse e continuative)		84.593,92	20.133,35	7.190,48	431,43	112.349,18
F.do Posiz Org.ve 2023 € 41.600,00 di cui		41.600,00	6.971,24	2.337,50	212,16	51.120,90
Posizione		34.459,25	9.193,73	2.482,30	175,74	46.311,02
Risultato		7.140,75	1.699,50	606,96	36,42	9.483,63
F.do Straordinario		15.647,64	3.724,14	1.330,05	79,80	20.781,63
Totale		748.021,58	192.181,62	61.936,59	3.814,92	1.005.954,71
Contr somministratraz (valore teorico max)		94.008,29		7.990,71		101.999,00
Tempo Determinato (valore teorico max)		60.000,00				60.000,00
Buoni pasto (2022)		12.111,00				12.111,00
Totale		914.140,87	192.181,62	69.927,30	3.814,92	1.180.064,71
A dedurre						
Incremento CCNL Dirigenti 2016-2018 (P.O.)		409,50	109,25	34,81	2,09	555,65
Incremento CCNL Dirigenti 2016-2018 (Risultato)		831,50	197,90	70,68	4,24	1.104,32
N. 2 unità Categ. liv B1, ai sensi art. 9 LR 15/2015		39.565,98	10.556,20	3.363,11	201,79	53.687,08
N. 3 unità Cat C da ex Prov GE		70.110,78	66.729,60	17.803,47	357,56	155.001,41
N. 1 unità Cat B1 da ex Prov GE		19.782,99	5.278,10	1.681,56	100,89	26.843,54
F.do ex Prov GE		9.213,32	2.200,14	783,13	46,99	12.243,58
Increment. per armonizz tra f.do prod. personale trasferito da Città metrop. di Genova e quello di Agenzia (art 1 c. 800 Legge del 27.12.2017 n. 205)		8.653,14	2.066,37	735,52	44,13	11.499,16
Incremento straordinario per armon tra f.do prod personale trasferito da Città metrop di Genova e quello di Agenzia (art 1 c. 800 Legge del 27.12.2017 n. 205)		2503,62	595,86	212,81	12,77	3.325,06
Incremento x ricalcolo PEO già attribuite a seguito vigenza CCNL 2016-18		1.289,13	343,94	109,58	6,57	1.749,22
Incremento x ricalcolo PEO già attribuite a seguito vigenza CCNL 2019-21		744,62	198,66	63,29	3,80	1.010,37
Incremento F.do da		2.371,20	564,35	201,55	12,09	3.149,19

CCNL 2016-18 comparto						
Incremento F.do da CCNL 2019-21 comparto		1.774,50	422,33	150,83	9,05	2.356,71
Totale a dedurre		157.250,28	89.262,70	25.210,34	801,97	272.525,29
Totale compl.vo		756.890,59	102.918,92	44.716,96	3.012,95	907.539,42

Dalle risultanze della presente tabella si ravvisa che i costi complessivi, neutralizzati gli incrementi di spesa derivanti dai rinnovi dei CCNL successivi al 2008, sono inferiori al limite di cui al succitato Decreto Commissariale n. 113 del 28.12.2018, che ha fissato tale limite nell'importo di € 1.023.078,00.

Nell'ambito della dotazione organica sopra indicata sono previsti i seguenti profili specifici in relazione alle attività di competenza di questa Agenzia:

Categoria	Unità di personale	Profillo specifico
Dirigente	1	Amministrativo
Funzionari ed E.Q.	3	Amministrativo
Funzionario ed E.Q.	1	Amministrativo da assumere
Funzionario ed E.Q.	1	Contabile da assumere
Funzionari ed E.Q.o	7	Promozionale
Istruttori	2	Amministrativi
Istruttori	1	Contabile
Istruttori	1	Promozionale
Istruttori	1	In aspettativa
Istruttori	1	Amm.vo / prom da assumere
Operatori esperti	2	Amministrativo
Operatori esperti	1	Amm.vo / Prom.le

L'organizzazione degli uffici, da cui deriva l'impiego del personale indicato nella summenzionata tabella, è il seguente:

N. 1 Dirigente Amministrativo	
Segreteria di Direzione	N. 1 operatore esperto, con mansioni superiori da Istruttore, alle dipendenze del Direttore Generale
Settore Amm.vo & Sviluppo del Business:	N. 1 Funzionario Amministrativo con incarico di Elevata Qualificazione
Bilancio	N. 1 Funzionario Contabile con specifica responsabilità (di cui se ne prevede l'assunzione nel 2024); n. 1 Istruttore Contabile con specifica responsabilità e n. 1 Istruttore Amministrativo, in aspettativa, sostituito con contratto di somministrazione
Affari Generali	N. 1 Funzionario Amministrativo con specifica responsabilità; n. 1,50 Istruttori Amministrativi; n. 1 Operatore esperto; n. 0,50 Operatore esperto in condivisione con il settore della Promozione
Personale	N. 1 Funzionario con specifica responsabilità e n. 0,50 Istruttore Amministrativo
Settore Marketing territoriale e turistico	N. 1 Funzionario Promozionale con incarico di Elevata Qualificazione
Turismo	N. 2 Funzionari Promozionali di cui 1 con specifica responsabilità; n. 0,50 Operatore esperto; n. 1 Istruttore

Gestione budget fondi UE Marketing	N. 1 Funzionario Promozionale con specifica responsabilità
	N. 2 Funzionari Promozionali
Settore Cultura, Formazione, Servizi	N. 1 Funzionario Promozionale con incarico di Elevata Qualificazione
Personale che si prevede di assumere	N. 1 Funzionario Contabile e N. 1 Istruttore (mobilità da Enti fuori patto)

Nel 2024, è prevista la cessazione, per raggiunti limiti di età, del rapporto di lavoro di un'unità di personale dell'area degli operatori esperti. Nello specifico, pur trattandosi di personale appartenente alle categorie protette, avendo questa Agenzia assolto all'obbligo di legge, tramite assunzione per mobilità di un'ulteriore figura appartenente a tali liste, tale cessazione determinerà nuova capacità assunzionale utilizzabile per l'anno successivo.

Questa Agenzia, in caso di comprovate esigenze, potrà ricorrere ad assunzioni di personale avente specifiche competenze tramite Agenzia di somministrazione e a tempo determinato. A tal proposito si richiamano i vincoli posti dal D.L. 31.05.2010 n. 78, convertito con legge 30 luglio 2010 n. 122, che, all'art. 9, comma 28, sancisce che “a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli art. 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, gli enti di ricerca, le università e gli enti pubblici di cui all'art. 70 comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, possono avvalersi di personale a tempo determinato e con convenzioni ovvero di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'art. 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quello sostenuto per le rispettive finalità nell'anno 2009 (omissis)”.

Si dovrà, in ogni caso, tenere conto che le suddette limitazioni non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, fermo restando che la spesa complessiva non debba in ogni caso eccedere quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Al riguardo, il Decreto del Direttore Generale n. 53 del 26.04.2010 di approvazione del consuntivo del bilancio 2009, vistato con Deliberazione di Giunta Regionale n. 626 del 04.06.2010, indica l'ammontare della spesa relativa alla competenza nell'anno 2009, riguardante i contratti di somministrazione, nell'importo di € 94.008,29, che rappresenta perciò il limite annuo utilizzabile per tale tipologia di contratti, mentre per i contratti a tempo determinato tale limite massimo, in considerazione dei 5 contratti di collaborazione coordinata e continuativa del periodo, ammonta a € 60.000,00.

DGR 5 ottobre 2021, n. 874 punto 2, lett. a)

DATI CONTO ANNUALE 2022 presentato nel 2023

Dati riepilogativi ultimo triennio

Conto annuale	2020	2021	2022
Tabelle 12 e 13	608.446	571.140	584.218
Tabella 14	310.931	434.412	486.884

Costo personale allargato	919.377	1.005.552	1.071.102
----------------------------------	---------	-----------	-----------

ANDAMENTO COSTI DEL PERSONALE

Dati bilancio	2020	2021	2022
Valore Produzione	3.435.438,02	3.273.426,64	4.845.369,09
Trasferimenti Regionali	3.045.347,09	3.123.014,56	4.804.973,03
Spesa corrente	3.175.938,87	3.217.195,18	3.799.889,62
Spesa personale (retrib+oneri)	680.334,40	580.480,32	608.707,14
Altre spese (lavoro interinale, formazione, buoni pasto, irap)	230.803,57	223.395,69	233.449,80
Costo Personale allargato	911.137,97	803.876,01	842.156,94

	2020	2021	2022
Cessazioni	3	6	1
Assunzioni	4	2	0

Rapporto costo personale allargato su spesa corrente	28,69%	24,99%	22,16%
Rapporto costo personale allargato su trasferimenti regionali	29,92%	25,74%	17,53%

DATI BILANCIO 2022

A) Valore Produzione	4.845.369,09
B) Costi Produzione	4.833.690,65
B) 9) Per il Personale	842.156,94
C) Proventi e Oneri Finanziari	14.047,39
Imposte	10.890,00
Utile esercizio	14.835,83