



PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Consorzio Fitosanitario Provinciale di Parma

Sommario

Premesse

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	4
---	---

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico	4
---------------------	---

2.2 Performance	4
-----------------	---

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	13
-------------------------------------	----

Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa	25
-----------------------------	----

3.2 Organizzazione lavoro agile	26
---------------------------------	----

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	26
---	----

Sezione 4: Monitoraggio	29
-------------------------	----

Premesse

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

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

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

--:--

Nel redigere il presente PIAO si è fatto riferimento allo schema di Piano-tipo allegato al DM del 30/06/2022 ed alle sezioni in cui è suddiviso.

Il PIAO pone al centro della programmazione il concetto di Valore Pubblico, ossia l'impatto generato dalle politiche dell'ente sul livello di benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini e imprese, ottenuto governando le Performance in tale direzione, a partire dalla cura della salute organizzativa e delle risorse dell'Ente.

A partire da tale assunto, obiettivo del PIAO è garantire:

- una maggiore finalizzazione verso la creazione, la protezione e la generazione di Valore Pubblico
- una più efficace integrazione e coerenza programmatica sia nella dimensione verticale (dal Valore Pubblico, alle strategie triennali per la sua creazione, agli obiettivi operativi annuali funzionali alle strategie, alle azioni annuali e infrannuali di miglioramento della salute organizzativa) sia nella dimensione orizzontale, superando i silos programmatici
- il miglioramento dell'adeguatezza degli obiettivi e degli indicatori

Per realizzare questo percorso il PIAO assorbe e integra i seguenti documenti programmatici:

- il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- il Piano della *Performance* (PdP);
- il Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

Consorzio Fitosanitario Provinciale di Parma

Ente pubblico non economico dipendente dalla Regione Emilia-Romagna

Codice Fiscale: 80004050342

Sede: Strada dei Mercati, 17 – 43126 Parma (PR)

Contatti:

Tel 0521-292910 - Fax 0521-291233

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

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

Sito: www.fitosanitario.pr.it

Amministrazione con meno di 50 dipendenti.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

2. Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance*

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

***2.2 Performance**

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

Si precisa che l'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 150/09 art. 10 c.1 ha predisposto, il PIANO delle PERFORMANCE 2024-2026 (che definisce gli obiettivi strategici e le performance organizzative e individuali).

Pianificazione triennale

L'Ente proviene da un percorso pluriennale di miglioramento continuo dei sistemi di programmazione sia nella logica del miglioramento di contenuti (in termini di qualità e trasparenza) sia nella dimensione della qualità dei sistemi e degli strumenti per la misurazione e monitoraggio delle performance.

La Commissione Amministratrice, attraverso la programmazione delle attività, persegue i compiti, in modo diretto e indiretto, di cui alla L.R. 16/96, tenendo conto dei fabbisogni evidenziati dal mondo agricolo e da altre categorie di stakeholder qualificati, promuovendo le attività di rilievo.

A tal proposito si richiama anche il DEFR 2024-26 "Documento di economia e finanza regionale 2024-26" che specifica tra gli indirizzi strategici dei Consorzi la collaborazione con la Regione Emilia-Romagna contribuendo alla corretta attuazione delle norme comunitarie e nazionali in materia fitosanitaria ed allo sviluppo di modalità di gestione della difesa delle colture ambientalmente sostenibili. In questo contesto l'Ente è chiamato a svolgere sia azioni rientranti nei compiti istituzionali, sia attività svolte, con il coordinamento del Settore Fitosanitario, in convenzione con la Regione. Lo stesso documento, con riferimento alla difesa delle piante, tra i destinatari dei servizi individua tutti i Consorziati. Questi sono destinatari diretti e indiretti dei servizi erogati ai quali si sommano, interventi di supporto a favore degli Enti locali finalizzati alla corretta gestione del verde pubblico, ovvero di un ambito di intervento particolarmente complesso in quanto caratterizzato dall'esigenza di garantire la massima sicurezza per i fruitori delle aree verdi con la necessaria tutela del patrimonio vegetale. I risultati attesi sono rappresentati, in via generale, dal miglioramento della sostenibilità ambientale e sanitaria delle operazioni di difesa delle piante legata, in particolare, alla riduzione dell'uso di prodotti chimici di sintesi attraverso la messa a punto di sistemi di previsione e di avvertimento sulla presenza di organismi dannosi con l'obiettivo di massimizzare l'efficacia degli eventuali interventi di contrasto, alla predisposizione dei Bollettini di produzione integrata e biologica e delle relative modifiche rese necessarie dalla costante evoluzione della normativa comunitaria in materia di principi attivi utilizzabili per interventi fitoiatrici, dal miglioramento degli interventi di

assistenza tecnica a favore dei consorziati e del supporto alla corretta applicazione delle disposizioni previste dalla revisione del Piano d'Azione nazionale (PAN) per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari.

Altra importante attività svolta dai Consorzi fitosanitari provinciali è rappresentata dal supporto alla "sorveglianza fitosanitaria" del territorio di propria competenza finalizzata, da un lato, al monitoraggio dell'evoluzione di numerose specie aliene introdotte accidentalmente nei nostri ambienti ed in grado di provocare gravissimi danni alle colture e, dall'altro, alla prevenzione ed alla rapida individuazione di ulteriori avversità che, a seguito del cambiamento climatico e della significativa accelerazione degli scambi commerciali, rappresentano una costante minaccia, in fase di ulteriore sviluppo, all'equilibrio dei nostri agroecosistemi ed alla qualità delle produzioni. I Consorzi fitosanitari svolgono queste attività di grande rilevanza per lo sviluppo del comparto agroalimentare regionale nell'ambito di uno specifico accordo con la Regione Emilia-Romagna ed in costante collegamento con il Settore Fitosanitario e difesa delle produzioni.

Per quanto riguarda l'area amministrativa, questa è di fondamentale importanza come supporto per il buon funzionamento a tutte le attività dell'Ente. Oltre ai compiti tradizionali (ruoli consortili, bilanci, supporto al Sindaco Revisore, forniture di beni e servizi, parco macchine, telefonia, magazzino, paghe, ecc.) per il buon funzionamento dell'Ente, vi è l'esigenza comune a tutte le PA di adeguarsi ai cambiamenti normativi in merito a materie specifiche (trattamento dati personali, anticorruzione, trasparenza, ciclo delle Performance, ecc.).

Programmazione annuale

Annualmente (verbale della Commissione Amministratrice n. 216.5 del 29.11.2023) la Commissione Amministratrice nel perseguimento degli obiettivi strategici definisce l'insieme dei risultati attesi rappresentati in termini quantitativi con indicatori e target. I risultati attesi sono programmati su base triennale e in ogni ciclo sono indicati i risultati da conseguire. Al fine di ottimizzare la produttività, per l'anno 2024, sono assegnati al direttore gli obiettivi strategici di seguito descritti che tramuterà in obiettivi operativi da sviluppare unitamente al comparto.

Alla luce di quanto sopra esposto i 3 macro-obiettivi individuati sono rappresentati da:

- **sorveglianza fitosanitaria del territorio provinciale** con particolare attenzione agli organismi nocivi già insediati e a quelli di possibile introduzione. L'attività sarà condotta dal personale dell'Ente, eventualmente coadiuvato da risorse umane esterne, in collaborazione con gli specialisti del Settore Fitosanitario Regionale e con personale formato incaricato dalla Regione (tecnici dei monitoraggi). Per le caratteristiche del panorama culturale della provincia particolare attenzione verrà rivolta ai parassiti delle colture maggiormente rappresentative (pomodoro da industria, vite, cereali, colture orticole e piante forestali ed ornamentali);
- **sostenibilità ambientale connessa alla difesa fitoiatrica e ad aspetti della gestione agronomica delle colture** con particolare attenzione a: sistemi di previsione ed avvertimento delle principali avversità delle coltivazioni, partecipazione alla predisposizione dei Bollettini di Produzione Integrata, invio di informazioni agli utenti, predisposizione di informative sul quotidiano locale, e supporto alla corretta applicazione delle disposizioni previste dalla revisione del Piano d'Azione nazionale (PAN) per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari;
- **adempimenti amministrativi strategici e digitalizzazione** relativi alla contribuzione consortile, alla contabilità, alla stesura dei bilanci preventivo e consuntivo oltre all'espletamento di procedure previste da normative riguardanti il funzionamento degli Enti pubblici in materia di anticorruzione, trasparenza, trattamento dei dati personali, acquisizione di beni e servizi, pagamenti della P.A. ai fornitori (art. 4 D.Lgs.231/2002).

Tali obiettivi strategici costituiscono collegamento con il Piano triennale Prevenzione, corruzione e trasparenza. Per "**Performance organizzativa**" si intende l'insieme degli elementi di cui all'art. 8 D.Lgs. 150/2009, riferiti a significativi aspetti quali - quantitativi dell'attività svolta nel periodo valutato. Detti elementi debbono comunque essere rendicontati annualmente nella Relazione annuale sulla performance, possono avere diverso peso ed essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili.

Per "**obiettivi individuali**" si intende quanto all'art. 5 D.Lgs. 150/2009. Trattasi di specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Gli obiettivi devono rispettare quanto all'art. 5 D.Lgs.

150/2009 ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocamente misurabili e verificabili.

SEZIONE valore pubblico e altri obiettivi.

OBIETTIVO STRATEGICO: Sorveglianza fitosanitaria del territorio provinciale.

Modalità: attuata attraverso l'adozione di misure di previsione, prevenzione, mitigazione dei rischi di gestione delle emergenze fitosanitarie per contrastare gli organismi nocivi delle piante (Convenzione con RER ai sensi dell'art. 15 della Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii.)

OBIETTIVO STRATEGICO: Sostenibilità ambientale connessa alla difesa fitoiatrica e ad aspetti della gestione agronomica delle colture.

Modalità: promozione della difesa sostenibile delle colture attraverso la diffusione e adozione delle tecniche di difesa integrata e biologica delle produzioni, contenute nei Disciplinari di Difesa Integrata e Biologica, ed individuazione di tecniche di difesa confacenti al concetto di sostenibilità ambientale ed economica.

OBIETTIVO STRATEGICO: Adempimenti amministrativi strategici e digitalizzazione.

Modalità: individuazione e realizzazione degli adempimenti in ambito amministrativo in osservanza alle specifiche disposizioni in tale materia. Digitalizzazione come adesione alle policy della Regione e supporto alla messa in opera degli obiettivi dell'Ente, rafforzandone la capacità amministrativa e potenziando gli strumenti, i processi e l'approccio al servizio al fine di generare semplificazione, cambiamento e innovazione.

SEZIONE rischi corruttivi e trasparenza.

OBIETTIVO STRATEGICO: Misure anticorruzione (Sez. Anticorruzione del PIAO e nel PdO).

OBIETTIVO STRATEGICO: Obiettivi trasparenza (Sez. Anticorruzione del PIAO e nel PdO).

Modalità: individuazione e realizzazione degli adempimenti in osservanza alle specifiche disposizioni in tale materia.

Collegamento al SMiVaP e al PdO

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) collega la valutazione al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione e rafforza la coerenza tra valutazione delle prestazioni e programmazione delle attività oggetto di sviluppo annuale, innestandosi nella fase finale del più ampio processo di direzione teso ad orientare l'azione della struttura dell'Amministrazione e delle persone verso la concreta realizzazione degli obiettivi prioritari.

Al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMIVAP) è connesso il PdO.

Il Piano degli Obiettivi (PdO) è uno degli importanti strumenti di coinvolgimento delle risorse umane nel raggiungimento degli obiettivi prioritari dell'Ente. L'Amministrazione predispose il proprio piano degli obiettivi entro il primo trimestre di ogni anno, declinando gli obiettivi strategici rappresentati nel Piano delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO) in obiettivi operativi, con indicatori di raggiungimento degli stessi e responsabilità del dirigente che li deve perseguire. Nel corso dell'anno sono effettuati monitoraggi del grado di avanzamento dei risultati attesi, ed alla fine dell'anno un consuntivo completo del piano realizzato. Spetta al Direttore decidere se e quando intervenire sul piano (PdO) ovvero effettuare analisi e modifiche, nel rispetto naturalmente degli indirizzi definiti, dei criteri generali di predisposizione del PdO e della tempistica indicata dalla CA.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

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

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

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

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- **Mappatura dei processi** sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- **Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti** (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- **Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.** Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- **Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.**
- **Programmazione dell'attuazione della trasparenza** e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

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

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

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

La sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" contiene la definizione della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dalla CA, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013, in una logica di integrazione con gli obiettivi delle sottosezioni precedenti, funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico. È predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), in osservanza del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), nonché degli atti di regolazione generali adottati dalla medesima Autorità ai sensi della citata legge n. 190 del 2012, che ne definiscono il contenuto essenziale.

Il cambiamento al PIAO è intervenuto recentemente e assorbe il previgente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). La Commissione Amministratrice ha adottato il primo PIAO 2022-

2024 in data 31 ottobre 2022 con propria deliberazione n. 09, dando continuità all'attuazione del sistema di gestione del rischio corruzione.

Valutazione di impatto del contesto esterno

Le informazioni sullo SCENARIO ECONOMICO-SOCIALE sono fornite dall'Ufficio Studi di Unioncamere Emilia-Romagna, mentre quelle relative al quadro criminologico dall'Area Sicurezza e Legalità del Gabinetto della Presidenza della Giunta regionale.

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

A ottobre il Fondo monetario internazionale ha definito un quadro economico nel quale l'inflazione rientrerà sotto controllo senza un'interruzione della crescita dell'attività economica, nonostante pesino gli effetti negativi della pandemia, dell'aggressione all'Ucraina, delle disfunzioni dei mercati dei beni alimentari e energetici, di una forte ripresa dell'inflazione e del più rapido irrigidimento della politica monetaria sperimentato da oltre 40 anni.

L'inflazione sta rallentando sensibilmente, anche se la dinamica dei prezzi, escludendo alimentari ed energetici, si sta riducendo in misura più contenuta. Ovunque la crescita dei salari è stata decisamente inferiore a quella dei prezzi, mentre sono decisamente aumentati i margini di profitto, lasciando aperta la possibilità di una modesta rincorsa.

Le prospettive di crescita economica a breve termine nell'Area dell'euro sono peggiorate e indicano una stagnazione dell'attività a fronte di un irrigidimento delle condizioni finanziarie, un indebolimento della fiducia dei consumatori e delle imprese e una ridotta domanda estera. Nel 2024 la situazione dovrebbe migliorare.

Nel 2023 il mercato del lavoro ha vissuto una fase positiva. L'impiego di lavoro dovrebbe aumentare più della crescita del Pil e la crescita dell'occupazione dovrebbe ridurre il tasso di disoccupazione.

Nel 2024 i consumi privati aggregati risulteranno solo lievemente superiori rispetto a quelli antecedenti la pandemia. È importante ricordare però che rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un notevole aumento della disuguaglianza tra specifiche categorie lavorative e settori sociali.

Grazie a una prevista ripresa del commercio mondiale sarà possibile riavviare la crescita delle vendite all'estero nel 2024, tanto da permettere alle esportazioni regionali di fornire un contributo positivo alla crescita.

Per quanto riguarda il PROFILO CRIMINOLOGICO del territorio è opportuno in questa sede focalizzare l'attenzione sui delitti contro la Pubblica amministrazione e tralasciare altre forme di criminalità non attinenti - almeno non direttamente.

Appartengono alla categoria dei delitti contro la Pubblica amministrazione una serie di comportamenti particolarmente gravi lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa. Tali reati si suddividono in due categorie sulla base del soggetto attivo che li commette: da un lato, infatti, vi sono i delitti commessi dai pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio o esercenti di servizio di pubblica utilità nell'ambito delle loro funzioni per un abuso o uso non conforme alla legge del potere riconosciutogli dalla legge medesima; dall'altro lato, invece, vi sono i delitti dei privati, i cui comportamenti tendono ad ostacolare il regolare funzionamento della Pubblica amministrazione o ne offende il prestigio (per esempio attraverso la violenza o la resistenza all'autorità pubblica, l'oltraggio al pubblico ufficiale, ecc.).

Benché una quota difficilmente stimabile sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione e denunciati costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno. In media i reati contro la pubblica amministrazione costituiscono meno dello 0,2% delle denunce, mentre ad esempio i furti e le rapine sono quasi il 60%, i danneggiamenti superano il 10% e i reati violenti il 5%. L'incidenza dei reati ai danni della Pubblica amministrazione è decisamente più bassa nella regione Emilia-Romagna in confronto ad altri contesti.

La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio.

In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia), è l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente

attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori.

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

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

Un contesto esterno così delineato obbliga questa Amministrazione a vigilare su corruzione e reati corruttivi in genere, per evitare, in uno scenario economico-sociale in difficoltà a causa della pandemia, che le eventuali risorse finanziarie erogate, siano intercettate e costituiscano un'ulteriore occasione per la criminalità organizzata.

Inoltre, occorre anche attrezzarsi per evitare di collaborare, magari in modo ignaro, al riciclaggio, nell'economia legale, di proventi da attività illecite e quindi all'inquinamento dei rapporti economici, sociali e politici.

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

Valutazione di impatto del contesto interno

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

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

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

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

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

Mappatura dei processi

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

Secondo le prescrizioni fornite dall'ANAC (Determinazione ANAC n. 12/2015 e successive), la MAPPATURA DEI PROCESSI costituisce lo strumento irrinunciabile ed obbligatorio, per effettuare l'analisi del contesto interno.

Si tratta di un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività, ai fini dell'identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi. La ricostruzione accurata della cosiddetta "mappa" dei processi organizzativi è importante non solo per l'identificazione dei possibili ambiti di vulnerabilità dell'Amministrazione rispetto alla corruzione, ma anche rispetto al miglioramento complessivo del funzionamento della "macchina

amministrativa" in termini di efficienza allocativa o finanziaria, di efficienza tecnica, di qualità dei servizi, e di governance.

La Regione Emilia-Romagna ha messo a punto un applicativo informatico - denominato "Valutazione rischi" - che permette anche al Referente per l'Anticorruzione dell'Ente di inserire i dati raccolti inerenti alla fase di mappatura e allo staff del RPCT di validarli.

Nel 2023 è stato avviato un nuovo ciclo di gestione del rischio con l'aggiornamento parziale della mappatura dei processi e l'aggiornamento dell'Elenco dei processi stessi.

Tramite l'applicativo è possibile ricavare, per ciascun processo, una scheda descrittiva, con le seguenti informazioni:

- a) una sintetica illustrazione dell'attività in cui consiste;
- b) l'indicazione della struttura che lo presidia e delle altre strutture coinvolte;
- c) la descrizione delle fasi in cui si articola;
- d) l'indicazione del responsabile di ciascuna fase;
- e) l'elencazione dei funzionari coinvolti nel processo;
- f) l'indicazione dell'area a rischio corruzione a cui è ascrivibile;
- g) le misure specifiche programmate e lo stato di attuazione.

Nel corso del 2023 sono stati oggetto di valutazione:

Settore tecnico:

08 Controllo aziende iscritte al RUP

09 Controlli relativi ai D.M. Di lotta obbligatoria

19 Autorizzazione interventi sui platani (D.M. 29/02/2012) e su alberi monumentali (L.R. N.2/1977)

20 Rilascio certificato fitosanitario per l'esportazione di vegetali e prodotti vegetali (d. Lgs. N.214/2005)

21 Rilascio nulla osta per l'importazione di vegetali e prodotti vegetali (D.Lgs. 214/2005)

Settore Amministrativo:

7 Formazione ruoli consortili e gestione contribuenti

12 Contratto di locazione ufficio

35 Convenzione con RER per attività di supporto tecnico al servizio fitosanitario regionale con rimborso spese (legge n.241/1990 art.15)

36 Iscrizione a ruolo: impugnative concernenti la sussistenza dei presupposti fissati dalla legge (L.R. N.16/96)

37 Iscrizione a ruolo (L.R. N.16/96 e regolamento interno appendice a punto 8 c.1)

Mappatura dei processi sensibili

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

In considerazione di quanto emerso dall'analisi sia del contesto esterno che di quello interno, si valuta di focalizzare l'attenzione, tra tutti quelli mappati, sui processi che si ritengono più critici, data la presente contingenza storica e organizzativa, ossia quelli che possono maggiormente condizionare il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico con riferimento all'area della "Integrità e trasparenza".

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

Nel "Registro rischi" sono riportati tutti i rischi identificati e già oggetto di trattamento nel corso del 2023, assieme alle misure di mitigazione del rischio conseguentemente previste.

Tale documento, aggiornato annualmente al 31 gennaio, è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, alla pagina <https://www.fitosanitario.pr.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/>

Misure specifiche di prevenzione della corruzione

Allegato C) al PIAO 2024-26 approvato dalla Commissione Amministratrice.

Misure generali per il trattamento del rischio

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

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

Codice di comportamento

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

Nel corso del 2018 è stato approvato dalla Regione Emilia-Romagna il nuovo codice di comportamento dei dipendenti pubblici con Del. n. 905 del 18/06/18, resosi necessario a seguito delle disposizioni normative anticorruzione (L. 6 novembre 2012, n. 190) recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". La proposta di Codice è stata oggetto di un processo di partecipazione. Sul testo ha espresso parere favorevole l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ed è stato approvato dalla Giunta regionale, previa intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa.

La Commissione amministratrice del Consorzio Fitosanitario ha recepito il Codice di Comportamento. (L.R. n. 43/2001).

Nel 2021 la Regione Emilia-Romagna ha pianificato una revisione del Codice di comportamento, a seguito della delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020, ad oggetto "*Linee guida in materia di Codici di comportamento nelle amministrazioni pubbliche*".

Il testo proposto dal Gruppo di lavoro è stato oggetto di consultazione pubblica (conclusa il 3 dicembre 2021) ed è ancora in corso l'iter amministrativo per la adozione del nuovo Codice da parte degli organi politici, previsto nel corso del 2024.

Codice di comportamento dipendenti pubblici: il codice, approvato con DPR 62/2013 e modificato dal DPR 81/2023, definisce "i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare". Sono inclusi i comportamenti da adottare in caso di conflitti di interesse e quelli richiesti nei rapporti privati e nell'utilizzo di mezzi di informazione e social media.

Codici disciplinari: i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto e della dirigenza definiscono gli obblighi del dipendente, le sanzioni applicate in caso di violazioni e il rapporto tra procedimento disciplinare e penale, sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. 165/2001. Per il **comparto**, il codice disciplinare è contenuto negli articoli 57-63 del CCNL Funzioni locali 2016-2018, e modificato dagli articoli 71-72 del CCNL 2019-2021 (in vigore dal 14 dicembre 2022). Per la **dirigenza**, il codice disciplinare è contenuto negli articoli 33-41 del CCNL Funzioni locali 2016-2018.

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

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

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

I collaboratori devono astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività, anche istruttorie, allorché si trovino nelle situazioni di "conflitto di interesse" descritte all'articolo 6 e all'articolo 7 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.p.r. 62/2013). Per i dirigenti si fa riferimento anche all'art. 13 del Codice.

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

La Giunta della Regione Emilia-Romagna che aveva già adottato una disciplina per l'autorizzazione degli incarichi extra lavorativi (deliberazione n. 52/2002), a seguito di una modifica dell'assetto organizzativo, ha adottato la delibera UP del 6 settembre 2022, n. 51 "Modifiche alla direttiva in materia di incompatibilità e criteri per le autorizzazioni ai dipendenti regionali allo svolgimento di attività esterne (art. 19, L.R. n. 43/2001 e ss.mm.ii.)".

Tale delibera prevede che il collaboratore intenzionato a svolgere un incarico temporaneo o assumere una carica a favore di soggetti pubblici o privati deve richiedere un'autorizzazione preventiva presentando specifica richiesta al Dirigente competente in materia di personale, tramite apposito modulo.

Gli indirizzi regionali in materia di gestione del personale sono applicati anche dagli enti pubblici "dipendenti" dalla Regione, quali sono appunto i Consorzi Fitosanitari provinciali, per l'esigenza di assicurare "il principio di parità di trattamento tra il personale degli Enti dipendenti e quello della Regione" come richiesto dal legislatore regionale.¹

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

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

Il RPCT, ai sensi dell'art. 15 del medesimo decreto legislativo, verifica che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità sono pubblicate nell'apposita sezione in "Amministrazione trasparente" (art. 20 d.lgs. 39/2013).

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

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

Il RPCT della Giunta regionale, con l'atto di indirizzo del 30 giugno 2014 PG/248404, ha dettato compiute linee guida per l'applicazione del comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 in relazione a contratti di acquisizione di beni, servizi e di affidamento di opere e lavori; ha inoltre disposto l'inserimento di una specifica

¹ Vd. art. 58 della L.R. n. 43/2001

clausola nei contratti individuali di lavoro dei neoassunti. L'atto richiamato vedeva tra i destinatari anche questo Consorzio, rientrando nel medesimo PTPC; tali indirizzi infatti sono stati recepiti e adottati dal Consorzio.

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

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

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

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

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

La Giunta regionale con deliberazione n. 783 del 2013 ha dettato alcune linee guida per l'applicazione. Il RPC della Giunta regionale, a sua volta, nel proprio atto di indirizzo del 1° ottobre 2013 ha invitato tutti i destinatari del PTPC (all'epoca anche questo Consorzio) al rispetto della disposizione, in particolare per l'applicazione della norma ai fini delle assegnazioni di personale ad attività che rientrano nelle "Aree a rischio" ai fini di cui all'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii.

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

Il regolamento regionale richiamato si applica, oltre che alla Regione, anche agli enti di cui all'art. 1 comma 3 bis, lett. b) e c) della L.R. n. 43/2001.

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

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

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

Attivazione piattaforma informatica per segnalazione di illeciti (Whistleblowing).

Il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Parma mette a disposizione dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti, e dei lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici, un nuovo strumento per contrastare la corruzione. Si tratta di una piattaforma informatica attivata nell'ambito del progetto WhistleblowingPA promosso

da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l., che permette di inviare segnalazioni di illeciti o di irregolarità in maniera sicura e confidenziale tramite la compilazione di un questionario. In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”. Il decreto si applica dal 15 luglio 2023 ai soggetti del settore pubblico e del settore privato. Le segnalazioni devono avere ad oggetto condotte illecite di cui il dipendente o il soggetto equiparato è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro ed essere effettuate nell’interesse all’integrità della pubblica amministrazione. Il segnalante è tutelato da ogni forma di ritorsione o discriminazione attuata in ragione della segnalazione presentata (Legge n. 179/2017). Sulla base della segnalazione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) procederà a svolgere idonea istruttoria.

Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

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

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

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

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

L’attività di sensibilizzazione è realizzata tramite:

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

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

La Regione, in base a quanto previsto dall’art. 15 della L.R. n. 18 del 2016, ha promosso una “Rete per l’Integrità e la Trasparenza”, ossia una forma di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza delle amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo, a cui hanno già aderito n. 252 enti tra cui anche i Consorzi Fitosanitari nell’ambito della quale vengono promosse importanti iniziative.

L’ultima Giornata della Trasparenza della Regione Emilia-Romagna e degli Enti Regionali “La nuova prevenzione della corruzione e l’attuazione della trasparenza alla luce del PIAO, del PNA 2022 e delle novità legislative” è stata organizzata per il 27 ottobre 2023 (9:30-14) con possibilità di seguire i lavori anche da remoto. Destinatari dell’evento sono, in particolare, amministratori, dipendenti e collaboratori di tutti gli enti aderenti alla Rete per l’Integrità e la Trasparenza tra cui il Consorzio Fitosanitario.

Monitoraggio dei tempi procedurali e dei rapporti di parentela

L’Ente, in relazione all’art. 1, comma 9, lett. e) della L. 190/2012 che richiama alla necessità di “definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l’amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell’amministrazione” viste le attività istituzionali stesse dettate nella Legge Regionale istitutiva n.16/96, nell’analisi dei possibili processi corruttivi, emerge che non rilasciando autorizzazioni né erogando contributi, il rischio corruttivo utile per un monitoraggio di tempi procedurali ha un riscontro trascurabile.

Inoltre, l’art. 18-bis della L.R. 26 novembre 2001, n. 43, inserito dall’ art. 1 della L.R. 29 novembre 2019, n. 24, detta ulteriori “Disposizioni per prevenire conflitti di interesse nell’assegnazione del personale”. Il citato articolo

18-bis stabilisce che: *“in sede di assegnazione del personale devono essere adottate le misure necessarie ad evitare che dipendenti legati da vincoli di parentela o di affinità sino al secondo grado, di coniugio o convivenza, prestino servizio in rapporto di subordinazione gerarchica diretta”*; la citata misura è applicabile purché l'assegnazione risulti compatibile con i requisiti professionali posseduti dagli interessati.

In ordine ai controlli sulle dichiarazioni di inconfiribilità e di incompatibilità e sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e d'atto di notorietà presentate ai sensi degli artt. 46 e 47 dello stesso D.P.R., nonché il monitoraggio dei rapporti di parentela e affinità sussistenti e sulla stipula dei contratti, l'Ente ritiene indispensabile che questi avvengano mediante azioni sostenibili per la struttura amministrativa viste anche le ridotte dimensioni dell'Ente. In tale ambito il RPCT provvede al monitoraggio tramite controlli di carattere generale dei termini relativi ai procedimenti di competenza.

Il RPCT tiene conto degli esiti di tali verifiche nell'ambito della gestione del processo del rischio corruzione, al fine di individuare, nei processi in cui si riscontrano sistematiche violazioni dei termini, possibili rischi corruttivi e per introdurre adeguate misure di contrasto. Infatti, il mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti può costituire un evento-sentinella, oltre che di cattiva amministrazione, anche di fenomeni corruttivi.

Rotazione del personale

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

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

Sistema di vigilanza sulle società ed enti vigilati e controllati

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

Il sistema dei controlli interni

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel 2019 la Commissione Amministratrice del Consorzio Fitosanitario Provinciale di Parma ha provveduto a nominare il “Gestore delle comunicazioni” di operazioni sospette all'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), istituita presso la Banca d'Italia attribuendone il ruolo al Direttore in carica; il Presidente, a seguito quiescenza, con Delibera Presidenziale n. 01/2022 del 20/01/2022 ha conferito la nomina al nuovo Direttore insediato nel corso del 2021. L'Ente definisce le procedure interne operative, organizzative al fine di mitigazione il rischio anche tramite partecipazione a corsi di formazione.

Per l'Ente l'area che assorbe la maggior parte delle risorse economiche è quella relativa al costo del personale essendo l'Ente un organismo di consulenza. Non vengono erogati finanziamenti né concesse autorizzazioni. I beni acquisiti sono di modesto valore e necessari al funzionamento dell'Ente e comunque vengono acquisiti per la massima parte attraverso il mercato elettronico delle Pubbliche Amministrazioni (Intercent-ER/Sater e Consip/Mepa). Interessanti spunti dalle esperienze esposte nell'ambito di giornate di formazione specifica in cui vengono illustrate le sperimentazioni “Antiriciclaggio” in Regione Emilia-Romagna (iniziative nell'ambito della Rete per l'Integrità e la Trasparenza) come ad esempio le esperienze condotte nell'ambito delle forniture (in attuazione della delibera di Giunta n. 23596/2021), con l'avvio di progetti sperimentali per il contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo nell'ambito della macrocategoria a rischio denominata “Procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici”.

Progettazione di misure generali e organizzative per il trattamento del rischio

La Giunta regionale ha attivato le seguenti **misure generali** per la mitigazione del rischio corruzione. Si riepiloga, per ciascuna misura generale lo stato dell'arte al 31.12.2023, con indicazione della loro continuazione o meno nel corso del triennio 2024-26, con indicazione delle eventuali ulteriori azioni di miglioramento previste.

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

Si precisa, ai fini della programmazione degli obiettivi di miglioramento delle misure generali e/o obbligatorie per il triennio 2024-2026, che ciascun obiettivo è classificato nel modo seguente:

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

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

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

Ciascun obiettivo è poi classificato in base alla natura di:

- obiettivo **strategico** (contraddistinto con la lettera **S**);

- obiettivo **operativo** (contraddistinto con la lettera **O**).

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

<p>Misura generale 1. Codice di comportamento amministrazione</p> <p>Situazione al 31.12.2023 Misura attivata (delibera di Giunta n. 905/2018, in corso di revisione)</p>	<p>Obiettivi del triennio 2024-2026 Continua ogni anno Anno 2024: adozione nuovo testo del Codice di comportamento</p> <p>Termine di realizzazione Al 31.10 per l'adozione del nuovo testo di Codice al 31.12. di ogni anno dal 2024 al 2026 per l'attuazione</p> <p>Titolare del rischio RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione Anno 2024: adozione delibera di Giunta regionale di approvazione del Codice e recepimento da parte della CA del Consorzio Fitosanitario. Anni dal 2024 al 2026: Adozione della relazione annuale di monitoraggio del RPCT</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 2. Prevenzione e disciplina dei conflitti di interessi (artt. 6, 7 e 13 DPR 62/2013)</p> <p>Situazione al 31.12.2023 Misura attivata (indirizzi e modulistica predisposta dal RPCT)</p>	<p>Obiettivi del triennio 2024-2026 Obiettivo 1/O Continua ogni anno</p> <p>Termine di realizzazione al 31.12 di ogni anno dal 2024 al 2026</p> <p>Titolare del rischio Responsabile di struttura</p> <p>Indicatore di realizzazione Acquisizione delle dichiarazioni controllo annuale del RPCT</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO - Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 3. Disciplina per lo svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti del Consorzio</p> <p>Situazione al 31.12.2023 Misura attivata</p>	<p>Obiettivi del triennio 2024-2026 Continuazione della attuazione</p> <p>Termine di realizzazione al 31.12 di ogni anno dal 2024 al 2026</p> <p>Titolare del rischio Direttore</p> <p>Indicatore di realizzazione</p>

<p>(delibera UP del 6 settembre 2022, n. 51 “Modifiche alla direttiva in materia di incompatibilità e criteri per le autorizzazioni ai dipendenti regionali allo svolgimento di attività esterne (art. 19, L.R. n. 43/2001 e ss.mm.ii.”.)</p>	<p>Disponibilità del modulo con la specifica attestazione da rendere all'Amministrazione.</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 4. Attuazione delle disposizioni sulle cause di inconfiribilità e di incompatibilità (d.lgs. 39/2013)</p> <p>Situazione al 31.12.2023 Misura attivata (Attuazione delle disposizioni)</p>	<p>Obiettivi del triennio 2024-2026 Continua ogni anno</p> <p>Termine di realizzazione al 31.12 di ogni anno dal 2024 al 2026</p> <p>Titolare del rischio RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione Per l'attuazione, ogni anno dal 2024 al 2026: acquisizione delle dichiarazioni su assenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità dal 100% degli incaricati</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 5. Applicazione del divieto di pantouflage (art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165/2013)</p> <p>Situazione al 31.12.2023 Misura attivata (inserimento di una specifica clausola nei contratti individuali di lavoro dei neoassunti e nelle comunicazioni di cessazione dal servizio del dipendente).</p>	<p>Obiettivi del triennio 2024-2026 Continua ogni anno</p> <p>Termine di realizzazione al 31.12 di ogni anno dal 2024 al 2026</p> <p>Titolare del rischio RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione Inserimento della specifica clausola negli schemi dei contratti di lavoro e in quelli delle comunicazioni di cessazione dal servizio del dipendente</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 6. Procedura di segnalazione di condotte illecite e tutela garantita al segnalante</p> <p>Situazione al 31.12.2023 Misura attivata (Attuazione delle disposizioni)</p>	<p>Obiettivi del triennio 2024-2026 Continua ogni anno</p> <p>Termine di realizzazione al 31.12 di ogni anno dal 2024 al 2026</p> <p>Titolare del rischio RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione Per l'attuazione, ogni anno dal 2024 al 2026: Risposta del RPCT a ogni segnalazione</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore Per l'applicazione: Percentuale risposta al 100% di segnalazioni</p>
<p>Misura generale 7.</p>	<p>Obiettivi del triennio 2024-2026 Continua ogni anno</p> <p>Termine di realizzazione</p>

<p>Formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza</p> <p>Situazione al 31.12.2023</p> <p>Misura attivata (programma definito annualmente dal RPCT-RER e attuato a cura del Servizio Sviluppo Risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio)</p>	<p>Attuazione: al relativo 31.12. di ogni anno</p> <p>Titolare del rischio</p> <p>RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>Grado di partecipazione ai corsi da parte del personale.</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>Adesione al programma di formazione regionale. SI/NO Risultato atteso: SI</p>
<p>Misura generale 8.</p> <p>Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell'etica pubblica</p> <p>Situazione al 31.12.2023</p> <p>Misura attivata (Giornata della Trasparenza, a partecipazione pubblica, promossa annualmente da RPCT-RER)</p>	<p>Obiettivi del triennio 2024-2026</p> <p>Continua ogni anno</p> <p>Termine di realizzazione</p> <p>entro il 31.12 di ogni anno dal 2024 al 2026</p> <p>Titolare del rischio</p> <p>RPCT</p> <p>Indicatore di realizzazione</p> <p>Adesione annuale dell'evento</p> <p>Target di realizzazione Tipo/Valore</p> <p>SI/NO Risultato atteso: SI</p>

Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure.

Le relazioni annuali del RPCT

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

Inoltre, annualmente può svolgere controlli interni per verificare l'effettiva applicazione delle misure specifiche che risultano già adottate.

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

L'RPCT del Consorzio Fitosanitario ha predisposto la Relazione annuale 2023 (Allegato B), utilizzando la Piattaforma ANAC di acquisizione dei PTPCT. Dopo aver completato l'inserimento dei dati relativi ai "Piani Triennali" e al "Monitoraggio attuazione" (Allegato D), la piattaforma ha generato, in modo automatico, la "Relazione annuale" in formato world, che poi l'RPCT ha completato inserendo delle note a commento delle varie sezioni ove necessario.

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

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

Programmazione dell'attuazione della trasparenza: compiti e responsabilità

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

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

Compiti	Responsabilità
---------	----------------

Predisporre la proposta di aggiornamento annuale della Sezione "Trasparenza" del PIAO	RPCT coadiuvato dallo staff di supporto anticorruzione/trasparenza
Garantire il tempestivo e regolare flusso dei dati delle informazioni e dei documenti da pubblicare (nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge)	RPCT coadiuvato dallo staff di supporto anticorruzione/trasparenza
Garantire, tempestivamente, il materiale inserimento dei dati, delle informazioni e dei documenti sul sito "Amministrazione trasparente" a seguito delle comunicazioni degli stessi da parte del responsabile della trasmissione	RPCT e staff di supporto anticorruzione/trasparenza.
Favorire e incentivare la pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 33/2013, mediante l'utilizzo di formati di tipo aperto.	RPCT e staff di supporto anticorruzione/trasparenza.
Svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio e controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli inadempimenti all'organo di indirizzo, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi all'UPD.	RPCT
Controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico di cui all'art. 5 del D. Lgs 33/2013.	RPCT coadiuvato dallo staff di supporto anticorruzione/trasparenza
Attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione entro il 31/12 di ogni anno o entro i diversi termini prescritti da ANAC.	OIV-RER

La sezione "Amministrazione trasparente" dell'ente è gestita dallo staff di supporto anticorruzione/trasparenza del Consorzio Fitosanitario Provinciale di Parma.

La mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità

La "Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle relative responsabilità", (Allegato A) è la rappresentazione sintetica della sezione trasparenza del PTPC per il triennio 2024-2026 del Consorzio Fitosanitario di Parma.

La mappa è basata sull'allegato 1 della citata delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs 33/2013 come modificato dal D. Lgs 97/2016*", e riprende l'articolazione in sottosezioni e livelli delle sezioni "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale del Consorzio Fitosanitario di Parma.

Per ogni singolo obbligo di pubblicazione vengono indicati:

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

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

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

- "**aggiornamento tempestivo**", sarà da intendersi quale termine massimo per la pubblicazione quello di venti giorni decorrenti dal momento in cui il documento, il dato o l'informazione rientri nella disponibilità della struttura competente (Responsabile della trasmissione).

- “**aggiornamento trimestrale, semestrale, annuale**”, la pubblicazione deve essere effettuata entro il termine massimo di venti giorni successivi alla scadenza, rispettivamente, del trimestre, del semestre, dell’annualità.

Misure di monitoraggio sull’attuazione della trasparenza

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

- l’attuazione delle azioni previste dalla presente sezione a garanzia dell’efficiente ed efficace osservanza degli obblighi di pubblicazione;

- le istanze di accesso civico, ai fini della verifica del rispetto dei termini e dell’analisi delle casistiche di richiesta. La relazione redatta dal suddetto Responsabile all’esito del monitoraggio dà conto degli eventuali ritardi e/o scostamenti e delle azioni correttive previste e/o attuate; è oggetto di pubblicazione nel portale sezione Amministrazione trasparente.

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

Pubblicazione

Per l’elaborazione del PTPC, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si è avvalso della collaborazione anche dello staff del RPCT della Giunta regionale, in forza dell’accordo di collaborazione sottoscritto secondo lo schema approvato dalla Giunta regionale con delibera n. 2292 del 2018. È stata inoltre seguita una procedura di consultazione pubblica, rivolta a tutti gli utenti/cittadini, nonché agli stakeholders del Consorzio.

La consultazione è avvenuta in via informatica, con pubblicazione sul web istituzionale dell’Ente della proposta di Piano, con pubblicazione di un modulo finalizzato alla raccolta delle osservazioni.

La procedura di consultazione è stata attivata dal 13 gennaio fino al 20 gennaio 2023 e vi è stata la possibilità di presentare osservazioni e proposte, in modo tale da poter adottare il Piano entro il 31 gennaio. Non sono pervenute proposte e suggerimenti dagli utenti.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

3. Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura organizzativa

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

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

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

L’organizzazione del Consorzio Fitosanitario provinciale di Parma

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

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

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

La Commissione amministratrice è composta da:

- a) tre rappresentanti dei consorziati designati dalle tre organizzazioni provinciali agricole maggiormente rappresentative;
- b) dirigente responsabile della struttura organizzativa regionale competente in materia fitosanitaria;

c) dirigente responsabile della struttura organizzativa territoriale regionale competente in materia di agricoltura (prima della riforma operata con la L.R. n. 13/2015 era il dirigente della Provincia, ma le funzioni in materia di Agricoltura sono state ricollocate in capo alla stessa Regione).

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

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

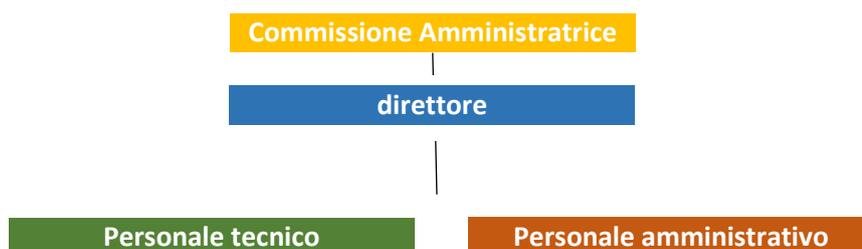
I Consorzi Fitosanitari Provinciali dispongono di personale proprio, assunto secondo le modalità e le procedure previste dalla normativa regionale.

Il Consorzio Fitosanitario Provinciale di Parma alla data del 31.12.2023 aveva in dotazione il seguente personale e con rapporto di lavoro subordinato:

Categoria/qualifica	Unità di Personale in organico a tempo INDETERMINATO
C	1
D	4
Categoria/qualifica	Unità di Personale in organico a tempo DETERMINATO
DIRIGENZA (ex artt. 18 e art.19 LR 43/01)*	1 (50% in avvalimento)

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

Organigramma



SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

3. Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.2 Organizzazione lavoro agile

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

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

In particolare, la sezione deve contenere:

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

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. La definizione di smart working, contenuta nella legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come, ad esempio, pc portatili, tablet e smartphone). Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella circolare n. 48/2017.

A partire dal 15 novembre 2017, le aziende sottoscrittrici di accordi individuali di smart working possono procedere al loro invio attraverso l'apposita piattaforma informatica messa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

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

Si attende una riforma organica del settore con un decreto del Ministro della Pubblica amministrazione accompagnato da apposite linee guida”.

Il lavoro agile, nella disciplina dell'istituto da parte del Contratto collettivo nazionale, sottoscritto il 16.11.2022, tra Aran e organizzazioni sindacali, è regolato da stipula dell'accordo individuale ed è possibile se sono verificate alcune condizioni fondamentali ovvero:

- non pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi da parte dei cittadini;
- la sicurezza delle comunicazioni tra lavoratore e amministrazione attraverso apposita piattaforma, ricorso al cloud o specifiche tecnologie;
- disponibilità di device necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile.

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

3. Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

Gli elementi della sottosezione sono:

• **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;

• **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;

c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/ internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

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

• **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;

b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;

• **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- a) soluzioni interne all'amministrazione;
- b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- c) meccanismi di progressione di carriera interni;
- d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- f) soluzioni esterne all'amministrazione;
- g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
- i) concorsi;
- l) stabilizzazioni.

• **Formazione del personale**

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

Piano triennale dei fabbisogni del Personale 2024 – 2026

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

Con la delibera C.A. n. 216.2 del 29/11/2023, l'Ente ha proceduto all'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni.

La dotazione organica approvata e aggiornata al 31/12/2023 è riassunta nella tabella sottostante.

Area inquadramento	Profili post CCNL 2019-2021	Organico ricoperto
Dirigente	Direttore	1*
	Profilo Professionale TECNICO	
Funzionario ed EQ	Specialista fitosanitario	1
Funzionario ed EQ	Specialista fitosanitario	1
Funzionario ed EQ	Specialista fitosanitario	1
	Profilo Professionale AMMINISTRATIVO	
Funzionario ed EQ	Specialista amministrativo contabile	1
Istruttore	Assistente amministrativo	1

* TD in avvalimento al 50% (scad. 30/04/2026).

La Commissione Amministratrice ha deliberato di adottare il Piano occupazionale per il triennio 2024/2026 Comparto. La Dotazione Organica dell'Ente originariamente prevedeva maggiori figure nel comparto, che, negli anni, conseguentemente alle disposizioni normative, non è stato possibile integrare. Anche la direzione in avvalimento al 50% presso IL Consorzio Fitosanitario Provinciale di Piacenza grava ulteriormente sulla situazione.

Piano occupazionale per il triennio 2024/2026 Comparto

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

- 2024: nessuna cessazione
- 2025: nessuna cessazione
- 2026: nessuna cessazione.

Il Piano della formazione

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

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

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

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

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE

4. MONITORAGGIO

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