

Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO

2024/2026

Indice

PREMESSA	5
SEZIONE 1: SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE	7
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
2.1 Valore pubblico – Cenni	9
2.2 Performance	11
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	19
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Premessa	50
3.1 Struttura organizzativa (aggiornata)	50
3.2 Organizzazione del lavoro agile	55
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	66
3.4 Formazione	81
3.5 Piano delle azioni positive	84
SEZIONE 4: MONITORAGGIO – CENNI	88
4.1 Monitoraggio sul programma di attività	
4.2 Monitoraggio della performance organizzativa	
4.3 Monitoraggio delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi	
4.4 Monitoraggio sul lavoro agile	
4.5 Monitoraggio sull'organizzazione dell'ente, sui fabbisogni e sulla formazione	
ALLEGATI	
Tabella A - Indice valutazione rischio per aree di rischio	
Tabella B - Rischi e azioni preventive	
Tabella C - Cause di rischio	
Tabella D - Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza	

PREMESSA

Il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, contenente disposizioni per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), all'art. 6 introduce il nuovo Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Si tratta di un unico piano di governance finalizzato ad assorbire gli attuali strumenti di programmazione e pianificazione cui sono tenute le amministrazioni (piano triennale dei fabbisogni, piano della performance, piano di prevenzione della corruzione, piano organizzativo del lavoro agile), razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e garantendo il coordinamento, la coerenza ed il controllo dei medesimi.

Il Piano di durata triennale, con aggiornamento annuale, assicura la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, il miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini, la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso.

L'adozione del Piano, da un punto di vista soggettivo, costituisce obbligo cogente per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, mentre per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti è previsto che con apposito decreto attuativo siano definite modalità semplificate di adozione del Piano.

Il D.L. n. 80/2021, infatti, all'art. 6, comma 6, prevede che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sia adottato il **Piano tipo** nel quale sono altresì definite le modalità semplificate- sia per contenuti che per procedure di aggiornamento- per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

IRPET, quale ente pubblico regionale con un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità (cfr. sezione 3), è dunque tenuto all'adozione del Piano con le modalità semplificate previste nel decreto attuativo ministeriale.

Con DPR n. 81 del 30 giugno 2022 è stato adottato apposito "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" finalizzato ad individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO, quali in particolare:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);
- Piano della Performance (HdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP).

Il 30 giugno 2022 è stato infine pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e le modalità semplificate per i piccoli enti.

In base a quanto stabilito all'articolo 6 "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti"¹ del citato DM 132/2022 nonché dello schema tipo di Piano allegato al medesimo DM, le sezioni da compilare per le piccole amministrazioni sono:

¹ 1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'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 dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

2. 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

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 -Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza (con semplificazioni rispetto agli enti grandi);

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano;

Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;

Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro agile;

Sottosezione 3.3 – Piano triennale fabbisogni di personale (con semplificazioni):

Restano quindi escluse le sottosezioni 2.1. Valore pubblico e 2.2. Performance, nonché l'intera Sezione 4-Monitoraggio, oltre alle ulteriori semplificazioni stabilite all'art. 6 in merito in particolare alla sottosezione dei Rischi corruttivi nonché a quella relativa al fabbisogno di personale (vedi successivi chiarimenti).

Rispetto a tale quadro normativo ed alle semplificazioni previste, come meglio individuate nelle successive sezioni e sottosezioni del presente Piano, IRPET, nonostante le piccole dimensioni e con i limiti alle stesse correlati, ha ritenuto comunque opportuno inserire all'interno del PIAO la sottosezione relativa alla Performance dell'Ente, in quanto strettamente correlata agli altri strumenti programmatici, nonché, nella parte relativa al Fabbisogno di personale, riportare tutte le informazioni e valutazioni necessarie e propedeutiche per le eventuali future assunzioni.

Questo al fine di far confluire in unico documento strategico, evitando duplicazioni e frammentazioni, tutti i principali adempimenti necessari e fondamentali per l'organizzazione e la gestione integrata delle attività, obiettivo primario dell'adozione del PIAO stesso.

protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: IRPET - ISTITUTO REGIONALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA DELLA TOSCANA

Tipologia: ENTE PUBBLICO REGIONALE, istituito con Legge regionale Toscana n.59 del 29 luglio 1996 "Ordinamento dell'IRPET" e s.m.i.

codice IPA: irpet_

C.F/P.IVA: 04355350481

Sede legale e operativa: via Pietro Dazzi n.1, 50141, Firenze (Italia)

Legale rappresentante: Direttore pro tempore, dott. Nicola Sciclone

Sito istituzionale: <http://www.irpet.it/>

Pec: protocollo.irpet@postacert.toscana.it

Facebook: <https://www.facebook.com/irpet.toscana/>

Tel +39 55 459111 · Fax +39 55 4591240

Compiti e funzioni: ente di consulenza sia per la Giunta che per il Consiglio regionale per lo svolgimento di compiti di studio e ricerca in materia di programmazione indicati nell'articolo 2 della legge regionale 59/96 s.m.i.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico - Cenni (Sottosezione non prevista per enti con meno di 50 dipendenti)

IRPET, in quanto ente con un numero di dipendenti inferiore da anni alle 50 unità di dipendenti, non è tenuto alla compilazione della presente sottosezione.

Tuttavia, si ritiene comunque opportuno inserire tale sezione operando un semplice aggiornamento rispetto al Piao precedente relativamente al nuovo Piano di attività dell'Ente per l'anno 2024 e per il triennio 2024-2026.

IRPET, ente di consulenza per la Giunta ed il Consiglio regionale della Toscana, svolge attività di ricerca in ambito economico, sociale e territoriale, finalizzata alla programmazione, analisi e valutazione delle politiche pubbliche.

Sono compiti dell'Istituto, secondo l'articolo 2 della legge regionale n. 59/1996 e sue successive modifiche ed integrazioni:

- a) lo studio della struttura socio economica regionale e delle sue trasformazioni, degli andamenti congiunturali e dei relativi strumenti analitici;
- b) lo studio della struttura territoriale regionale e delle sue trasformazioni e dei relativi strumenti analitici;
- c) lo studio delle metodologie di programmazione, di valutazione e di verifica delle politiche;
- d) gli studi preparatori per gli atti della programmazione regionale e per il piano di indirizzo territoriale regionale in ordine ai problemi economici, territoriali e sociali;
- dbis) l'elaborazione dei documenti o rapporti di valutazione dei programmi nazionali e dell'Unione Europea gestiti dalla Regione Toscana, di cui all'art. 10, comma 5 e 12 della L.R. 2 agosto 2013, n. 44 (Disposizioni in materia di programmazione regionale);
- e) la circolazione delle conoscenze e dei risultati di cui alle lettere (a) (b) e (c).

Inoltre l'Istituto, nell'ambito delle stesse materie, può svolgere altre attività di studio, ricerca e consulenza su committenza di soggetti pubblici e privati diversi da Regione Toscana e può, altresì, stabilire relazioni con altri enti di ricerca, anche esteri, uffici studi, istituti specializzati, dipartimenti universitari nonchè assumere iniziative di formazione specialistica nelle discipline oggetto dell'attività dell'Istituto (art. 2, commi 2 e 3, della L.r. 59/96 smi).

L'ente ha una propria autonomia giuridica, amministrativa, organizzativa e contabile. L'istituto è finanziato dal contributo regionale ordinario per la copertura delle spese di funzionamento, dagli ulteriori contributi ricavati da fondi europei e nazionali per la esecuzione delle attività comuni con Regione Toscana e dai proventi della vendita di servizi ad enti diversi da Regione Toscana.

Le strategie operative dell'IRPET sono fissate nel programma di attività annuale e pluriennale sulla base degli specifici indirizzi espressi dalla Giunta regionale sentito il Consiglio, sulla base delle risorse disponibili e degli obiettivi stabiliti nel DEFR regionale.

Il Programma di attività, proposto dal Direttore sulla base di tali indirizzi, è approvato dal Comitato di Indirizzo e controllo e trasmesso alla Giunta e al Consiglio regionale, unitamente al bilancio di previsione. Tutta l'attività dell'IRPET è riepilogata nella Relazione annuale di attività approvata sempre dal Comitato di indirizzo e controllo e trasmessa agli organi regionali insieme al bilancio consuntivo dell'ente.

Tanto il programma annuale di attività quanto la relazione finale sono pubblicati sul sito dell'IRPET al seguente link: <http://www.irpet.it/programmi-e-relazioni-di-attivita>

Il programma per il triennio 2024/2026 e per l'annualità 2024 è stato approvato, sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta regionale con delibera n. 1204 del 23/10/2023 recante "Istituto Regionale per la Programmazione Economica (IRPET). Indirizzi a IRPET per il piano di attività 2024-2026", con **deliberazione del Comitato di indirizzo e controllo n. 2 del 28.11.2023.**

Restano confermati nel Piano di attività i due filoni principali: attività istituzionale e attività comuni. La prima ha una corrispondenza nel finanziamento ordinario dell'istituto, la seconda si riferisce alle attività comuni finanziate con fondi europei ed eventualmente anche di altra natura (nazionale e/o regionale). Vi è infine un filone residuale relativo alla possibilità per l'Istituto di svolgere attività comuni o commerciali per conto di altri enti pubblici o privati.

Con successiva **delibera n. 1504 del 18.12.2024**, la Giunta regionale ha individuato l'ammontare delle risorse destinate sul triennio 2024/2026 all'attuazione del citato Piano di attività - invariato nei suoi contenuti sostanziali- dando atto, tra l'altro, delle risorse destinate alle attività di ricerca comuni a supporto delle autorità di gestione del POR FESR, FEASR, FSE e della relativa copertura finanziaria.

2.2. Performance *(Sottosezione non prevista per enti con meno di 50 dipendenti)*

Il sistema di valutazione dell'IRPET è stato adottato con determinazione del Direttore n. 54 del 17.11.2011 (pubblicato sul sito istituzionale, sezione 'Amministrazione trasparente', rubrica 'Performance', voce 'Sistema di valutazione'), come modificato ed aggiornato da ultimo con determinazione n. 33 del 29.06.2020.

Esso è stato redatto ai sensi di quanto disposto all'articolo 7 del decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e degli articoli 19 e 20 della L.R. Toscana 8.1.2009, n. 1, come modificati dalla L.R. Toscana 17.11.2010, n. 57, con i contenuti e per gli effetti stabiliti ai Titoli II e III del citato D.Lgs. n. 150/2009 ed al Capo III-bis del regolamento emanato con Decreto del Presidente della Regione Toscana 24.3.2010, n. 33/R.

IRPET, infatti, in quanto ente dipendente della Regione Toscana (ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto regionale) è soggetto alle disposizioni regionali in tema di performance ai sensi dell'articolo 45 del regolamento emanato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale 24 marzo 2010, n. 33/R ad oggetto "Regolamento di attuazione della Legge Regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione ed ordinamento del personale)", come recate dal capo III bis del medesimo.

Il sistema di valutazione adottato da IRPET tiene conto della peculiarità della natura e del fine istituzionale dell'Istituto, chiamato a svolgere attività di ricerca, studio e consulenza, nell'ambito della analisi economica, sociale e territoriale.

Coordinando le norme generali in materia di valutazione con le specificità della struttura dell'IRPET, il sistema di valutazione mira, da un lato, ad incentivare la qualità della prestazione lavorativa, riconoscendo il merito, dall'altro, a valorizzare le capacità interne e garantire elevati standard qualitativi tanto nel settore della ricerca, in termini di valore scientifico, accuratezza metodologica, approfondimento analitico e rispetto dei tempi programmati, quanto nei servizi e nelle strutture amministrative, in termini di efficacia ed efficienza.

2.2.1 Le fasi e il ciclo della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione è articolato in varie fasi, con tempi e modalità coerenti con il Piano annuale di Attività dell'IRPET (cfr. par. Valore pubblico) e, ad esso, strettamente collegato.

Nel rispetto degli obiettivi previsti dalla legislazione in materia, l'articolazione del ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo e di direzione dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni.

Di seguito si rappresenta il ciclo della performance:



Alle suddette fasi deve essere correlata una tempistica in grado, da un lato, di rispettare l'esigenza di programmazione degli obiettivi dell'ente e dei correlati obiettivi individuali, dall'altro, di consentire la misurazione e consuntivazione dei risultati- prima dell'ente nel suo complesso e quindi del dipendente-, nell'ottica di una stretta connessione tra qualità della prestazione individuale e qualità della prestazione organizzativa.

Nello specifico, si individua un percorso "a cascata" che prevede:

- una **prima fase volta alla programmazione degli obiettivi**, così articolata:
 - a) redazione del piano della qualità della prestazione organizzativa con individuazione degli obiettivi strategici su base triennale e conseguente aggiornamento su base annuale;
 - b) Assegnazione a ciascun settore e/o struttura dirigenziale degli obiettivi organizzativi mediante la redazione del Piano di Lavoro annuale;
 - c) Assegnazione degli obiettivi individuali al personale;
- una **seconda fase volta alla misurazione e consuntivazione dei risultati**:
 - a) valutazione dei risultati conseguiti dall'ente rispetto agli obiettivi prefissati;
 - b) valutazione dei risultati conseguiti da ciascun settore /struttura dirigenziale;
 - c) valutazione dei risultati conseguiti dal singolo.

Gli strumenti a supporto del Ciclo di gestione e del sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione, volti a definire in un quadro organico obiettivi dell'ente ed obiettivi individuali, sono:

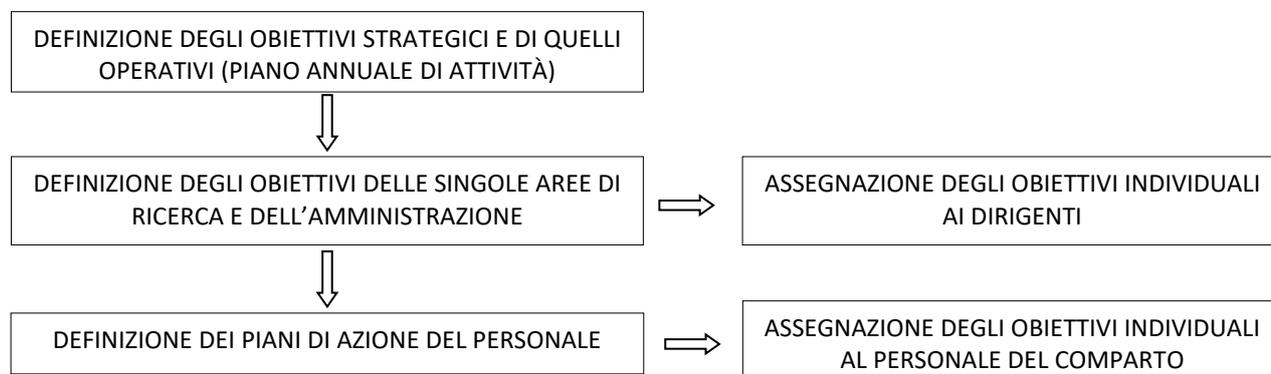
- a) **PIANO DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA**: individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente.
- b) **PIANO DI LAVORO**: individuazione degli obiettivi di struttura attribuiti ai singoli settori e dei relativi Piani di Azione.
- c) **SCHEDE DI ASSEGNAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI**: individuazione degli obiettivi e dei comportamenti che saranno oggetto di valutazione per misurare la qualità della prestazione individuale.

Il sistema di governo della performance "a cascata" è volto a monitorare le variabili chiave e le informazioni strategicamente rilevanti secondo un processo progressivo che consente la definizione, assegnazione e riconduzione di ciascun atto/attività svolta ad uno specifico obiettivo strategico pluriennale.

Ecco, quindi, che in stretta coerenza con gli obiettivi strategici (mutuati dal Programma annuale di attività dell'IRPET e strettamente connessi con il Documento di Economia e Finanza Regionale – DEFR) si definiscono gli obiettivi dell'Ente di ciascuna struttura dirigenziale con i relativi indicatori di risultato e valori

attesi, riportati nei documenti a supporto del ciclo e, quindi, gli obiettivi individuali e le attività del personale del comparto.

Il seguente diagramma illustra il processo decisionale che definisce gli indirizzi strategici, i piani di azione e quindi gli obiettivi individuali del personale dirigente e del comparto.



2.2.2 Piano Della Qualità della Prestazione Organizzativa

Il Piano della qualità della prestazione organizzativa (PQPO) è un documento programmatico annuale con proiezione triennale volto a garantire trasparenza e informazione sui programmi di attività dell'Ente.

All'interno del Piano sono illustrati gli obiettivi strategici, nonché i relativi indicatori e valori attesi (target), ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture; i contenuti di questo documento rappresentano, pertanto, il punto di partenza dell'intero ciclo di programmazione, misurazione e valutazione delle prestazioni di tutta la struttura organizzativa dell'IRPET.

Tale strumento è regolato, compatibilmente con l'assetto del nostro Istituto, dagli artt. 28 quinquies e seguenti del Regolamento emanato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale 24 marzo 2010, n.33/R (Regolamento di attuazione della legge regionale 8 gennaio 2009, n.1 "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale"), coordinato con il Decreto del Presidente della Giunta Regionale 14 febbraio 2011, n.6/R.

L'articolo 15 bis della L.R. 59/1996 e ss.mm.ii. (Ordinamento IRPET) prevede che il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa è predisposto dal Direttore in coerenza con il programma di attività dell'Istituto ed è approvato dalla Giunta regionale, che provvede altresì al monitoraggio circa lo stato di realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa.

Le fasi, gli strumenti di supporto e gli attori coinvolti nel ciclo di gestione della performance organizzativa dell'Istituto risultano individuati nelle Linee guida del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione (PMV) approvate, in ultimo, dalla Giunta Regionale con propria deliberazione n. 229/2018 ed alle quali si rimanda per avere una visione completa del ciclo della performance.

Le fasi del ciclo della performance organizzativa sono le seguenti:

1. Programmazione, definizione obiettivi, condivisione con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ed approvazione (da svolgersi nel periodo novembre/gennaio dell'anno di approvazione del PQPO);
2. Monitoraggi trimestrali (da svolgersi nel periodo aprile/gennaio dell'anno successivo a quello di approvazione del PQPO);
3. Valutazione e rendicontazione dei risultati del PQPO, dei Direttori vertici degli enti dipendenti (da svolgersi nel periodo gennaio/ottobre successivo a quello di approvazione del PQPO).

Le suddette fasi sono scandite da scadenze temporali che garantiscano da un lato il rispetto della programmazione degli obiettivi dell'Istituto e degli obiettivi individuali e, dall'altro, la misurazione e la rendicontazione dei risultati, nell'ottica di una stretta correlazione.

2.2.3 Il Pqpo 2024

Il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO) di IRPET per l'anno 2024 è stato approvato da parte della Giunta regionale Toscana con **delibera n. 59 del 29.01.2024**.

Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale, sezione ‘Amministrazione trasparente’, rubrica ‘Performance’, voce “Piano delle Performance” (<http://www.irpet.it/piano-performance>), anno 2024.

Nel PQPO per l'anno 2024 sono stati **definiti**, in armonia con quanto contenuto nei documenti programmatici regionali, obiettivi di valenza strategica rappresentanti la descrizione dei risultati che l'Istituto si prefigge di raggiungere per eseguire con successo gli indirizzi politico programmatici.

Tali obiettivi sono coerenti con il DEFR 2024 e con il Programma annuale delle attività sulla base degli indirizzi approvati dalla Giunta regionale con delibera da ultimo n. 1504 del 18.12.2024, recante “Istituto Regionale per la Programmazione Economica (IRPET). Indirizzi a IRPET per l’elaborazione del programma di attività per il triennio 2024/2026” (cfr. Valore pubblico cap.1) che descrive in modo dettagliato la ricerca di base con il conseguente sviluppo ed aggiornamento dei modelli, i prodotti e i rapporti di ricerca e le attività di consulenza a supporto della programmazione e delle scelte di governo di Regione Toscana.

Gli obiettivi strategici sono da intendersi, quindi, quali obiettivi **di particolare rilevanza rispetto ai bisogni ed alle attese dei portatori di interesse** e sono programmati su base triennale e aggiornati annualmente con riferimento alle priorità dell'istituto. Nel PQPO per l'anno 2024 sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici:

1. **una PA trasparente e leggera: innovazione, semplificazione, contenimento della spesa;**
2. **valorizzazione e diffusione delle ricerche;**
3. **analisi congiunturale e previsionale del sistema economico;**
4. **previsione demografica decennale;**
5. **analisi degli effetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per la Toscana;**
6. **analisi dei processi di transizione;**
7. **attività comune svolta in assistenza tecnica alla Autorità di Gestione del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale;**
8. **valutazione degli impatti economici degli interventi per il settore culturale.**

Il conseguimento degli obiettivi strategici coinvolge l'intera struttura dell'istituto in quanto gli stessi si caratterizzano per un impatto fortemente trasversale sulla “macchina burocratica”. Ciò non toglie, ovviamente, che certi obiettivi siano da attribuirsi più marcatamente alla competenza di alcune unità organizzative piuttosto che a quella di altre, ma i medesimi, proprio in relazione al loro carattere strategico, vengono conseguiti con il contributo dell'intera struttura.

A seguire, si rappresenta una scheda-obiettivi nella quale sono individuati gli specifici obiettivi, peso percentuale (grazie al quale è possibile graduare l'importanza relativa degli obiettivi all'interno della scheda-obiettivi), indicatori, valori iniziali (relativi all'anno 2023 o all'ultimo dato utile disponibile), valori target (2024 e relativa tendenza per gli anni 2025/2026, ove disponibile), note, responsabile attuazione (struttura di riferimento per la realizzazione dell'obiettivo) e collegamento con la programmazione regionale 2024, utili per monitorare puntualmente lo stato di conseguimento degli obiettivi organizzativi nonché per valutare il grado di realizzazione degli obiettivi individuali del Direttore dell'istituto. Per quanto concerne il valore iniziale si ritiene opportuno sottolineare che, fatte salve situazioni particolari evidenziate nel campo note della scheda-obiettivi, tale valore (laddove presente) si configura quale punto di riferimento per apprezzare la performance della struttura e consentirne la confrontabilità temporale con quella degli anni precedenti. La rilevazione della performance realizzata su uno specifico indicatore, nel caso in cui il valore target non risulti pienamente conseguito, verrà effettuata parametrando percentualmente il risultato raggiunto con il valore target fissato, salva l'applicazione degli eventuali ritardi quantificati (per gli indicatori di tipo procedurale).

Per ciò che riguarda gli indicatori procedurali sono stati definiti alcuni cronoprogrammi dettagliati (si veda nelle pagine successive alla scheda-obiettivi) che, attraverso l'esplicitazione di apposite fasi di realizzazione, consentono di apprezzarne l'avanzamento in modo maggiormente oggettivo

ISTITUTO REGIONALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA TOSCANA (IRPET) - OBIETTIVI 2024											
I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI						Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2024
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2024	Valore target 2025 - 2026			
1	Una PA trasparente e leggera: innovazione, semplificazione, contenimento della spesa	1.1	Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024/2026	5,00%	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2024	100,00% dato finale 2022	100,00%	100,00%	Nell'ambito del PTPCT 2024/2026 vengono specificate le misure organizzative da adottare, sia in tema di trasparenza che di anticorruzione, ed i conseguenti cronoprogrammi utili per verificarne la realizzazione. La verifica circa il conseguimento dell'obiettivo sarà validata dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza sia con riguardo al rispetto delle scadenze che all'effettuazione degli adempimenti	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)	Obiettivo trasversale
					Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2024	100,00% dato finale 2022	100,00%	100,00%			
2	Valorizzazione e diffusione delle ricerche	2.1	Diffusione delle analisi e dei risultati degli studi dell'IRPET	10,00%	Numero di visualizzazioni medie mensili del sito internet dell'Istituto	8.623 dato finale 2022	7.000	>= dato finale anno precedente	Essendo ancora in corso di ultimazione il passaggio dal vecchio al nuovo sito, questa operazione comporta una maggior difficoltà nell'accessibilità e visibilità dei lavori e delle ricerche dell'Istituto, limitando il numero degli accessi al sito	Dirigenza	Obiettivo trasversale
		2.3	Rispetto delle tempistiche per la conclusione delle attività	5,00%	Frequenza media elaborazione Note congiunturali, Note rapide, Note di lavoro	3/mese dato finale 2022	2/mese	2/mese	Nell'ambito dell'attività di analisi e comunicazione degli esiti della ricerca è prevista la pubblicazione di 22 note nel corso dell'anno (in media 2 al mese escludendo il mese di agosto)	Dirigenza	DGR n. 1204/2023 - Documento di indirizzo 2024 ad IRPET
3	Analisi congiunturale e previsionale del sistema economico	3.1	Stima previsionale dell'export estero della Toscana coerente con il dato ufficiale pubblicato dall'Istituto Nazionale di Statistica (Istat)	10,00%	Margine di errore percentuale relativo alla stima della dinamica dell'export toscano	0,80% dato finale 2022	>= -5,00% <= +5,00%	>= -4,00% <= +4,00%	Il margine di errore è calcolato sulle base delle previsioni che IRPET diffonderà due volte l'anno (a giugno 2024 e a ottobre 2024) in merito rispettivamente all'export del primo semestre 2024 e del terzo trimestre 2024; l'errore di previsione sarà calcolato confrontando le stime di IRPET con il dato ufficiale di Istat che verrà pubblicato nel corso dell'anno (abitualmente il dato ufficiale relativo al primo semestre viene pubblicato entro settembre mentre il dato relativo al terzo trimestre viene pubblicato entro la fine di dicembre)	Congiuntura e struttura economica	DGR n. 1204/2023 - Documento di indirizzo 2024 ad IRPET
4	Previsione demografica decennale	4.1	Stima previsionale della popolazione toscana coerente con le stime ufficiali aggiornate pubblicate dall'Istat	10,00%	Margine di errore percentuale relativo alla stima della popolazione toscana	-	>= -5,00% <= +5,00%	>= -4,00% <= +4,00%	Il margine di errore è calcolato sulla base delle previsioni che IRPET diffonderà nei vari rapporti; sarà calcolato come scostamento rispetto alle previsioni dell'Istat scenario mediano; verranno presi in considerazione per il confronto, oltre la popolazione complessiva, il valore e la distribuzione per classi quinquennali d'età	Modelli per l'analisi delle interdipendenze settoriali, delle relazioni tra economia e ambiente; modelli di microsimulazione e disuguaglianza	DGR n. 1204/2023 - Documento di indirizzo 2024 ad IRPET
					Coerenza della distribuzione della popolazione stimata per classi di età quinquennali rispetto al valore stimato da Istat, misurata attraverso il test di C quadro	-	>= -5,00% <= +5,00%	>= -4,00% <= +4,00%			
5	Analisi degli effetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per la Toscana	5.1	Analisi e monitoraggio di spesa pubblica e PNRR	10,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 1	Economia pubblica e infrastrutture	DGR n. 1204/2023 - Documento di indirizzo 2024 ad IRPET
		5.2	Analisi sullo stato di avanzamento e l'attuazione dei progetti del PNRR, per loro fattispecie e territorio	5,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 2	Economia pubblica e infrastrutture	DGR n. 1204/2023 - Documento di indirizzo 2024 ad IRPET
6	Analisi dei processi di transizione	6.1	Upgrade multiregionale del modello idroeconomico	15,00%	Realizzazione modello integrato multiregionale idroeconomico secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	L'estensione alla dimensione multiregionale consente una analisi robusta dell'impronta idrica dei settori istituzionali regionali. Si veda il cronoprogramma IRPET 3	Analisi intersettoriale energia ed ambiente	Obiettivo trasversale
7	Attività comune svolta in assistenza tecnica alla Autorità di Gestione del Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale	7.1	Effetti degli interventi per l'imprenditorialità agricola giovanile	15,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 4	Sistemi produttivi e imprese	DGR n. 1204/2023 - Documento di indirizzo 2024 ad IRPET
8	Valutazione degli impatti economici degli interventi per il settore culturale	8.1	Valutazione degli impatti economici, sociali e territoriali delle sovvenzioni a fondo perduto (Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale) per la produzione di opere cinematografiche e audiovisive	15,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 5	Sistemi locali, cultura e turismo	DGR n. 1204/2023 - Documento di indirizzo 2024 ad IRPET
				100,00%							

(1) Responsabile attuazione dell'obiettivo è la struttura che svolge la funzione di referente per la sua realizzazione ed il cui responsabile raggiuglierà il vertice dell'ente (ove non si tratti della stessa persona) circa lo stato di avanzamento

Cronoprogramma IRPET 1

RISULTATO ATTESO Analisi e monitoraggio di spesa pubblica e PNRR <i>Valore target – entro il 31/12/2024</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Completamento analisi riferita a tutto il 2023	Nota scritta	10/02/2024	31/03/2024	Economia pubblica e territorio	20,00%
2	Completamento analisi riferita al primo trimestre 2024	Nota scritta	20/02/2024	30/05/2024	Economia pubblica e territorio	5,00%
3	Completamento analisi riferita al secondo trimestre 2024	Nota scritta	01/06/2024	30/09/2024	Economia pubblica e territorio	30,00%
4	Completamento analisi riferita al terzo trimestre 2024	Nota scritta	01/10/2024	31/12/2024	Economia pubblica e territorio	45,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma IRPET 2

RISULTATO ATTESO Analisi sullo stato di avanzamento e l'attuazione dei progetti del PNRR, per loro fattispecie e territorio <i>Valore target – entro il 31/12/2024</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Predisposizione della banca dati riferita al 2023	Data base	10/02/2024	31/03/2024	Economia pubblica e territorio	20,00%
2	Completamento analisi dei dati	Effettuazione elaborazioni	20/02/2024	30/05/2024	Economia pubblica e territorio	10,00%
3	Completamento analisi territoriale relativa al 2023	Nota scritta	01/06/2024	30/09/2024	Economia pubblica e territorio	40,00%
4	Aggiornamento primo semestre 2024	Nota scritta	01/10/2024	31/12/2024	Economia pubblica e territorio	30,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma IRPET 3

RISULTATO ATTESO Upgrade multiregionale del modello idroeconomico. Realizzazione modello integrato multiregionale idroeconomico <i>Valore target – entro il 31/12/2024</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Predisposizione data base pluriregionale su caratteristiche sistema idrico	Data base	10/01/2024	30/06/2024	Analisi intersettoriale energia ed ambiente	40,00%
2	Integrazione modellistica	Effettuazione elaborazioni	01/07/2024	30/10/2024	Analisi intersettoriale energia ed ambiente	40,00%
3	Prime analisi e quantificazione impronta idrica	Effettuazione elaborazioni	01/11/2024	31/12/2024	Analisi intersettoriale energia ed ambiente	20,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma IRPET 4

RISULTATO ATTESO Effetti degli interventi per l'imprenditorialità agricola giovanile <i>Valore target - entro il 31/12/2024</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Predisposizione della banca dati riferita ai beneficiari degli interventi e, se esistente, a un insieme di imprese agricole giovanili non beneficiarie	Data base	10/01/2024	31/07/2024	Settori produttivi e imprese	40,00%
2	Analisi dei dati e valutazione dei programmi rilevanti	Effettuazione elaborazioni	01/08/2024	30/10/2024	Settori produttivi e imprese	40,00%
3	Realizzazione di un report di ricerca	Nota scritta	01/11/2024	31/12/2024	Settori produttivi e imprese	20,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

Cronoprogramma IRPET 5

RISULTATO ATTESO Valutazione degli impatti economici, sociali e territoriali delle sovvenzioni a fondo perduto (Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale) per la produzione di opere cinematografiche e audiovisive <i>Valore target - entro il 31/12/2024</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Predisposizione della banca dati contenente le caratteristiche delle imprese beneficiarie delle sovvenzioni e, possibilmente, di quelle di un insieme di imprese non beneficiarie. Ricostruzione dei legami intersettoriali delle imprese beneficiarie	Data base	10/01/2024	31/07/2024	Sistemi locali, cultura e turismo	40,00%
2	Analisi dei dati e valutazione degli impatti	Effettuazione elaborazioni	01/08/2024	30/10/2024	Sistemi locali, cultura e turismo	40,00%
3	Realizzazione di un report di ricerca	Nota scritta	01/11/2024	31/12/2024	Sistemi locali, cultura e turismo	20,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

2.2.4. Obiettivi di accessibilità digitale

Negli ultimi anni si sono succeduti a più riprese interventi normativi e regolatori finalizzati alla completa digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni, con riferimento tanto ai processi interni quanto a quelli esterni che interessano l'utenza (cittadini, imprese, professionisti, associazioni, ecc.) e le altre amministrazioni. Con l'introduzione del Piano Triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione è stato dato un nuovo e deciso impulso al processo di transizione al digitale della pubblica amministrazione. In particolare, l'attuazione dei principi "once-only" e "digital-first" la comunicazione per via telematica rappresenterà la modalità predefinita per l'interazione sia tra le singole amministrazioni e l'utenza sia tra le amministrazioni. Se da un lato questa prospettiva assicura il pieno e concreto riconoscimento dei diritti di cittadinanza digitale di cui all'art. 3 ("Diritto all'uso delle tecnologie") e all'art. 7 ("Diritto a servizi on-line semplici e integrati") del **D.Lgs 2005/82 ("Codice dell'Amministrazione Digitale)**, dall'altro richiede una maggiore attenzione ai requisiti di accessibilità sanciti dalla **L. 2004/4 (c.d. "Legge Stanca")**.

Con riferimento al proprio sito web istituzionale, si fa presente che è in attuale fase di rifacimento volta anche a renderlo conforme alla normativa in materia di accessibilità.

Fra le attività previste rientrano anche gli adempimenti richiamati dal Piano Triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione qui di seguito riportati, e che si confermano anche per il periodo di riferimento per il presente piano:

-entro marzo di ogni anno, pubblicare gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito;

-entro il 23 settembre di ogni anno, pubblicare tramite l'applicazione **form.agid.gov.it** una dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei propri siti web e APP mobili.

Per gli **obiettivi di accessibilità digitale dell'IRPET per il 2024** si rinvia a quanto previsto al seguente link:
<https://form.agid.gov.it/view/20db8c2e-bf97-44d6-8d5e-f0236244d7ac>

Intervento: Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo, Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità, Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili), Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i, Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Contenuto e finalità

Tra i Piani assorbiti dal PIAO è ricompreso anche il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito anche PTPCT) che viene ricondotto alla presente Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione e diviene una specifica Sotto-Sezione denominata Rischi corruttivi e Trasparenza.

Secondo quanto previsto nel decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, la Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” (art. 3 comma 1, lett. c): è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, ai sensi dell'art. 3 comma 1, lett. c del DM citato, contiene:

- 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Tuttavia, l'art. 6 del DM 30.06.2022, n. 132 in esame, per le amministrazioni con un numero di dipendenti inferiori alle 50 unità, come IRPET, prevede che le stesse procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), relative alla mappatura dei processi, 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 dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

Dunque, per IRPET, non essendosi verificati eventi corruttivi nel corso del 2023 né nel triennio precedente e non essendo intervenute modifiche organizzative (salvo quelle prese in considerazione nel paragrafo contesto interno) o disfunzioni amministrative significative, è possibile procedere ad un aggiornamento del precedente Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza -sezione 2.3. del PIAO, evidenziando comunque le novità e gli aggiornamenti più rilevanti, alla luce anche del PNA 2022 e del relativo aggiornamento 2023 (avvenuto recentemente con delibera ANAC del 19 dicembre 2023).

In ogni modo, stante il lavoro svolto negli anni che ha portato alla redazione di un Piano anticorruzione e della trasparenza completo, si ritiene doveroso mantenerne la struttura principale ed i contenuti fondamentali.

Ciò infatti permette di garantire la continuità nella attuazione del sistema di gestione del rischio corruzione, consolidando e portando a termine le misure di prevenzione della corruzione già individuate ma non ancora perfezionate o completate, integrando i contenuti del Piano alla luce delle novità intervenute e garantendo comunque coerenza e raccordo con gli altri strumenti programmatici, favorendo lo sviluppo di un percorso coordinato e complementare degli stessi.

Facendo rinvio al sito istituzionale di ANAC (<https://www.anticorruzione.it/>) per una rassegna completa dei Piani Nazionali Anticorruzione finora adottati dall'Autorità, si evidenzia che, nell'elaborazione di questa Sottosezione si è tenuto conto del PNA 2022 deliberato dal Consiglio dell'Autorità ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 (Piano Nazionale Anticorruzione 2023 - www.anticorruzione.it) e del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), aggiornamento 2023, approvato recentemente con **delibera n. 605 del 19.12.2023**.

In particolare, saranno prese in esame, oltre alle novità normative, gli aspetti principali interessati dal PNA 2023 circoscritto, tra l'altro, alla sola parte speciale del PNA 2022 relativa all'area dei contratti pubblici, al fine di adeguare i contenuti dei rischi e delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ad alcune disposizioni del nuovo codice dei contratti (d.lgs. 36/2023).

Nello specifico, saranno quindi considerate nel presente aggiornamento, le seguenti modifiche operate dal PNA 2023:

- la sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e alle relative misure di contenimento (cfr. tabella 1, § 4.)
- la disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 261 e 264 del 2023).

2.3.2 Obiettivi strategici e coordinamento con il POPO

Ai sensi dell'art. 1, comma 8 della L. 190/2012, come novellato dal D.Lgs. 97/2016, costituiscono contenuto necessario del PTPC gli **obiettivi strategici** in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, definiti dall'organo di indirizzo.

Come visto nella precedente sottosezione 2.3.2, cui si fa integrale rinvio, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza discendono dalle linee programmatiche definite nella programmazione dell'Ente.

Tenuto conto di quanto stabilito nel Programma di attività dell'IRPET per l'anno 2024 e nella relativa proiezione per il triennio 2024-2026, il PQPO 2024 dell'IRPET individua **l'obiettivo n. 1** relativo ai temi della trasparenza e dell'anticorruzione.

Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2024/2026

Tale obiettivo è diretto a incrementare l'efficienza e la trasparenza dell'IRPET sempre avendo riguardo al compito principale dell'Ente ossia l'analisi del contesto socio economico locale, regionale e nazionale.

Ne costituisce diretta conseguenza, tra l'altro:

- la riduzione dei tempi burocratici, anche attraverso l'informatizzazione, la semplificazione amministrativa e l'accessibilità alle informazioni attraverso la promozione del proprio sito istituzionale e della relativa sezione di Amministrazione trasparente;
- il controllo costante sulla legittimità, la regolarità dell'azione amministrativa e i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.
- lo sviluppo nell'ente di efficienti condizioni organizzative ed operative finalizzate a massimizzare le capacità di partecipazione e di progettazione anche ai fini del ricorso alle esternalizzazioni.
- l'attuazione della normativa in tema di semplificazione amministrativa ed accesso agli atti al fine di una completa informazione del cittadino.

2.3.3 Contesto esterno

La piena ed effettiva ricerca del rischio corruttivo per la propria organizzazione richiede oltre all'analisi dell'assetto istituzionale, dell'articolazione delle strutture operative e dei processi organizzativi, anche l'esame dei dati relativi all'incidenza dei fattori esterni che caratterizzano l'operato dell'Istituto sulle dinamiche

corruttive. L'analisi del contesto in cui opera l'Istituto si estende, dunque, anche all'esterno, in termini di influenze sociali, economiche, culturali e territoriali correlate ai propri compiti istitutivi, i quali del pari possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Si tratta di individuare i poteri e le principali pressioni a cui l'Istituto può essere sottoposto, al fine di comprendere quali siano effettivamente le minacce di corruzione e, quindi, di adottare misure efficaci ad eliminare e/o prevenire fenomeni corruttivi.

Le informazioni ed i dati che possono essere indicativi a tale scopo per un ente, quale IRPET che svolge la sua azione essenzialmente nel campo della ricerca, sono quelli di carattere economico e politico, relativi ai finanziamenti ed agli indirizzi/obiettivi al medesimo assegnati.

L'IRPET, come stabilito dalla legge istitutiva (L.59/96 e s.m.i), è ente dipendente della Regione Toscana, dotato di personalità giuridica, che svolge attività di studio, ricerca e consulenza nell'ambito dell'analisi economica, sociale e territoriale, sia per la Giunta che per il Consiglio regionale.

È finanziato con il contributo regionale ordinario per la copertura delle spese di funzionamento, dagli ulteriori contributi regionali per l'esecuzione di attività eccedenti il programma istituzionale e dai proventi della vendita di servizi ad enti pubblici diversi da Regione Toscana ed a soggetti privati in modo residuale.

Da tale previsione legislativa risulta dunque evidente come sia la Regione il principale interlocutore dell'IRPET: essa propone gli indirizzi programmatici dell'attività di ricerca ed analisi dell'IRPET, per lo svolgimento dei quali eroga contributiche rappresentano la prevalente fonte di finanziamento dell'Istituto.

Se infatti, sempre secondo quanto previsto dalla legge di ordinamento istitutiva sopra citata, IRPET può svolgere anche attività per conto di soggetti pubblici e privati esterni, diversi dalla Regione, resta comunque il limite della loro compatibilità con i compiti istituzionali di cui all'art. 2.

Dunque, la maggior influenza sull'attività dell'IRPET è indubbiamente legata al rapporto con le strutture regionali, derivante dalla stessa natura dell'ente, quale ente regionale, i cui organi sono di nomina regionale e le cui strategie operative sono stabilite nei programmi di attività, annuale e pluriennale, che vengono trasmessi alla Giunta ed al Consiglio regionale, unitamente al Bilancio di previsione.

Sempre connesso alla sua natura regionale, altro fattore di criticità è invero ravvisabile nella dimensione territoriale dell'operato dell'IRPET. Il compito di analizzare il sistema economico regionale lega infatti l'Istituto, prevalentemente ed inevitabilmente, al territorio toscano ed ai suoi principali interlocutori: non solo dunque la Regione, ma anche gli enti pubblici che operano sul territorio toscano, ovvero le Università, le Camere di Commercio, le aziende toscane che effettuano analisi territoriali, ovvero coloro che hanno un'ampia conoscenza dei dati relativi alla Toscana.

Tuttavia, a fronte di tale "limite geografico" che potrebbe rilevare come fattore di rischio nell'analisi del contesto esterno, preme sottolineare che l'attività dell'IRPET, proprio perché relativa allo studio e ricerca, è soggetta ad una forma indiretta di controllo generalizzato.

Infatti, i risultati dell'attività dell'IRPET sono oggetto di rapporti periodici e di relazioni specifiche presentati in forma pubblica (convegni e seminari) e sono raccolti nelle pubblicazioni dell'Istituto, a disposizione sia in forma cartacea (volumi che possono essere richiesti all'Istituto attraverso il servizio di biblioteca e documentazione) che elettronica (consultabili e scaricabili dal sito web).

Ciò garantisce massima trasparenza sull'attività svolta e massima accessibilità alle ricerche compiute dall'Istituto, nonché consente una valutazione sul suo operato a portata di chiunque sia interessato.

Inoltre, la volontà di IRPET di allargare, nei limiti del possibile, il raggio della sua attività e di interlocutori è rilevabile sia nei suoi numerosi interventi e partecipazioni a convegni di carattere nazionale o internazionale, sia nei rapporti intessuti a livello europeo (con la partecipazione anche a progetti europei) ed a livello internazionale con riferimento alla costruzione di modelli (macroeconomici ed econometrici).

È poi da rilevare la presenza di un organismo del tutto esterno all'IRPET che effettua un controllo sulla performance dell'Istituto: **l'Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V.)**. Per effetto di quanto stabilito con la delibera n. 945 del 6 ottobre 2015 detto Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) è unico per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e gli Enti Dipendenti ed è composto da 3 componenti nominati d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

In conformità con la normativa di riferimento sia regionale di cui al capo IIIbis del Regolamento approvato con D.P.G.R. 24 marzo 2010, n. 33/R e succ. modifiche, sia nazionale ed in particolare dal d.lgs. 150/2009, l'O.I.V. esplica funzioni di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché del sistema di premialità, valutando l'operato dell'Istituto.

Rapporto ANAC “Percezione della corruzione in Italia e nel mondo”

Importanti informazioni per comprendere il fenomeno corruttivo in Italia sono fornite dall'annuale Rapporto sull'Indice di percezione della corruzione (CPI), curato da Transparency International Italia, e presentato presso la sede dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 31 gennaio 2023.

Nell'ultimo anno l'Italia è migliorata ancora nella classifica di Transparency International, dopo il balzo di dieci posizioni dello scorso anno: secondo i dati dell'indice della percezione della corruzione siamo al 41° posto su una classifica di 180 paesi. L'anno precedente l'Italia occupava il 42° posto, dunque è migliorata di una posizione nella scala internazionale.

La classifica tiene conto più che dei dati effettivi di quelli afferenti alla percezione del fenomeno corruttivo, che Transparency International ha valutato sulla base di due indici, ossia:

- il CPI – Corruption Perception Index che tiene conto della percezione del livello di corruzione nel settore pubblico da parte di uomini e donne in affari e di esperti ed esperte nazionali; quest'indice restituisce un valore da 0 – per i paesi molto corrotti – a 100 – per i paesi "puliti";
- il GBC – Global Corruption Barometer che tiene conto, invece, delle esperienze e percezioni della corruzione nel settore pubblico da parte delle persone nella loro vita quotidiana.

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli “puliti”: il punteggio dell'Italia nel 2022 è 56, tre punti in più rispetto al 2020 (stabile rispetto al 2021). L'andamento è crescente dal 2012: in dieci anni è aumentato di 14 punti anche se ancora al di sotto della media dei paesi dell'Europa occidentale è di 66 punti.

Benché sia stato registrato un significativo miglioramento, va infatti osservato che la posizione dell'Italia rimane significativamente arretrata rispetto a tutti i principali paesi europei dell'Europa occidentale.

I paesi meno corrotti del mondo secondo l'indice di Transparency sono la Danimarca, la Finlandia e la Nuova Zelanda.

Il Report CPI 2022 mette in evidenza la forte correlazione tra corruzione, conflitti e sicurezza. La corruzione erode le risorse per il benessere comune, genera tensioni sociali, riduce la fiducia nei governi, crea terreno fertile per attività criminali, in definitiva minaccia la stabilità politica, sociale ed economica di un Paese.

Con un punteggio medio di 66 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione europea (UE) è ancora una volta la regione con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) e l'Italia è tra i paesi dell'area che hanno registrato maggiori progressi dal 2012 al 2022, nonostante resti ancora sotto la media del punteggio europeo. Il CPI 2022 conferma, infatti, l'Italia al 17 posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.

Il punteggio e il conseguente posizionamento del nostro Paese confermano l'Italia nel gruppo dei paesi europei in ascesa sul fronte della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Un risultato frutto dell'applicazione delle misure normative in tema di prevenzione della corruzione adottate nell'ultimo decennio e dell'attenzione che su di essa ha riversato il decisore politico. L'Italia ha infatti beneficiato delle **misure anticorruzione adottate nell'ultimo decennio**, compreso un nuovo **codice degli appalti** che ha portato a una maggiore trasparenza.

Tuttavia, nella nota di Transparency, pur evidenziando i notevoli miglioramenti conseguiti dal nostro paese, si sottolinea la necessità di mantenere alto il livello di attenzione sul fenomeno corruttivo, specie in periodi di grave emergenza sociale ed economica conseguente all'epidemia da virus Covid-19. *“Negli ultimi anni l'Italia ha compiuto significativi progressi nella lotta alla corruzione: ha introdotto il diritto generalizzato di accesso agli atti rendendo più trasparente la Pubblica Amministrazione ai cittadini, ha approvato una disciplina a tutela dei whistleblower, ha reso più trasparenti i finanziamenti alla politica e, con la legge anticorruzione del 2019, ha inasprito le pene previste per taluni reati. In questo contesto, le sfide poste dall'emergenza Covid-19 possono mettere a rischio gli importanti risultati conseguiti se si dovesse abbassare l'attenzione verso il fenomeno e non venissero previsti e attuati i giusti presidi di trasparenza e anticorruzione, in particolare per quanto riguarda la gestione dei fondi stanziati dall'Europa per la ripresa economica”.*

Digital Decade Report 2023: il nuovo Digital Economy and Society Index (DESI) che ci racconta i progressi dell'Europa digitale

È stato pubblicato il primo **“Report on the state of the Digital Decade”**, il Rapporto della Commissione europea, pubblicato il 27 settembre 2023, che da quest'anno sostituisce il **DESI**.

Dal rapporto si evince che i Paesi UE devono intensificare gli sforzi comuni per raggiungere gli obiettivi del **Digital Decade Policy Programme (DDPP)**, il Programma di Politica del Decennio Digitale adottato dal Parlamento Europeo e dal Consiglio ed entrato in vigore il 9 gennaio 2023. Guardando in particolare all'Italia, come accaduto negli anni scorsi con il DESI si evidenzia una situazione in “chiaroscuro”, con notevoli progressi nel settore delle infrastrutture digitali, una situazione ancora critica per le **competenze digitali di base** e passi avanti (ma ancora da potenziare) nel campo dei **servizi pubblici**.

Competenze digitali, infrastrutture digitali, digitalizzazione delle imprese (compreso l'uso **dell'Intelligenza Artificiale**) e digitalizzazione dei servizi pubblici sono i quattro pilastri principali su cui si concentra il Digital Decade Report, che analizza le prestazioni dell'UE e dei singoli Paesi rispetto ai traguardi fissati dal DDPP per il 2030. Il Report include raccomandazioni sulle azioni e le misure da mettere in campo per raggiungere questi obiettivi. Raccomandazioni che, come sottolineato nel comunicato di presentazione, saranno la base per la successiva discussione tra la Commissione e gli Stati membri, con un appuntamento per un primo confronto a due mesi dall'adozione del rapporto.

All'interno di questo scenario, il Report assegna all'Italia un ruolo significativo dato che mette in evidenza per il nostro Paese un “*potenziale digitale inespresso che può contribuire ulteriormente agli sforzi collettivi per raggiungere gli obiettivi del Decennio Digitale dell'UE. Dato l'importanza dell'economia e della popolazione italiana, gli sforzi attuali e futuri contribuiranno in modo significativo*”. Le infrastrutture sono il settore su cui si registrano i maggiori progressi, mentre le competenze restano il vero tallone d'Achille, come emergeva anche dai precedenti Rapporti DESI. Da potenziare anche alcuni aspetti della digitalizzazione dei servizi pubblici. Tuttavia, si legge nella nostra scheda Paese “*le strategie adottate su cloud, blockchain, intelligenza artificiale e, recentemente, sulla sicurezza informatica, insieme alle riforme e agli investimenti previsti dal Piano di ripresa e resilienza, creano un solido quadro normativo per realizzare una trasformazione digitale sostenibile e inclusiva*”.

Il Report completo è disponibile online all'indirizzo <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/2023-report-state-digital-decade>, qui ci soffermiamo sulla parte dedicata ai servizi pubblici e alle competenze digitali.

Digitalizzazione dei servizi pubblici

Il DDPP pone come obiettivo per il 2030 la piena accessibilità online dei servizi pubblici chiave per i cittadini e le imprese, l'accesso online ai propri fascicoli sanitari elettronici per il 100% dei cittadini dell'Unione, e l'accesso a un'identificazione elettronica sicura (eID) per il 100% dei cittadini dell'Unione.

Il Digital Decade Report 2023 sottolinea che “*l'Italia dovrebbe intensificare i suoi sforzi per digitalizzare i servizi pubblici. In particolare, dovrebbe accelerare l'attuazione delle misure esistenti e pianificate*”. Il nostro Paese è **sotto la media UE per fornitura di servizi pubblici digitali per i cittadini** (punteggio di 68 contro 77) e imprese (punteggio di 75 contro 84), ma negli ultimi anni sono stati fatti molti sforzi su: disponibilità, efficienza e sicurezza delle infrastrutture digitali; interoperabilità di dati e informazioni tra le pubbliche amministrazioni; attuazione del principio once only, incremento nell'uso dell'identità digitale; completamento del sistema di cartella clinica elettronica.

Siamo in linea con la media UE per accesso ai dati sanitari e per la prima volta sopra la media UE per utilizzatori di servizi pubblici digitali (in Italia il 76% degli utenti di internet usa anche servizi di e-gov a fronte del 74% della media UE). In particolare quest'ultimo dato ci sembra degno di attenzione, dato che nel DESI 2022 risultavamo ancora indietro. Solo il 40% degli utenti di internet italiani fa ricorso ai servizi pubblici digitali (rispetto a una media UE del 65%), ma va detto che questo indicatore ha registrato una crescita considerevole negli ultimi due anni (con un aumento di 10 punti percentuali tra il 2020 e il 2022). Evidentemente la crescita è proseguita e con una velocità maggiore rispetto al passato (anche se va ricordato che questo dato è calcolato prendendo in considerazione il totale degli utenti di internet, che in Italia sono ancora più bassi rispetto alla media europea).

Il Report evidenzia inoltre come “*le recenti misure adottate per garantire servizi pubblici più centrati sull'utente e per migliorare l'accessibilità dei servizi pubblici digitali siano destinate a incoraggiare ulteriormente il pubblico a utilizzare i servizi pubblici digitali da parte dei cittadini*”.

Competenze digitali

Il Digital Decade Report 2023 riporta che **solo il 46% della popolazione italiana possiede competenze digitali di base** ed evidenzia come questo comprometta la capacità di sfruttare le opportunità aperte dal digitale e di esercitare la cittadinanza digitale, con impatti negativi sull'inclusività del nostro Paese.

Sebbene l'importanza di sviluppare nuove competenze e aggiornare i profili professionali sia riconosciuta come una priorità, il numero di imprese che effettivamente offrono formazione ai propri dipendenti è ancora insufficiente. **E la quota di laureati ICT rimane all'1,5%, che è insufficiente** e significativamente al di sotto della media dell'UE del 4,2%. Inoltre, la quota di donne tra gli specialisti ICT è del 16%, ben al di sotto della media dell'UE del 18,9%.

Il tema delle competenze digitali appare comunque critico anche nel complessivo scenario della UE. Guardando agli obiettivi del DDPP al 2030, si parla infatti di aumentare le competenze digitali di base per almeno l'80% delle persone tra i 16 e i 74 anni, e di raggiungere 20 milioni di specialisti ICT. Tuttavia, nelle condizioni attuali, solo il 59% della popolazione padroneggerà almeno le competenze digitali di base, e il numero di specialisti ICT potrebbe non superare i 12 milioni. Per questo *“gli Stati membri devono dare priorità agli investimenti in un'istruzione e in competenze di alta qualità, e promuovere la partecipazione delle donne in STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) fin dalla giovane età”*.

La corruzione e criminalità organizzata in Toscana

Al fine di fornire un panorama dei fenomeni corruttivi nell'ambito del territorio regionale della Toscana, si prende come riferimento il sesto Rapporto sui fenomeni corruttivi e di criminalità organizzata in Toscana, realizzato dalla Scuola Normale superiore di Pisa a seguito di un Accordo di collaborazione con la Regione Toscana e presentato il 16 dicembre 2022 (link: [https://www.regione.toscana.it/-/presentazione-vi-rapporto-sui-fenomeni-di-criminalita% C3%A0-organizzata-e-corruzione-in-toscana](https://www.regione.toscana.it/-/presentazione-vi-rapporto-sui-fenomeni-di-criminalita-C3%A0-organizzata-e-corruzione-in-toscana)).

Il rapporto esamina l'evoluzione dei succitati fenomeni, le loro dinamiche di riproduzione e sviluppo criminale alla luce della crisi sanitaria, offrendo un monitoraggio aggiornato rispetto al funzionamento delle principali politiche pubbliche adottate per prevenirne e contrastarne gli effetti. Il rapporto è articolato in due macro sezioni.

La prima sezione aggiorna le precedenti analisi, approfondendo lo studio dei maggiori processi di espansione e riproduzione criminale in Toscana sia nei principali mercati illeciti che nell'economia legale della regione. Vengono, inoltre, presentati tre principali focus tematici, che analizzano alcuni ambiti di interesse sempre relativi alla Toscana, nell'ordine:

1. un'indagine sulle forme di grave sfruttamento lavorativo e caporalato nelle province toscane, con un approfondimento rispetto al settore dell'edilizia;
2. uno studio sulle infiltrazioni criminali nel sistema portuale della Toscana, con un'analisi sistematica dei principali traffici illeciti che insistono sulle principali infrastrutture logistiche della regione;
3. un'analisi ad ampio spettro sui beni confiscati in Toscana.

La seconda sezione presenta, invece, i principali andamenti relativi alla corruzione politica e amministrativa in Toscana attraverso un aggiornamento sui risultati della content analysis di più di 250 eventi corruttivi accaduti nel 2021 su scala nazionale, a cui si aggiunge un approfondimento analitico e comparato tra i principali eventi intercorsi nel corso dell'anno. In particolare, viene proposta una valutazione dell'impatto della crisi sanitaria sui fenomeni corruttivi in regione, a partire da un esame dei principali eventi-spia correlati a questi fenomeni.

Si ripercorrono in sintesi i punti principali di questa seconda sezione della relazione della Scuola Normale Superiore di Pisa per le finalità di prevenzione già illustrate, volte a evidenziare le novità o a confermare quanto risultante dai rapporti annuali di cui si è trattato nei precedenti Piani.

L'analisi condotta sui fenomeni corruttivi in Toscana per l'anno 2021 rivela diversi fattori di criticità legati alle fasi dell'emergenza sanitaria da Covid-19, e alle ricadute negative a livello socio-economico della stessa. Lo studio delle dinamiche evolutive dei fenomeni corruttivi si è avvalso di tre principali base dati: 1) statistiche giudiziarie; 2) lanci stampa dell'ANSA come raccolti e codificati secondo il progetto C.E.C.O.; 3) rassegna stampa regionale e fonti giudiziarie quando disponibili. Rispetto alle statistiche giudiziarie del Distretto toscano, emergono alcuni andamenti di interesse in riferimento ai delitti contro la pubblicazione amministrativa:

- una complessiva, seppur limitata, diminuzione delle iscrizioni di procedimenti per questi delitti rispetto all'anno precedente, da 3777 nel 2020 a 3659 nel 2021 (-3%), con, nello specifico: (a) una diminuzione dei procedimenti per peculato (106 proc., -39% rispetto al 2020); (b) un aumento dei procedimenti per il reato di concussione (17 proc., +31%); (c) un calo contenuto nel numero di procedimenti per corruzione (67 proc., -4%);
- un posizionamento della Toscana all'11° posto su scala nazionale per reati contro la P.A. per 100 mila

abitanti (8,67), con un valore al di sotto della media nazionale registrata nello stesso anno (10,03). Anche per i reati di concussione e corruzione, il dato toscano è al di sotto della media nazionale (rispettivamente 0,35 e 1,73 per 100mila ab.), mentre per il reato di peculato la Toscana risulta essere la 2° regione in Italia, dopo il Molise, e prima delle regioni del Centro-Sud (3,60 rispetto a una media nazionale di 1,82). Dall'analisi ad ampio spettro su più di 470 eventi di potenziale e presunta corruzione emersi su scala nazionale, come codificati dal progetto C.E.C.O., è stato possibile tracciare alcune linee di tendenza evolutiva rispetto ai fenomeni corruttivi in Toscana, in particolare:

- Sono 39 gli episodi di potenziale corruzione rilevati nel territorio toscano (circa 8% del totale nazionale, +143% rispetto al 2020). Sono quintuplicati gli episodi di corruzione generica, essendo passati dai 5 del 2020 ai 26 del 2021 e rappresentando circa il 67% dei casi emersi in regione. Restano stabili i casi di presunta concussione rilevati (3). Anche nel 18 caso toscano, nonostante la limitata numerosità degli episodi emersi, si segnala un incremento significativo delle vicende che hanno per oggetto la turbativa d'asta con 6 casi nel 2021 (15% del totale), pari alla somma dei due anni precedenti.
- Si registra un aumento significativo di episodi nell'attività contrattuale pubblica, confermandosi l'area più sensibile al rischio corruzione. Nel 2021, sono 19 gli episodi di potenziale corruzione emersi in questo settore (48% del totale dei casi), raddoppiati rispetto ai 9 dell'anno precedente – con un'incidenza maggiore del settore degli appalti per opere pubbliche. Si segnalano anche 6 casi nel settore delle verifiche (15%), il più alto nel triennio considerato, 3 nella sanità (7,5% dei casi) e 3 nel governo del territorio (7,5% dei casi).
- Nel 2021 nel caso toscano gli imprenditori sono presenti in 19 casi quali attori privati, in aumento sia in termini assoluti che percentuali (presenti nel 48,7% dei casi). In ben 9 casi – rispetto ai 2 dell'anno precedente – sono presenti liberi professionisti (23%), si dimezzano i casi con la presenza di cittadini, mentre in 2 casi sono emerse evidenze di presenze mafiose o criminali nei reticoli corruttivi (2,5%). Numerose vicende emerse in questi sei anni indicano lo slittamento del “baricentro” negoziale degli scambi occulti a favore di attori privati, professionisti e imprenditori.
- Nel 2021 sono 22 i casi di politici coinvolti in eventi di potenziale corruzione (circa il 56% dei casi), in crescita rispetto agli anni passati (6 casi nel 2020). Con una maggiore frequenza gli episodi hanno visto il coinvolgimento di funzionari e dipendenti pubblici, con un totale di 31 casi se si sommano a questi le figure dei manager pubblici e dei soggetti nominati in enti pubblici (80%). Seppur limitate nella numerosità, emerge il coinvolgimento nel 12,8% dei casi di medici del SSN, nel 10,2% di docenti universitari e nel 7,7% di magistrati. L'analisi in profondità sugli episodi di potenziale corruzione ritenuti più rilevanti a partire dallo studio della rassegna stampa e delle fonti giudiziarie quando disponibili, ha permesso di delineare ulteriori dinamiche evolutive dei fenomeni di corruzione in Toscana:
- Su 68 episodi analizzati negli ultimi sei anni), emerge come il 29,4% delle vicende emerse presenti i tratti tipici della corruzione sistemica, perché caratterizzati da un numero ampio di attori coinvolti e un elevato radicamento dei corrispondenti meccanismi di regolazione delle pratiche occulte. Nel 48,5% dei casi si tratta di corruzione “consuetudinaria”, ossia praticata regolarmente entro ambiti più circoscritti di attività politico-amministrativa, tra un numero limitato di attori che trovano nella reiterazione dei contatti l'opportunità di maturare stabili relazioni fiduciarie. In circa 1/3 dei casi (24) si sono invece rilevati forme di corruzione occasionale frutto dell'incontro tra potenziali corrotti e corruttori. >
- Il settore degli appalti, come prevedibile, si conferma tra le aree più “sensibili” al rischio corruzione nel territorio toscano negli ultimi sei anni con 30 casi, poco meno del 40% di quelli mappati. Seguono controlli (11 vicende), concessioni (6), sicurezza (5), concorsi pubblici (4), quindi una pluralità di altri ambiti specifici di intervento pubblico
- Negli ultimi sei anni, circa la metà degli episodi sono emersi nella provincia di Firenze (28 in totale, circa 5 casi ogni anno). Il numero maggiore di casi rispecchia il maggior rilievo istituzionale degli enti pubblici operanti in quel territorio, che si traduce in un incremento del personale e delle risorse – dunque anche delle occasioni per il manifestarsi di potenziali distorsioni. Arezzo e Pisa contano un numero più esiguo di casi (2-3), circa uno ogni 2-3 anni, mentre tutte le altre province toscane ospitano mediamente 5-8 casi nei sei anni considerati, una media di circa un caso l'anno;
- Sotto un profilo più qualitativo, le evidenze raccolte rivelano un processo di consolidamento dei network illegali, che dimostrano spesso un'elevata capacità adattiva e resilienza sia rispetto all'incertezza ed all'instabilità legate al possibile rischio di inadempimento o mancato rispetto delle “regole 19 Sesto Rapporto 2021 non scritte” che disciplinano gli scambi corruttivi, sia rispetto alla minaccia esterna rappresentata da un disvelamento da parte delle autorità di contrasto;
- Dagli episodi analizzati, viene confermato un coinvolgimento “sistemico” di una gamma estesa di soggetti. Affiorano spesso negli eventi reticoli ampi e solidamente strutturati di relazioni, sviluppatasi lungo un

esteso arco temporale. Una delle regole informali più frequentemente applicate vede l'applicazione di una "tariffa" prevedibile o di percentuale fissa, mutevole a seconda del tipo di appalto o di ente pubblico interessato, utile a calcolare automaticamente la tangente, di solito oscillante tra il 5 e il 10 per cento nel caso degli appalti, in alcune vicende anche superiore.

- Emergono casi di conversione della contropartita richiesta agli imprenditori da soggetti che ricoprono incarichi politici, interessati al consenso elettorale, in richieste di assunzione di personale da loro segnalato, ovvero nella concessione di altri tipi di beneficio selettivo a privati da loro indicati. Si determina così una "triangolazione di scambio", ossia una trasmissione unidirezionale di contropartite diverse, in alcuni casi impalpabili o distanziate nel tempo. Il ruolo che si ritagliano gli attori pubblici – spesso figure tecniche, dirigenti, componenti delle commissioni aggiudicatrici – è quello di non interferire, oppure di trasmettere informazioni confidenziali o di fornire servizi di "protezione". Nel 2021, in 24 casi sui 39 raccolti dalla rassegna stampa regionale, gli attori pubblici sono semplicemente destinatari di risorse, in 3 assicurano anche la garanzia del silenzio, in 2 casi gli attori pubblici si fanno garanti della carriera o della regolarità degli scambi occulti.
- Un altro indicatore del peso crescente degli attori privati nei circuiti della corruzione è rappresentato da una presenza frequente di figure professionali con competenze tecniche che spaziano in ambito giuridico-notarile, contabile-finanziario, ingegneristico-architettonico, etc. - quali soggetti con un ruolo cruciale, in alcuni casi decisivo per la realizzazione degli scambi occulti. >
- Secondo l'analisi dei fattori di rischio, è necessario porre particolare attenzione all'affluire delle risorse provenienti dal PNRR: su scala ancora più ampia, e in un arco temporale più esteso, si andranno a ripresentare le medesime condizioni di "emergenza istituzionalizzata", dell'ultimo biennio, legate in particolare all'esigenza di completare la realizzazione dei progetti, opere e investimenti, rendicontandone le spese. In questo scenario, i gruppi criminali possono giocare ruoli diversi, sia come diretti beneficiari dei finanziamenti, mediante emissari diretti o imprese colluse, sia in qualità di garanti e "regolatori" di reti di scambi e relazioni occulte tra i "colletti bianchi" accompagneranno lo sviluppo di meccanismi corruttivi nell'attuazione dei progetti.

In ultimo il Rapporto individua anche le possibili azioni da intraprendere per MITIGARE il rischio corruttivo negli appalti in un'ottica di prevenzione:

1. trasparenza integrale di ogni spesa e acquisto pubblico
2. digitalizzazione e conseguente accelerazione delle procedure, senza rinunciare a competizione e controllo sulle stesse
3. rafforzamento ed estensione degli strumenti di prevenzione diffusa e controllo sociale degli abusi di potere, come consultazione, monitoraggio e accesso civico
4. rafforzamento dei controlli successivi sulla qualità finale di lavori, servizi e prestazioni
5. valorizzazione ed estensione di "buone pratiche", tra cui la vigilanza collaborativa con ANAC, i patti di integrità 2.0, codici di condotta specifici per operatori del settore
6. iniezione di competenze professionali tecniche (ingegneri, informatici, statistici, economisti, aziendalisti, etc.)
7. formazione etica del personale pubblico
8. istituire canali di segnalazione riservata ("whistleblowing") di potenziali anomalie e illeciti utilizzabili anche dagli operatori privati"
9. favorire a livello regionale l'aggregazione dei centri di spesa e valorizzare le competenze tecniche dei funzionari addetti
10. introduzione e valorizzazione di strumenti di alert e red-flags che evidenzino potenziali anomalie in singole procedure, processi decisionali o settori di intervento

2.3.4 Contesto interno: assetto organizzativo dell'IRPET e principali attori nella gestione del rischio

Importante è prima di tutto l'esame della struttura organizzativa, dei ruoli e delle responsabilità interne, sapere cioè chi siamo e cosa facciamo, oltre alla conoscenza delle politiche, degli obiettivi e delle linee strategiche e programmatiche; ciò con l'intento di verificare come tali dati possano incidere ed avere un impatto sul rischio corruttivo per la propria organizzazione.

Con L.R. 10.8.1974, n. 48 IRPET è divenuto ente regionale, per essere poi successivamente riordinato con

l'odierna L.R. 29.7.1996, n. 59 successivamente modificata e integrata, tra le cui più recenti e significative vi sono le novità recate dalla L.R. 29.12.2010, n. 65, che ha previsto una importante revisione dell'assetto istituzionale ed organizzativo e da ultimo dalla L.R.22.2.2017, n. 5. Relativamente a quest'ultimo intervento di riforma, le modifiche più rilevanti all'articolato della legge istitutiva hanno riguardato proprio il processo di programmazione dell'Istituto (Piano attività, bilancio e performance).

Ai sensi della legge istitutiva n. 59 del 1996, come modificata dalla legge n. 65 del 2010, sono organi dell'IRPET:

- ***il Direttore:*** nominato direttamente dal Presidente della Giunta Regionale, previo parere della commissione consiliare competente, con una durata coincidente con quella della legislatura regionale.
Il Direttore è **rappresentante legale dell'Istituto e a lui compete la direzione scientifica, amministrativa e finanziaria dell'Istituto**. A tale fine
 - a) *propone il programma di attività al Comitato di indirizzo e controllo; (61)*
 - b) *elabora la relazione annuale sull'attività svolta dall'Istituto;*
 - c) *adotta il bilancio preventivo economico e il bilancio di esercizio;*
 - d) *approva i regolamenti dell'Istituto;*
 - dbis) *adotta la proposta di piano della qualità della prestazione organizzativa e di relazione sulla qualità della prestazione;*
 - e) *approva la dotazione organica, dispone l'organizzazione dei servizi e adotta i provvedimenti relativi al personale;*
 - f) *dispone in ordine alla accettazione di donazioni, oblazioni, contributi;*
 - g) *dispone l'affidamento di studi e ricerche a soggetti esterni.*
- ***il Comitato di indirizzo e controllo:*** composto dal Presidente, nominato dal Presidente della Giunta regionale; quattro membri nominati dal Consiglio regionale, e due designati dal Consiglio delle autonomie locali, con una durata corrispondente a quella della legislatura regionale;
 - *delibera il programma annuale e pluriennale di attività, su proposta del Direttore, sentiti i pareri del Comitato scientifico e quello della Conferenza consultiva;*
 - *approva la relazione annuale sull'attività svolta dall'Istituto;*
 - *nomina i componenti del Comitato scientifico*
- ***il Comitato Scientifico:*** composto da sette membri esperti nominati dal Comitato di indirizzo e controllo su proposta del Direttore dell'IRPET, con una durata coincidente con quella della legislatura regionale, con funzioni consultive e propositive;
- ***il Collegio dei Revisori dei Conti:*** composto da tre membri nominati dal Consiglio Regionale, con i seguenti compiti:
 - *vigila sull'osservanza da parte dell'ente delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie;*
 - *esprime il parere sul bilancio preventivo dell'ente che contiene il motivato giudizio di congruità, di coerenza e di attendibilità contabile delle previsioni, nonché il parere sugli equilibri complessivi della gestione;*
 - *esprime il giudizio sul bilancio di esercizio in conformità;*
 - *presenta semestralmente al Consiglio regionale ed alla Giunta regionale una relazione sull'andamento della gestione amministrativa e finanziaria dell'Istituto.*

Visualizzato dunque l'assetto istituzionale dell'IRPET, occorre analizzarne l'organizzazione al fine di delineare il contesto organizzativo di riferimento che è stato oggetto di analisi e sul quale vengono implementate le misure che il presente piano triennale pone al fine di prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione.

Si deve innanzitutto evidenziare come nella Sezione 3 “*Organizzazione e capitale umano*” del presente Piano sono forniti dati aggiornati relativamente alla struttura organizzativa e alla consistenza dell'organico dell'Istituto, per cui si rinvia alla stessa per ogni informazione.

Di seguito, si espongono sinteticamente i compiti dei principali soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, concentrandosi esclusivamente sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

SOGGETTI INTERNI TITOLARI DI COMPETENZE IN MATERIA

A) ORGANI DI INDIRIZZO (DIRETTORE e Comitato di Indirizzo e controllo)

L'elaborazione del PTPC presuppone il diretto coinvolgimento del vertice dell'amministrazione, dovendone necessariamente definire gli obiettivi strategici per il contrasto della corruzione i quali costituiscono elemento

essenziale ed indefettibile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico- gestionale.

In considerazione dei poteri e delle funzioni attribuiti agli organi dell'IRPET dalla legge di ordinamento, non essendo esplicitata la competenza specifica in merito a tale adempimento, fino ad oggi per l'approvazione del PTPC veniva previsto un doppio passaggio decisionale: esso infatti veniva adottato dal Direttore e poi approvato dal Comitato di indirizzo e controllo.

Tuttavia, a seguito dell'inserimento del PTPC quale sezione del PIAO, è stata individuato il Direttore come unico responsabile.

In considerazione delle rilevanti competenze di cui dispone il Direttore (quali elencate nel precedente paragrafo)- tra le quali annovera la direzione scientifica, amministrativa e finanziaria dell'Istituto oltre l'elaborazione della proposta di Programma di attività annuale e triennale; la definizione degli obiettivi nell'ambito del Piano della performance (PQPO) e la Relazione della Qualità della Prestazione organizzativa (RQP), l'adozione del bilancio di previsione annuale e pluriennale; la determinazione dell'organizzazione dei servizi e l'adozione dei provvedimenti relativi al personale (compreso il Piano del fabbisogno), l'approvazione dei regolamenti – si ritiene che il PIAO e, dunque, anche la relativa sezione correlata all'anticorruzione ed alla trasparenza, rientri nella competenza di quest'ultimo.

Al fine però di assicurare il costante coinvolgimento del Comitato di indirizzo e controllo nella valutazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e nella costruzione della strategia più adeguata di contrasto del fenomeno in relazione alle proprie specifiche aree di rischio, il presente documento, una volta adottato nell'ambito del PIAO, verrà trasmesso loro per opportuna conoscenza ai fini della valutazione del medesimo. In caso di richieste di riesame o di ulteriori indicazioni da parte del Comitato di indirizzo e controllo, la presente sezione sarà oggetto di rivalutazione ed integrazione.

B) IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)

Con la modifica apportata dal D.Lgs. 97/2016 all'articolo 1, commi 7 e 8 della L. 190/2012 è stata formalizzata in legge l'unificazione nella stessa persona dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

In coerenza con la previsione normativa, il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'IRPET è individuato con deliberazione del Comitato di indirizzo e controllo dell'IRPET e nella stessa persona è identificato il Responsabile per la trasparenza.

A fronte dei molteplici e complessi compiti e responsabilità connessi al ruolo del Responsabile, ribaditi dall'ANAC nell'Allegato all'aggiornamento 2018 al PNA, la disciplina prevede che a tale figura siano riconosciuti poteri e funzioni idonei ad assicurare lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative disposte dall'organo di indirizzo.

Proprio in ragione del ruolo importante e delicato svolto dal RPCT all'interno dell'amministrazione e nei rapporti con l'ANAC, nell'aggiornamento 2018 al PNA sono fornite alcune ulteriori precisazioni in merito ai requisiti soggettivi ritenuti condizione imprescindibile per lo svolgimento e mantenimento dell'incarico di Responsabile (quali *in primis* l'assenza di condanne penali per delitti contro la P.A., oppure altre situazioni di incompatibilità per il corretto ed imparziale esercizio delle funzioni).

Inoltre con l'aggiornamento al PNA 2019, l'ANAC è tornata nuovamente sulla figura del RPCT, analizzandone tutti i riferimenti normativi in termini di individuazione e criteri di scelta, compiti e poteri, rapporti con altri soggetti, garanzie e conseguenti responsabilità (Allegato 3 al PNA). In tal modo è stato fornito, in un unico documento, un supporto operativo e normativo per far chiarezza sul ruolo del RPCT, sulle sue competenze e sugli adempimenti/controlli a cui lo stesso è tenuto.

Ed è proprio tenuto conto di tali requisiti e garanzie, nonché dell'assetto organizzativo dell'IRPET, che con delibera del Comitato di indirizzo e controllo n. 3 del 29.11.2021 è stato nominato nuovo RPCT di IRPET il dott. Renato Paniccià, dirigente di Area di ricerca.

Infatti il dott. Paniccià risulta, in relazione alla struttura assegnata ed alle competenze attribuite, nonché alla posizione dirigenziale a tempo indeterminato, la persona più idonea a rivestire l'incarico in oggetto, in quanto in possesso dei requisiti soggettivi nonché titolare di posizione apicale nella struttura organizzativa, e di capacità tali da consentirgli di assolvere a pieno i compiti che la L. n. 190/2012 attribuisce alla figura del RPCT, tenuto conto anche della diretta e pluriennale conoscenza della configurazione e del funzionamento dell'intera macchina amministrativa dell'ente.

Ciò rilevato e dato atto dei compiti allo stesso attribuiti dalla normativa, resta in IRPET una criticità correlata non di per sé alla figura del Responsabile ma alla struttura di supporto al RPCT data l'impossibilità di integrare

la stessa con personale di altri uffici vista la struttura organizzativa ed all'articolazione degli uffici (come più avanti delineato), che in quanto afferenti all'area funzionale della ricerca o dei servizi, è composto da professionalità idonee a fornire supporto al RPC nell'esercizio dei suoi compiti.

C) ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) competente per IRPET è quello unico per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e gli Enti Dipendenti. Secondo quanto stabilito dal D.P.G.R. n. 48 del 15 aprile 2019, esso è composto da 3 componenti nominati d'intesa con l'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

In una logica di stretta interlocuzione all'interno dell'amministrazione con il RPCT e, verso l'esterno, con ANAC, le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal D. Lgs. n. 33/2013 sono state rafforzate attraverso le modifiche apportate dal D. Lgs. n. 97/2016 alla L. n. 190/2012, al fine di coordinarle ancora di più con le funzioni ad essi già attribuite ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009. Tali modifiche intendevano sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di anticorruzione e di trasparenza. In tal senso, da un lato si prevede la facoltà dell'OIV di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dei controlli di sua competenza e, dall'altro, si prevede che la relazione annuale del RPCT sia trasmessa anche all'OIV.

In particolare gli OIV devono:

- offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
- fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
- favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Per gli adempimenti relativi ai cicli di valutazione degli anni 2021, 2022 e 2023 è stato nominato l'OIV con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 53 del 31 marzo 2022. I componenti sono:

- Dott. Riccardo Baglini;
- Dott. Francesco Giani;
- Dott.ssa Nadezda Sergeeva

D) RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI – RPD (DPO)

Dal 25 maggio 2018 è direttamente applicabile il nuovo regolamento UE 679/2016 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali, in vigore dal 24 maggio 2016.

Il RPD – DPO (Data Protection Officer) designato, ai sensi dell'articolo 37 del Regolamento (UE) 2016/679, è chiamato ad assolvere a funzioni di consulenza, supporto e controllo, informazione e formazione relativamente all'applicazione delle disposizioni previste dal Regolamento.

Coopera con l'Autorità Garante e costituisce il punto di contatto, anche rispetto agli interessati, per le questioni connesse al trattamento dei dati personali (artt. 38 e 39 del Regolamento).

IRPET, ai sensi dell'articolo 37 del Regolamento (UE) 2016/679, ha nominato come DPO il Responsabile individuato dalla Regione Toscana con delibera di Giunta regionale n.14/06/2021 n.649, ovvero il CONSORZIO METIS e l'Avv. Filippo Castagna quale referente del RPD (determinazione del Direttore IRPET n. 24 del 29/06/2021).

Per contattare il Responsabile della protezione dei dati e per informazioni e segnalazioni relative al trattamento dei dati personali ed esercizio dei diritti degli interessati (ad es. accesso, modifica, cancellazione, limitazione, ecc.) è possibile scrivere:

- PEC: protocollo.irpet@postacert.toscana.it
- email: <https://servizi.toscana.it/RT/ricieste-dpo/#/associa/IRPET>

E) I DIRIGENTI, I RESPONSABILI DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE ED IL PERSONALE DIPENDENTE

L'insieme dei **dirigenti** che sono a capo o gestiscono le varie strutture dell'istituto e le **posizioni di elevata qualificazione (E.Q.)**, rivestono un ruolo chiave per il successo delle politiche di prevenzione della corruzione e devono collaborare attivamente all'elaborazione delle misure e prestare attiva partecipazione, in modo da garantire in termini di contributo conoscitivo e di diretta responsabilità, per gli atti compiuti a supporto dell'opera degli organi di indirizzo.

I soggetti sopra richiamati devono:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie strutture;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure (art.16, c. 1 lett a) bis D. Lgs. n.165/2001);
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nell'ambito degli obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

Ai fini della prevenzione, le disposizioni che riguardano i dipendenti rilevano in termini di contributo conoscitivo del piano e di responsabilità relativa alle rispettive attività. Sono infatti stabiliti i seguenti punti fondamentali:

- • il coinvolgimento dei dipendenti deve essere assicurato con la partecipazione al processo di gestione del rischio e con l'obbligo di osservare le misure contenute nel PTPCT (art. 1, c. 14 della L. n. 190/2012);
- • il coinvolgimento di tutto il personale in servizio (ivi compresi anche gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni) è decisivo per la qualità del PTPCT;
- • invito a tutto il personale di IRPET (compresi i collaboratori, professionisti incaricati, borse di studio, tirocinanti, etc.) al rispetto del vigente codice di comportamento.

Infine, si rammenta che ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto **Responsabile della Anagrafe unica della Stazione Appaltante (RASA)**, cui spetta l'inserimento e l'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. In IRPET è individuato il Dott. Nicola Sciclone, quale diretto responsabile della struttura che segue la parte dei contratti dell'Ente.

2.3.5 Processo di gestione del rischio

a) La mappatura dei processi

L'aspetto più rilevante dell'analisi del contesto interno è la mappatura dei processi che consiste nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi per identificare le aree potenzialmente esposte a rischio corruttivo. L'individuazione dei processi e delle attività interne all'Istituto in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo, tale da rispecchiare le specificità funzionali e di contesto, è risultata fondamentale per poter poi delineare una strategia di prevenzione del fenomeno, da attuare nel periodo di riferimento.

La prima fase di identificazione dei processi svolti in IRPET è stata compiuta in occasione della redazione del primo piano di prevenzione della corruzione del 2014 (allegati al Piano 2014-2016). L'analisi complessiva dei processi interni all'attività dell'Istituto ha consentito altresì di individuare misure e azioni di prevenzione trasversali ai vari settori, valide per ogni procedura comune ad ogni settore o struttura organizzativa interna. Preliminarmente si è proceduto alla c.d. mappatura delle attività di rischio, individuando cioè, in relazione ai compiti istituzionali ed all'assetto organizzativo di IRPET, le attività, i processi ed i procedimenti e/o fasi di essi svolti in ogni unità organizzativa interna, nel cui ambito è maggiormente alto il rischio/pericolo del verificarsi di episodi di corruzione. Di fatto la ricognizione delle aree di rischio non è stata limitata ai soli procedimenti riconducibili agli ambiti indicati dalla L. n.190/12, all'art. 1, comma 16, come maggiormente sensibili al rischio corruttivo, ma ha compreso ulteriori aree di rischio che rispecchiano il contesto interno e l'attività di IRPET.

La rilevazione è avvenuta in raccordo con il Direttore e con i dirigenti responsabili delle strutture organizzative, sulla base di criteri omogenei di rilevazione e valutazione. In particolare, l'identificazione dei rischi per ciascun processo è stata operata mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti a livello organizzativo in cui il processo o la sottofase si colloca.

Si è quindi proceduto al riordino dei risultati delle rilevazioni condotte, orientando il lavoro verso un accorpamento, per quanto possibile, dei procedimenti analoghi, in un'ottica che semplificasse la lettura della "mappa", senza tuttavia annullare i dati peculiari di ciascun procedimento.

E' da notare che tutti i dirigenti responsabili di strutture organizzative sono competenti in ordine a:

- la stipula di contratti e convenzioni con soggetti pubblici e privati per l'esecuzione delle attività e la realizzazione di progetti;
- la stipula dei contratti di esecuzione di lavori e di acquisizione di forniture e servizi;
- il conferimento di incarichi individuali di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, nel rispetto delle norme vigenti, degli indirizzi formulati dal Direttore di IRPET ed entro la quota di risorse a tale scopo assegnata alla struttura;
- gli atti di gestione dei beni assegnati alla struttura;
- amministrazione delle risorse finanziarie attribuite alla struttura, esercitando i relativi poteri di spesa;
- direzione, organizzazione e controllo della struttura, attuando le misure idonee a migliorarne la funzionalità;
- individuazione degli obiettivi della struttura e, in relazione a questi, gestione delle relative risorse;

mentre il reclutamento, le progressioni di carriera e ogni altro provvedimento relativo al personale (compresa la titolarità del potere disciplinare) sono di competenza esclusiva del Direttore.

Come sottolineato dall'ANAC nella determinazione n. 12/2015 recante l'Aggiornamento 2015 al PNA, la mappatura dei processi di rischio costituisce momento e fase fondamentale, da cui dipende la corretta impostazione dell'intero processo di gestione del rischio. In particolare, il livello di accuratezza ed esaustività della mappatura dei processi e dell'analisi di tutte le aree di attività interne a ciascuna amministrazione è strumentale ai fini dell'identificazione, dell'avalutazione e del trattamento dei rischi corruttivi correlati alle attività svolte dall'IRPET.

Sin dal Piano relativo al triennio 2016-2018 IRPET, ha deciso di adottare un livello di approfondimento destinato ad essere completato in un arco temporale più ampio, con l'intento di estendere e generalizzare la mappatura dei processi di rischio.

Tale opera di integrazione continua ha portato quindi all'individuazione di un'area di rischio, ulteriore a quelle obbligatorie e legata alle peculiari funzioni di studio e ricerca dell'IRPET, denominata **Gestione di progetti di ricerca**, sia finanziati con il fondo di finanziamento ordinario sia da fondi strutturali europei o da altri fondi nazionali o regionali a specifica destinazione. Il tentativo avviato in occasione dell'edizione 2016-2018 è stato soprattutto quello di estendere e completare la mappatura delle diverse attività e processi di lavoro attuati all'interno delle aree identificate, provvedendo agli aggiornamenti resi necessari in caso di mutamenti nell'organizzazione o significative modifiche normative (come, ad esempio, in materia di appalti).

Nello scorso Piano è stato tentato un ulteriore sforzo di approfondimento, mediante l'aggiornamento dei processi interni alle aree di rischio individuate, come riportato nella tabella allegata. In particolare, il supplemento di indagine si è incentrato su una più puntuale suddivisione delle aree e dei relativi processi e sotto-processi, prendendo in considerazione non solo i procedimenti amministrativi in senso stretto, ma estendendo l'indagine anche a tutte quelle attività non destinate a concludersi con l'adozione di un provvedimento o comunque che non abbiano un destinatario diretto o indiretto.

Si fa presente che nell'area di rischio "risorse umane", all'interno del macroprocesso "gestione e sviluppo del personale" è stato inserito ormai un nuovo processo relativo allo smart working. Tale inserimento si è reso necessario alla luce dello sviluppo di questo nuovo modello di organizzazione e gestione del lavoro avviato in fase di pandemia sulla base delle disposizioni nazionali, ma poi cristallizzato anche tra gli obiettivi dell'ente per il 2021 nell'ambito del POLA e proseguito nel PIAO 2022 e 2023. Alla luce anche del nuovo CCNL Funzioni locali del 16/11/22, lo smart working è ormai divenuto una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro, stabile e ordinaria, nell'ambito della gestione del personale e dell'organizzazione del lavoro nell'IRPE.

Nella Tabella (**Allegato B**) risultano i vari processi e/o attività o fasi di essi esposti al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi, raggruppati nelle seguenti macroaree di rischio ridefinite nel senso sopra esposto:

- **area di rischio A: Risorse umane** articolata nei macro-processi "Acquisizione e progressione del personale" (sotto processi di reclutamento e di mobilità, progressioni di carriera ed economiche, conferimento di incarichi individuali di lavoro autonomo, conferimento di incarichi dirigenziali, conferimento di incarichi di P.O., incarichi extra-impiego al personale dipendente di IRPET, stages e altre attività formative compreso il conferimento di borse di studio,) e "Gestione e sviluppo risorse umane" (trattamento giuridico ed

- economico del personale, gestione sviluppo delle risorse umane, tra cui le procedure di valutazione di illeciti disciplinari, gestione assenze-presenze; permessi; telelavoro; smartworking);
- **area di rischio B: Contratti Pubblici**, articolato nei sotto processi relativi alle procedure di affidamento mediante affidamento diretto o procedura negoziata (c.d. contratti sotto soglia), adesione a Convenzioni Consip/accordi quadro/contratti aperti di Regione Toscana o soggetto aggregatore. Tale sezione potrà essere oggetto di revisione nell'aggiornamento al presente PIAO alla luce del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) aggiornamento 2023 approvato con delibera n. 605/2023;
 - **area di rischio C: Processo relativo al pagamento dei debiti dell'amministrazione**, articolate nei sotto processi di liquidazione e pagamento,
 - **area di rischio D: Stipula di convenzioni e accordi di collaborazione con altri soggetti pubblici per attività di interesse comune** e corresponsione di contributo.
 - **area di rischio E: Gestione dei progetti di ricerca**: processi di programmazione attività, comprensiva anche della formazione gruppi di lavoro e delle procedure affidamento all'esterno di servizi (rinvio ad area di rischio B), gestione documentazione, comunicazione e rendicontazione.

b) Identificazione ed analisi del rischio

Fase successiva al processo di gestione del rischio è quella relativa alla **identificazione, all'analisi e alla ponderazione del rischio** per ciascuno dei processi mappati. Come indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), l'analisi del rischio è essenziale al fine di:

- comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per prevenirli;
- definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti ed il livello di esposizione al rischio dei processi.

Relativamente all'individuazione e comprensione delle cause degli eventi rischiosi, seguendo l'elenco esemplificativo indicato dalla stessa Autorità, si riportano possibili cause di eventi rischiosi in relazione a processi svolti da IRPET:

- a) mancanza di controlli
- b) mancanza di trasparenza
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza normativa di riferimento
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto
- e) scarsa responsabilizzazione interna
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità.

Tali cause sono valutate con riferimento a ciascun processo attuato nell'amministrazione. L'analisi incrociata delle **cause di rischio in relazione alle azioni svolte inerenti ciascun processo interno alle 5 macroaree** sopra indicate è visibile nell'allegata **Tabella C)** al presente documento.

Per quanto attiene al secondo aspetto, relativo all'identificazione degli eventi rischiosi, l'ANAC pone particolare attenzione a questa fase, in quanto *“un evento rischioso non identificato in questa fase non viene considerato nelle analisi successive compromettendo l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.”*

Al fine di porre in essere tale analisi l'Autorità invita ad acquisire il maggior numero di fonti informative (procedimenti disciplinari, segnalazioni, report di uffici di controllo, incontri con i responsabili degli uffici, casi giudiziari e altri dati di contesto esterno)

Al momento non risultano da tali fonti dati di eventi rischiosi in IRPET. Si ritiene in ogni caso utile procedere ed inserire tra le misure di prevenzione, apposite riunioni di coordinamento in cui analizzare lo stato di avanzamento di quelle già individuate, nonché rispondere a nuove problematiche e ai possibili rischi che nel corso dell'anno possono manifestarsi.

c) Valutazione e ponderazione del rischio

La valutazione del livello di esposizione del rischio è svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati.

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto).

Al termine, è calcolato il livello di rischio moltiplicando “probabilità” per “impatto”.

La metodologia utilizzata finora era quella suggerita dall'allegato 5 al P.N.A. per la misurazione del livello di rischio dei vari processi e/o procedure mappati, in relazione ai fattori di rischio individuati. A seguito

tuttavia dell'aggiornamento 2019 al PNA, si propone il superamento di tale metodologia passando da una valutazione quantitativa a una valutazione qualitativa del rischio. In questa prima fase, per adeguarsi alle nuove disposizioni, si è ritenuto di mantenere entrambe le tipologie, introducendo un giudizio qualitativo da affiancarsi al già previsto giudizio quantitativo. Specificamente, nella sotto riportata tabella si evidenziano i criteri di rapporto tra il primo ed il secondo e il giudizio dato alle attività (processi) già mappati nell'allegato A.

Fermo restando quanto previsto nel PNA, è di sicura utilità considerare per l'analisi del rischio anche l'individuazione e la comprensione delle cause degli eventi rischiosi, cioè delle circostanze che favoriscono il verificarsi dell'evento, sopra identificate (allegato c).

Nell'ambito delle aree di rischio risultanti dalla mappatura si è dunque proceduto all'applicazione della tabella di valutazione del rischio (di cui all'allegato 5 al P.N.A. 2013) a ciascuno dei processi/procedimenti/attività rilevati, producendo una separata scheda riepilogativa dei risultati numerici emergenti dal calcolo degli indici di valutazione della probabilità e degli indici di valutazione dell'impatto previsti, per giungere alla determinazione del rispettivo livello di rischio.

La stima della probabilità tiene conto, oltre ai fattori discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, anche dei controlli già in atto, in relazione alla loro efficacia rispetto al rischio considerato.

Gli indici medi di probabilità e di impatto, applicati a ciascun processo a rischio, sono stati moltiplicati tra loro onde ottenere il valore complessivo che esprime il livello di rischio, compreso in una scala di valore da 0 a 25. La tabella individua poi il corrispondente valore qualitativo rispetto al valore quantitativo determinato come detto in precedenza

Tabella di comparazione valore quantitativo e valore qualitativo

Valore quantitativo	Valore qualitativo
1 – 4,99	Molto bassa
5 – 9,99	Bassa
10 – 14,99	Media
15 – 19,99	Alta
20 – 25	Molto alta

Gli esiti del lavoro di indicizzazione sono contenuti nella tabella allegata (allegato A) al presente PTPC. Dall'esame di tali dati risulta che la media finale del rischio è rimasta invariata nell'ultimo anno ed è pari a 3,86 in una scala valoriale 0/25 (risultante dal prodotto tra il rischio della probabilità moltiplicato per il rischio dell'impatto). In nessun caso il livello di rischiosità è superiore a 10.

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si è proceduto alla "ponderazione". I singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una "classifica del livello di rischio". Le fasi di processo o i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione.

d) Trattamento del rischio: azioni e misure per la prevenzione

In continuità con le precedenti edizioni del Piano, in relazione ai rischi individuati per ciascun processo o fase di esso (riportati nella citata tabella A), le misure di prevenzione individuate sono distinte in **misure generali e specifiche**; all'interno di ciascuna possono rientrarvi a loro volta misure obbligatorie e ulteriori. Sulla base dell'esito delle valutazioni di rischio riportate nella tabella A, per ciascun gruppo procedimenti/attività all'interno delle aree di rischio sono stati evidenziati i principali rischi di corruzione, con l'indicazione dei principali fattori di rischio per ciascun settore di attività, nonché le strutture coinvolte e relativi controlli e/o misure attuate e da implementare, sia di carattere obbligatorio che ulteriore, come riportati nella tabella di cui all'Allegato B.

d.1) Misure di prevenzione generali

Le misure generali di carattere trasversale riguardano l'intera attività dell'Istituto e, come tali, la loro attuazione riguarda più uffici e più referenti.

Esse sono individuate al fine di prevenire il verificarsi del fenomeno corruttivo con riferimento ad intere aree di rischio o con riferimento, ancora più generale, al modo in cui IRPET programma, pianifica, opera sia

all'interno della propria organizzazione, sia verso l'esterno.

Alcune misure generali, di **carattere "ulteriore"**, in quanto individuate con specifico riferimento alla realtà dell'IRPET, sono **già in atto**, come risulta nella tabella allegato B. Si tratta di alcuni strumenti gestionali ed organizzativi che costituiscono di per sé utili ausili per la prevenzione della corruzione, quali:

- il coordinamento della gestione da parte dei dirigenti ed, in particolare, gestione del personale integrata e partecipata tra i vari dirigenti;
- lo svolgimento di incontri e riunioni di coordinamento periodiche tra il Direttore e i dirigenti competenti in settori diversi per finalità di aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali (riunione di coordinamento);
- la procedura di controllo di regolarità contabile, esercitata dal dirigente competente per le attività finanziarie e contabili per gli atti amministrativi e di diritto privato assunti dal Direttore e dai dirigenti e le proposte di deliberazione di competenza del Comitato di indirizzo e controllo, che comportano entrata o spesa;
- il meccanismo di pubblicità e trasparenza sul proprio sito istituzionale dei propri atti, muovendo dalla considerazione del nesso stretto ed inteso, sancito dalla stessa normativa nazionale, tra principio di trasparenza e prevenzione e contrasto del fenomeno della corruzione.

Tra le misure di carattere generale, trasversali in quanto interessano l'intera attività, **di tipo "obbligatorio"**, la cui applicazione discende cioè direttamente dalla legge sono di seguito trattate:

- I. La trasparenza;
- II. La formazione;
- III. Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- IV. Tutela del whistleblower;
- V. Disciplina del conflitto di interessi
- VI. Altre iniziative: rotazione del personale

Si tratta infatti di misure generali su cui o lo stesso legislatore ovvero l'ANAC, entro la sfera di sua competenza, sono intervenuti recentemente e che, pertanto, prevedono adempimenti specifici che IRPET è chiamato ad assolvere. Nei paragrafi successivi ne viene illustrato lo stato di attuazione e quali miglioramenti/correzioni l'Istituto è chiamato ad adempiere nel breve e lungo periodo.

IV. Trasparenza

La normativa in materia di trasparenza è stata investita da numerose e rilevanti innovazioni in forza dei vari aggiornamenti del D.Lgs. 33/2013 e degli interventi di ANAC (da ultimo PNA 2022 (e relativo aggiornamento 2023) e delibere ANAC 261/264 del 2023).

È costante l'opera di ricognizione delle novità concernenti gli obblighi di pubblicazione entro la sezione Amministrazione trasparente, garantendo l'aggiornamento delle pagine nelle modalità e secondo la tempestività richieste. Il sito web contiene le indicazioni e i moduli necessari per l'esercizio delle forme di accesso civico disciplinate dalla normativa in materia.

A tale riguardo, si rinvia al successivo paragrafo specificamente dedicato alla trasparenza per un preciso approfondimento delle misure di prevenzione predisposte da IRPET in materia.

V. Formazione

L'erogazione della formazione in materia per il personale dell'IRPET prevede due distinti processi: la formazione di base, da un lato, e la formazione continua, dall'altro, relativamente all'espletamento delle attività a rischio di corruzione. In particolare, è stato proposto di intraprendere due percorsi formativi differenziati, suddivisi in base ai destinatari:

- a) una formazione di base indistinta per tutto il personale, che sarà erogata internamente e sarà diretta alla conoscenza generale sugli aspetti della normativa anticorruzione e trasparenza, con particolare riguardo ai principi dell'etica del lavoro pubblico e della legalità, alla disciplina della trasparenza e pubblicità, all'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, nonché all'illustrazione del Codice di comportamento
- b) una formazione di livello specifico per l'aggiornamento continuo, indirizzata ai dirigenti e ai dipendenti direttamente coinvolti nell'attuazione delle misure di prevenzione del rischio corruzione, in quanto impegnati in attività a rischio. Tale formazione comprenderà oltre alla formazione generale, gli aggiornamenti ed approfondimenti specifici sulle aree di rischio individuate nel P.T.P.C. (appalti, personale, pagamento dei debiti, convenzioni e accordi di collaborazione tra pubbliche amministrazioni, gestione dei progetti di ricerca)

La scelta di percorsi formativi specifici e differenziati, per contenuti e livelli di approfondimento, a seconda dei destinatari rispecchia anche le indicazioni date dall'Autorità secondo cui vi è la necessità che le amministrazioni e gli enti progettino una azione formativa che possa effettivamente prevenire e contrastare comportamenti corruttivi.

Tra gli obiettivi delle iniziative di formazione che l'Istituto intende portare avanti, oltre all'implementazione della conoscenza della normativa e delle sue evoluzioni da parte dei soggetti più direttamente interessati all'adozione ed all'applicazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione, vi è poi quello di diffondere una conoscenza e cultura della legalità estesa a tutti i settori di attività dell'Istituto, ancorché non interessati da eventi corruttivi.

Il RPCT, anche attraverso la struttura di supporto, continuerà a dedicarsi quindi alla formazione degli operatori interni, attuando una formazione mirata a coloro che agiscono nelle aree di rischio più elevato, nell'ambito delle risorse a disposizione, mediante la distribuzione di materiale informativo e formativo cartaceo e/o informatico attraverso il quale effettuare opportuni approfondimenti nei tempi ritenuti più congrui rispetto ai diversi compiti d'ufficio.

Particolare attenzione sarà prestata alla formazione in tema di anticorruzione a favore di nuove assunzioni o di inserimento di dipendenti in nuovi settori lavorativi, attraverso la trasmissione del presente documento e dei suoi allegati al momento dell'immissione in servizio.

L'attuazione della formazione avverrà compatibilmente con il regolare assolvimento dei diversi compiti istituzionali, privilegiando in ogni caso l'aggiornamento del personale direttamente impegnato nelle attività più esposte al rischio.

VI. Tutela del Whistleblower

La disciplina del "whistleblowing", ovvero della tutela del segnalante (dipendente, collaboratore, fornitore, o altro soggetto specifico) di situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, è stata sostanzialmente innovata dal **decreto legislativo n. 24 del 10/03/2023**, 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. Tale decreto legislativo ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva dell'Unione Europea n. 1937/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019, in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, abrogando il precedente art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 che disciplinava, fino al 30.03.2023, la materia.

Le tutele del nuovo decreto legislativo per i "whistleblowers", si applicano a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Le segnalazioni potranno essere effettuate tramite piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC o in forma scritta o orale (attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale), oppure se la persona lo richiede anche attraverso un incontro in presenza fissato in un tempo ragionevole.

I whistleblowers non possono subire ritorsioni tra le quali, la nuova normativa, annovera il licenziamento, la sospensione; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione; le note di merito negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

L'ANAC potrà applicare sanzioni amministrative pecuniarie da 10.000 a 50.000 euro nei casi in cui vengano commesse ritorsioni o quando viene accertato che una segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza, oppure da 10.000 a 50.000 euro nel caso in cui ANAC accerti che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per

l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, e inoltre sono previste sanzioni da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

Nell'intento di conformarsi alla nuova normativa, sul sito web di IRPET è stato istituito un apposito **canale** attraverso cui segnalare possibili atti illeciti di dipendenti, collaboratori, dirigenti dell'Istituto. Tale canale permette ai soggetti venuti a conoscenza di uno o più comportamenti impropri, di segnalarli al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, mediante una **piattaforma protetta da misure di crittografia**. La piattaforma garantisce la riservatezza del contenuto della segnalazione e dell'identità del Segnalante e consente di inviare la segnalazione rimanendo completamente anonimi, qualora si scelga tale opzione.

Per utilizzare il canale interno e trasmettere una segnalazione è necessario accedere al sito web di IRPET, nella sezione dedicata, ed accedere al portale tramite il seguente link: : <https://IRPET.whistleblowing.it/#/> pubblicato nello specifico spazio allestito sul sito istituzionale di IRPET sotto la sezione "Amministrazione trasparente – Altri contenuti". In tal modo, grazie all'utilizzo di un protocollo di crittografia, si garantisce il trasferimento di dati riservati, e che potrà essere utilizzato per "dialogare" con IRPET in modo anonimo e personalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata. Il canale di segnalazione interno risulta dunque conforme alle disposizioni normative contenute nell'art. 4 del d.lgs. n. 24 del 2023, garantendo la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

L'Istituto ha infatti aderito al progetto **WhistleblowingPA** di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato apposita piattaforma informatica, quale strumento sicuro per le segnalazioni. Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

1. la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata anche in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
2. la segnalazione viene ricevuta dal R.P.C.T. e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
3. nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'R.P.C.T. e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
4. la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone).

La gestione del canale di segnalazione è affidata al R.P.C.T., coadiuvato da un gruppo di supporto, ed il processo di gestione e ricezione delle segnalazioni avviene attraverso un applicativo informatico automatizzato che consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di illecito, nonché la possibilità per il R.P.C.T. di comunicare in forma riservata con il segnalante, al fine di acquisire ulteriori informazioni utili all'istruttoria.

Per quanto concerne le azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, l'informazione ai cittadini avviene attraverso il sito, che nella sotto-sezione "Anticorruzione" prevede un canale dedicato per le segnalazioni anche dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interesse, corruzione, mediante creazione di apposito indirizzo di posta elettronica: anticorruzione@irpet.it.

Nel 2023 non è stata ricevuta alcuna segnalazione.

VII. Codice di Comportamento

Il codice di comportamento è il primo segnale per diffondere e favorire comportamenti ispirati a standard di legalità e eticità nell'operato delle pubbliche amministrazioni sia all'interno che all'esterno.

Il comma 3 dell'articolo 54 del D. Lgs n. 165/2001 dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio.

L'osservanza ed il rispetto delle previsioni del Codice di comportamento dell'Ente costituiscono una misura fondamentale di prevenzione della corruzione, in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti, indirizzando l'azione amministrativa.

In particolare, va assicurato, da parte sia dei responsabili del procedimento che dei dipendenti competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche e gli atti endoprocedimentali, nonché investiti di incarichi ove è elevato il livello di discrezionalità e l'apporto del singolo nel processo decisionale, il rispetto dell'obbligo di astensione nei casi di conflitto di interesse, come individuati dagli articoli del Codice di comportamento. L'obbligo di astensione investe, comunque, ogni dipendente che, a vario titolo, è coinvolto in ciascun procedimento.

L'IRPET, pur già dotato di un proprio codice (integrativo di quello nazionale di cui al D.P.R. 62/2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, anorma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”), nel corso del 2019, con procedura partecipata, ha approvato un nuovo codice di comportamento contenente specifiche previsioni ulteriori rispetto a quelle già definite precedentemente (determina del direttore n. 42 del 30.09.2019).

L'aggiornamento – preceduto dall’informativa ai soggetti sindacali e dall’attivazione di procedure di consultazioni pubbliche finalizzate alla formulazione e raccolta di osservazioni e proposte da parte di dipendenti, cittadini e associazioni - è stato predisposto su espressa disposizione della Giunta regionale, che con Delibera n. 978 del 29/07/2019 ha adottato un proprio Codice, estendendone l'efficacia ai propri enti dipendenti ed invitandoli ad individuare le forme più idonee per l’inserimento di obblighi di comportamenti eco-responsabili da parte del personale al fine di garantire un uso razionale, sostenibile ed economico delle risorse energetiche ed in generale dei beni consumabili. Altre disposizioni hanno riguardato indirizzi volti a garantire la promozione ed il mantenimento di un ambiente di lavoro sereno, corretto e favorevole ma anche sostanziali integrazioni riguardo al comportamento in servizio e all’uso dei beni aziendali.

Al codice di comportamento è stata data la più ampia diffusione attraverso: la pubblicazione sul sito internet istituzionale- il codice è consultabile sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente” – sotto-sezione “codici di condotta”; la diffusione a dipendenti e collaboratori, anche per i nuovi assunti, nonché a tutti i collaboratori o consulenti dell’Istituto, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo. Inoltre, i contenuti degli atti di incarico, della documentazione relativa alle procedure di affidamento di lavori, servizi e fornitura e dei relativi contratti sono adeguati alle previsioni del D.P.R. n. 62/2013, mediante inserimento di apposita clausola di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice generale e da quello dell’IRPET sopra richiamato.

Si precisa inoltre che la pubblicazione dei codici disciplinari (del personale non dirigente e del personale area dirigenza) sul sito istituzionale dell’Amministrazione, equivale a tutti gli effetti alla loro affissione all’ingresso della sede di lavoro.

A seguito del DPR 81/2023 contenente modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013), in attuazione di quanto previsto dal cosiddetto decreto legge ‘PNRR 2’ (dl n. 36/2022), il provvedimento integra gli elementi costitutivi della milestone del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dedicata alla riforma della Pubblica Amministrazione, IRPET, in attesa di valutare gli eventuali aggiornamenti da operare al fine di adeguare il proprio codice alle novità previste, ha subito proceduto a pubblicare il relativo adeguamento normativo sul sito istituzionale, nella sezione dedicata <http://www.irpet.it/codici-di-condotta>, al seguente link: Codice di comportamento dei dipendenti pubblici – Decreto del presidente della Repubblica 62 del 16 aprile 2013: Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 13 giugno 2023, n. 81.

Tra le principali novità introdotte nel DPR 81/2023, compaiono i seguenti punti:

- responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo;
- misurazione della performance dei dipendenti sulla base del raggiungimento dei risultati e del comportamento organizzativo;
- divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione;
- le condotte personali dei dipendenti nell’uso dei social media non devono in alcun modo essere riconducibili alla PA di appartenenza o lederne l’immagine ed il decoro.

Viene inoltre ribadita l’attenzione anche al rispetto dell’ambiente, per contribuire alla riduzione del consumo energetico e della risorsa idrica, alla riduzione dei rifiuti e al loro riciclo.

VIII. Disciplina del conflitto di interessi

Anche la disciplina del conflitto di interessi rappresenta uno degli aspetti più rilevanti all’interno della strategia complessiva di prevenzione e contrasto alla corruzione. Il PNA 2019 dedica un ampio spazio al tema e individua la situazione di conflitto di interessi *“laddove la cura dell’interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il*

rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria."

A seguito dell'introduzione, con l'articolo 1, comma 41, della legge n. 190/2012, dell'articolo 6-bis nella legge n. 241/1990, che stabilisce che «il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale», la violazione delle disposizioni sul conflitto di interessi dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente in virtù dell'espressa previsione dell'obbligo di astensione all'interno del codice di comportamento (decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013, articoli 7, 14).

Il conflitto di interessi, sulla base delle definizioni presenti nel PNA 2019, può essere:

1. reale e concreto, nei casi tipizzati dal codice di comportamento, quando è presente nel momento stesso in cui il dipendente compie un'attività o assume una decisione e può essere:
 - o diretto, quando comporta il soddisfacimento di un interesse proprio e personale del dipendente;
 - o indiretto, quando comporta il soddisfacimento di un interesse di soggetti o individui, diversi dal dipendente che compie un'attività o assume una decisione, che sono comunque legati a quest'ultimo da rapporti di parentela, di amicizia o di interesse;
2. potenziale, nei casi non tipizzati dal citato codice, che potrebbero essere idonei a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico;
3. strutturale, nei casi in cui il conferimento di un incarico sia formalmente in linea con le disposizioni del decreto legislativo (d.lgs.) n. 39/2013 (si veda oltre il paragrafo dedicato al d.lgs. n. 39/2013 intitolato "*Dichiarazioni ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 39/2013 e comunicazioni degli interessi finanziari e dei conflitti d'interesse*") e tuttavia configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente. In altri termini, l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa potrebbe essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del d.lgs. n. 39/2013.

Il tema del conflitto di interessi è affrontato dalla disciplina normativa sotto diversi profili:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
- le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal d.lgs. n. 39/2013;
- l'adozione dei codici di comportamento;
- il divieto di pantouflage;
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali;
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001.

Negli ambiti citati è in programmazione la redazione di linee guida di carattere generale sul tema.

1) Le dichiarazioni ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. n. 39/2013 e le comunicazioni degli interessi finanziari e dei conflitti d'interesse

Il d.lgs. n. 39 del 08/04/2013 (*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*) prevede misure di natura preventiva che dispongono casi di inconferibilità (impossibilità di essere oggetto di conferimento di determinati incarichi) e di incompatibilità (impossibilità di poter rivestire contestualmente due incarichi) per lo svolgimento di pubbliche funzioni.

Gli incarichi disciplinati dal d.lgs. n. 39/2013 sono incarichi amministrativi di vertice, incarichi di amministratore di ente pubblico, incarichi dirigenziali, incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico, incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali del servizio sanitario nazionale.

Il regime delle inconferibilità risponde all'esigenza di evitare che lo svolgimento di certe attività possa agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli ad ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio personale in maniera illecita. Il regime delle incompatibilità risponde all'esigenza di evitare che il contemporaneo svolgimento di determinati incarichi possa generare un rischio di imparzialità dell'attività amministrativa costituendo un terreno favorevole a illeciti scambi di favori.

Il legislatore ha inoltre stabilito i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati fissando all'articolo 3 del d.lgs. n. 39/2013 il divieto di assumere incarichi in caso di sentenza di condanna anche non definitiva per reati contro la pubblica amministrazione.

La norma citata prevede un regime sanzionatorio in caso di conferimento di incarichi in violazione delle disposizioni in esso previste, consistenti nella nullità degli atti di conferimento e dei relativi contratti.

Ai sensi del d.lgs. n. 39/2013, i componenti degli organi che hanno conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati e non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza.

In caso di svolgimento di incarico in presenza di una causa di incompatibilità prevista dal d.lgs. n. 39/2013 si ha la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato da parte del RPCT.

Ai sensi dell'articolo 20 del citato decreto legislativo, all'atto del conferimento di uno degli incarichi apicali disciplinati dalla stessa norma e annualmente, l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza e sopravvenienza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste dalla norma. Le dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità rilasciate al conferimento dell'incarico sono condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico stesso. E' in ogni caso auspicabile che tali dichiarazioni siano acquisite prima del conferimento dell'incarico e che sia verificata la conferibilità dello stesso incarico sulla base dei contenuti delle suddette dichiarazioni. Ferma restando ogni altra responsabilità, le dichiarazioni mendaci, accertate dalla stessa amministrazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comportano la inconferibilità di qualsivoglia incarico di cui al medesimo decreto per un periodo di cinque anni. Tali dichiarazioni vengono acquisite e pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, sia all'atto della prima assegnazione che annualmente.

Le dichiarazioni ex d.lgs. n. 39/2013 dei dirigenti in servizio presso l'IRPET vengono controllate annualmente. Gli esiti vengono comunicati al RPCT. Nell'ipotesi in cui emergano informazioni non conformi alle dichiarazioni rilasciate, tale esito deve essere inviato anche all'Ufficio di disciplina per gli adempimenti di competenza.

2) Le dichiarazioni circa l'incompatibilità successiva (divieto di pantouflage)

L'articolo 1, comma 42, lettera l), della legge n. 190/2012 ha inserito all'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001 il comma 16-ter, che dispone il divieto (c.d. "divieto di pantouflage" o divieto di incompatibilità successiva), 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 esercitata attraverso i medesimi poteri.

I dipendenti dell'IRPET, nella richiesta di cessazione del servizio sono portati a conoscenza e sottoscrivono l'impegno a non accettare impieghi o collaborazioni con soggetti privati sui quali abbiano esercitato poteri autoritativi e negoziali nel corso degli ultimi tre anni di attività. Nei bandi di gara, inoltre, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, è prevista la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

È in corso di programmazione il rilascio di una dichiarazione con cui il dipendente, al momento in cui prende servizio, prende atto della disciplina del pantouflage e si assume l'impegno di rispettare il conseguente divieto: ciò anche allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscenza della norma.

Il controllo è effettuato utilizzando le informazioni presenti nelle banche dati Telemaco, INI-PEC, come indicato al paragrafo 3.2 del PNA 2022, nonché utilizzando i motori di ricerca più in uso e verificando le informazioni contenute nella sezione "enti controllati" della sezione Amministrazione Trasparente.

3) Le dichiarazioni relative agli incarichi extraistituzionali

Il conferimento e le autorizzazioni agli incarichi extra impiego sono regolati, anche per IRPET, dalla legge regionale n. 1 del 08/01/2009, al capo IV e dal relativo regolamento regionale di attuazione (regolamento n. 33 del 24/03/2010), il cui capo IV è dedicato alle attività extraimpiego.

Annualmente viene richiesto al personale la dichiarazione circa l'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti, nonché gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica con l'indicazione dei compensi spettanti.

Le informazioni relative agli incarichi conferiti ed autorizzati sono pubblicati sul sito internet dell'IRPET nella sezione "Amministrazione trasparente – Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti".

4) Le dichiarazioni dei consulenti e dei collaboratori

Ai sensi dell'articolo 15 del d.lgs. n. 33/2013, che rinvia anche all'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001, i consulenti e i collaboratori al conferimento dell'incarico rilasciano una dichiarazione sostitutiva circa i propri requisiti professionali (curriculum vitae) e circa l'eventuale svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o l'eventuale svolgimento di attività professionali. Le dichiarazioni sono pubblicate sul sito internet dell'IRPET nella sezione "Amministrazione trasparente – Consulenti e collaboratori".

5) Le dichiarazioni in materia di contratti pubblici

Il d.lgs. n. 36/2023 prevede all'articolo 16 che "Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione".

Il Dirigente Responsabile del Contratto (DRC) provvederà a verificare l'assenza di conflitto di interessi ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. n. 36/2023, relativamente ai dipendenti dell'amministrazione e a tutti gli altri soggetti che, ai sensi del medesimo articolo 16, intervengono nella procedura di gara.

E' in programmazione la predisposizione di modelli di dichiarazione di conflitto di interessi destinati ai dipendenti che partecipano con vari ruoli alle procedure di gara pubblica secondo le disposizioni della nuova disciplina in materia di contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023, PNA 2022 e PNA aggiornamento 2023).

6) Le dichiarazioni in commissioni – verifica dei precedenti penali ostativi (art. 35 bis Dlgs 165/2001)

Riguardo ai componenti delle commissioni si verifica l'assenza di precedenti penali ostativi come previsto dall'art.35 bis D.lgs. 165/2001 (introdotto dalla L. 190/2012). Tale misura preventiva è finalizzata ad evitare la presenza di soggetti nei cui confronti sia stata pronunciata sentenza, anche non definitiva, di condanna o sentenza di applicazione della pena su richiesta per i reati previsti nel capo I del titolo II del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione), all'interno di organi amministrativi cui sono affidati peculiari poteri decisionali. Tali soggetti:

- non possono far parte, neppure con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- 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;
- non possono far parte di 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. Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostativi individuate dalla norma in commento l'ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, provvede alla rimozione dell'incaricato.

IX. Altre iniziative: Rotazione del personale

Con riguardo alla realizzazione in IRPET della misura organizzativa della rotazione, dall'analisi del contesto organizzativo interno risulta la difficoltà correlata alla peculiare natura e struttura dell'Istituto. Le ridotte dimensioni dell'IRPET, nonché la sua peculiare natura di Ente di ricerca, si riflettono infatti sull'assibilità per l'Istituto di operare una rotazione del personale nei settori più a rischio, poiché il personale a questi assegnato (si pensi ad esempio alla gestione delle procedure di affidamento, quale area ad alto rischio di corruzione) è connotato da professionalità diverse e non sostituibili con quelle specifiche necessarie invece per l'esecuzione dei compiti di ricerca scientifica o degli altri servizi "strumentali" e "trasversali" dell'Istituto, quali la Segreteria della direzione, il Protocollo, la gestione del sistema informatico, gli allestimenti editoriali. Se tra le cause degli eventi rischiosi contemplate nel presente Piano è annoverato 'il perdurante svolgimento di funzioni ed attività da parte di determinati dipendenti', a fronte del quale la rotazione costituisce misura preventiva atta a neutralizzare il conseguente evento del consolidamento di relazioni da cui possono scaturire dinamiche improprie nella gestione amministrativa, è tuttavia da rilevare che la situazione di scarsità ed infungibilità del personale addetto alle attività proprie dei processi di rischio, rende alquanto difficile, se non

impossibile, attuare una alternanza in tali funzioni avvalendosi di personale di altri uffici, dati i profili eterogenei delle risorse presenti in istituto che non presentano competenze e professionalità attinenti la materia. In ragione della propria struttura organizzativa e del numero ridotto di personale, l'Istituto adotta da sempre modalità operative di tipo compartecipativo e di piena e larga condivisione nello svolgimento delle procedure e delle attività istruttorie. L'esecuzione delle mansioni non avviene mai in modo isolato da parte degli operatori, bensì sempre in costante dialogo e collaborazione.

E' invece confermato l'impegno ad una rotazione tra i dirigenti responsabili di struttura operativa, resa ancora più effettiva dalla nuova organizzazione interna. Nella recente revisione dell'articolazione della struttura dirigenziale dell'IRPET avvenuta a giugno 2023, il Direttore ha effettuato una nuova rotazione nell'attribuzione delle funzioni e dei servizi per le risorse ai vari centri di responsabilità e, dunque, ai vari dirigenti, che realizza in modo sostanziale una misura atta a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione, modificando in particolare il responsabile del Servizio di Supporto giuridico e del Servizio attività amministrative e finanziarie.

Il ruolo di RPCT è stato conferito ad altro dirigente, responsabile di settori diversi e, dunque, a minor rischio corruttivo, ed in grado di assolvere al suo compito di "*vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Piano*", con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure previste per fare fronte al rischio.

Resta ferma, infine, la possibilità di ricorso alla c.d. rotazione 'straordinaria', disciplinata dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del D.Lgs. 165/2001 e dalla delibera ANAC n. 215/2019 in cui l'Autorità fornisce chiarimenti sull'applicazione dell'istituto, da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. L'articolo 16, comma 1, lettera l-quater) del d.lgs. n. 165/2001, ha dato, infatti, adito a problemi interpretativi, ricorrendo a terminologia atecnica o generica per individuare i presupposti ("condotte di natura corruttiva") e i tempi ("avvio di procedimenti penali") in cui l'amministrazione deve disporre la misura preventiva. "L'Autorità ritiene, rivedendo la posizione precedentemente assunta (PNA 2016 e Aggiornamento 2018 al PNA), che l'elencazione dei reati (delitti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001. Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la pubblica amministrazione (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012). Sono, comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL."

d.2) Misure di prevenzione specifiche

Una delle aree più ad alto rischio di corruzione, come specificato anche da ANAC, è quella dei "**Contratti Pubblici**".

Sulla materia, nel corso degli ultimi anni, vi è stato un continuo aggiornamento normativo e regolamentare, prima con il Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (Codice Appalti), poi con le circolari Anac e, nel corso del periodo di emergenza sanitaria da Covid 19, con ulteriori disposizioni speciali volte a fronteggiare la crisi economica e a favorire la ripresa del settore, tra cui il D.L. 76/2020 "Semplificazioni" convertito in Legge n. 120 del 2020 come integrato dal D.L. 77/2021 "Semplificazioni bis" convertito in Legge n. 108 del 29 luglio 2021 recante "Governance del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure".

Al fine di razionalizzare, riordinare e semplificare la pluralità delle norme esistenti, il legislatore è da ultimo intervenuto con la pubblicazione di un nuovo ed unico testo di riferimento sulla materia, ovvero il nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al **decreto legislativo 31 marzo 2023**, che ha rivoluzionato il quadro normativo nella materia degli appalti pubblici, consolidando istituti previsti negli ultimi anni ed introducendo varie novità di estrema rilevanza.

Il nuovo Codice degli appalti, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 31 marzo 2023 ed entrato in vigore il 1° aprile 2023, ha acquistato efficacia a partire dal 1° luglio 2023, ma, in realtà, l'entrata in vigore di alcune nuove

disposizioni è stata assoggettata ad un periodo transitorio, prevedendo una temporanea estensione di vigenza di talune disposizioni del d.lgs. 50/2016.

E' infatti solo dal 1 gennaio 2024 che effettivamente sono entrate in vigore le nuove disposizioni sulla digitalizzazione di tutto l'iter procedurale dell'appalto, una delle maggiori novità in materia nonché obiettivo principale del PNRR.

Alla digitalizzazione, infatti, è stato attribuito non più un mero ruolo di "supporto" allo svolgimento delle procedure di gara, bensì un determinante compito di modernizzazione ed efficienza degli appalti pubblici riducendo i tempi di gara, semplificando le procedure e riducendo i contenziosi, al fine di favorire una più ampia partecipazione delle imprese stesse.

E' stato definito un "ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale" (art. 22) i cui pilastri sono individuati nella Banca dati nazionale dei contratti pubblici (art. 23) e nel fascicolo virtuale dell'operatore economico (art. 24) - da pochi mesi reso operativo dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)- nelle piattaforme di approvvigionamento digitale (art. 25) e nell'utilizzo di procedure automatizzate.

Pertanto, dal 2024 tutte le fasi di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione di appalti e concessioni devono essere gestite dalle stazioni appaltanti mediante piattaforme di approvvigionamento digitale certificate, di cui ogni ente pubblico deve avvalersi. Tali piattaforme devono essere utilizzate per la redazione o acquisizione degli atti relativi alle varie procedure di gara; trasmissione dei dati e documenti alla Banca Dati Anac; l'accesso alla documentazione di gara; la presentazione del Documento di gara unico europeo; la presentazione delle offerte; l'apertura, gestione e conservazione del fascicolo di gara; il controllo tecnico, contabile e amministrativo dei contratti in fase di esecuzione e la gestione delle garanzie. Inoltre, è stata prevista una digitalizzazione integrale in materia di accesso agli atti: si riconosce espressamente a tutti i cittadini, la possibilità di richiedere la documentazione di gara, nei limiti consentiti dall'ordinamento vigente, per il tramite dell'istituto dell'accesso civico (art. 35).

Anche la disciplina sull'acquisizione dei CIG è stata oggetto di importanti modifiche ed è ancora in attesa della piena operatività, essendo in questi primi giorni dell'anno ancora non del tutto funzionanti o in corso di aggiornamento le nuove piattaforme informatiche messe a disposizione dalle centrali di committenza per l'effettuazione delle procedure o dalla stessa autorità per l'acquisizione dei CIG.

Mai come in questo momento le nuove disposizioni in materia di appalti e digitalizzazione richiedono dunque un impegno sempre maggiore della struttura amministrativa (composta da solo n. 2 unità di personale) dedicata nell'analisi della nuova normativa e nel successivo adeguamento delle procedure telematiche di acquisto e della relativa modulistica, anche alla luce dei recenti orientamenti e interventi regolatori da parte dell'ANAC.

Date le novità in materia, nell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione avvenuto con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, la scelta di ANAC è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici, individuando i primi impatti che il nuovo codice sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio.

È quindi stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate.

L'ultima parte dell'aggiornamento è poi dedicata alla trasparenza nei contratti pubblici alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023 che forniscono il quadro normativo per la pubblicazione di dati, documenti e informazioni legate al ciclo di vita dei contratti nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto la sottosezione "Bandi di gara e contratti".

Date però le recenti novità introdotte nel PNA appena un mese fa e il contesto ancora in divenire, non è al momento possibile una piena valutazione della loro portata, che potrà avvenire solo quando vi sarà una piena ed effettiva applicazione delle nuove procedure telematiche.

In attesa dunque della completa funzionalità ed operatività delle nuove piattaforme telematiche messe a disposizione da CONSIP (MEPA) o dalla centrale di committenza regionale (START- Sistema telematico di acquisto di Regione Toscana), è comunque obiettivo dell'Istituto l'adozione misure di prevenzione della corruzione specifiche nel settore dei contratti. Prendendo spunto da quelle indicate nell'aggiornamento dell'ultimo PNA, IRPET quindi si prefigge di inserire:

- misure di trasparenza (cfr. paragrafo successivo su Trasparenza): progressiva revisione della pagina

- “Bandi e contratti” secondo le nuove disposizioni; tracciabilità informatica degli atti, attraverso la pagina dei “Provvedimenti”;
- misure di controllo: ricorso a strumenti informatici, quali la piattaforma START già certificata, che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di lavori, servizi e forniture
- misure di semplificazione: reportistica periodica derivante dalla piattaforma di approvvigionamento digitale;
- misure di regolazione: note o circolari esplicative sull’utilizzo delle nuove procedure; utilizzo di check list per diverse tipologie di affidamento.
- misure di organizzazione: formazione specifica dei RUP e del personale sulla nuova disciplina

Tali misure potranno comunque essere adeguate/corrette/ampliate in corso d’anno ovvero nel 2025, una volta che le nuove procedure telematiche saranno portate a regime. Solo in tal momento sarà infatti possibile individuare in modo più puntuale i potenziali rischi corruttivi emergenti dall’applicazione della nuova disciplina e, conseguentemente, valutare le misure più adeguate al loro contenimento.

2.3.6 Trasparenza

Come più volte ribadito da ANAC, l’applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza deve essere specificatamente trattata nei documenti di programmazione sull’anticorruzione predisposti annualmente dalle Amministrazioni Pubbliche. È infatti ormai dato acquisito sia a livello normativo che giurisprudenziale che **la trasparenza costituisce primario strumento di prevenzione e contrasto della corruzione** e deve essere intesa, tendenzialmente, come accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.

Il D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, ha compiuto una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche*». Tale ampliamento è stato realizzato con successive modifiche normative che sono state accompagnate da atti di regolazione dell’Autorità finalizzati a fornire indicazioni ai soggetti tenuti ad osservare la disciplina affinché l’attuazione degli obblighi di pubblicazione non fosse realizzata in una logica di mero adempimento quanto, invece, di effettività e piena conoscibilità dell’azione amministrativa.

Questa impostazione è fatta propria altresì dall’art. 6 del già citato **Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021 n. 113** il quale, come noto, disciplinando in termini generali il PIAO prevede che lo stesso debba contenere anche “**gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa**”. Nei paragrafi seguenti vengono pertanto fornite le indicazioni per l’attuazione degli adempimenti in materia di pubblicità da attuare in IRPET, anche ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, e la definizione delle strutture responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

E’ bene ricordare peraltro già da ora come le misure procedurali e organizzative in materia di trasparenza costituiscono obiettivi per gli uffici dell’Ente, nonché per i dirigenti titolari degli stessi, e la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisca un obiettivo strategico generale dell’intera Istituto.

Si rammenta altresì come il resoconto pubblico complessivo delle attività di prevenzione della corruzione poste in essere nell’Istituto sia contenuto, anche per quanto attiene ai profili relativi alla trasparenza, nella relazione annuale predisposta dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza in base al format fornito dall’ANAC. Anche la **relazione per l’anno 2023** è disponibile, come di consueto, sul sito web di IRPET nella sezione “*Amministrazione trasparente*”, sottosezione “*Altri contenuti*” – “*Prevenzione della corruzione*”.

All’interno dell’IRPET il ruolo di Responsabile della trasparenza, è unificato con il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), ed è ricoperto dal Dott. Renato Paniccià.

Il RPCT, come anticipato in precedenza, nello svolgimento delle sue funzioni di programmazione, coordinamento e controllo in materia di trasparenza si avvale di un ridotto staff (composto da sole 2 unità), date le ristrette dimensioni dell’ente, che agisce secondo le sue direttive e impulso.

Misure di trasparenza

Nel documento riportante l'elenco delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione trasparente", allegato al presente PIAO, quale **Tabella allegato D**, si è provveduto a rappresentare i flussi per la pubblicazione dei dati nella suddetta sezione del sito istituzionale.

La tabella è stato oggetto di importante aggiornamento, adeguata alle novità normative ed alle istruzioni ANAC sugli obblighi di pubblicazione.

La situazione illustrata tiene conto in particolare delle indicazioni di cui alla delibera ANAC n. 1310/2016, del PNA 2022, del PNA aggiornamento 2023 e dell'attuale organizzazione dell'Ente.

Più specificamente nel citato allegato sono stati individuati:

- gli obblighi di trasparenza previsti dal d.lgs. n. 33/2013 e quelli che non sono più da pubblicare obbligatoriamente, a seguito del d.lgs. n. 97/2016;
- i responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati;
- le tempistiche per la pubblicazione e l'aggiornamento, nonché il monitoraggio.

La pubblicazione dei contenuti informativi nella sezione "*Amministrazione trasparente*" avviene secondo le seguenti modalità come indicato, per ciascuna tipologia di dato da pubblicare, nella tabella allegata (**cf. Tabella Allegato D**):

- la struttura competente alla pubblicazione sul web è il personale di supporto al RPCT individuato all'interno della Direzione, a cui i dirigenti responsabili, ciascuno per i procedimenti di propria competenza, trasmettono i dati per la pubblicazione (art. 43, comma 3, D. Lgs n.33/2013) [Come evidenziato da ANAC, in enti di piccole dimensioni, come IRPET appunto, "può verificarsi che chi detiene il dato sia anche quello che lo elabora e lo trasmette per la pubblicazione o addirittura che lo pubblica direttamente nella sezione "Amministrazione trasparente"]].
- i dati ed informazioni sono raccolti ed elaborati dal responsabile di ciascuna struttura competente che, verificatane la correttezza, completezza ed integrità provvede a trasmettere i contenuti informativi alla suddetta struttura competente per la pubblicazione su web, utilizzando la posta elettronica e indicando l'obiettivo di trasparenza di riferimento così come indicato nel Piano stesso o comunque in modo che sia ad esso inequivocabilmente associabile;
- il suddetto personale di supporto informa la struttura richiedente dell'avvenuta pubblicazione in modo che ne possa verificare la completezza e la correttezza;
- tutte le fasi relative alla pubblicazione dei contenuti informativi sul portale web sono tracciate per consentire il monitoraggio delle attività da parte del RPCT.

Ai sensi del D. Lgs. n.33/2013 sono identificati ed indicati i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture a garanzia di standard elevati di trasparenza.

Il RPCT è coadiuvato da tutti i dirigenti responsabili delle strutture operative, cui è affidato il compito, ciascuno per le attività inerenti la propria struttura, di partecipare all'individuazione, all'elaborazione e alla trasmissione dei dati e delle informazioni sulle quali assicurare la trasparenza nonché all'attuazione delle iniziative di loro competenza previste.

I Dirigenti dell'Istituto sono i **soggetti responsabili del reperimento, trasmissione e pubblicazione dei dati e delle informazioni richieste** dalla normativa vigente, ciascuno per le materie e per i dati di propria competenza. Infatti, con le modifiche al D. Lgs. n. 33/2013, risulta ulteriormente ampliata la sfera di responsabilità dei dirigenti in ordine alla trasparenza della loro attività e alla individuazione/elaborazione e trasmissione dei dati e delle informazioni che costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, ossia del risultato della loro funzione al fine di assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. In collaborazione con il RPCT, i dirigenti sono responsabili anche dell'attuazione delle misure di monitoraggio e di vigilanza sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Il Responsabile della trasparenza (che appunto coincide in IRPET con il RPCT) effettua un monitoraggio sull'assolvimento dei compiti rispettivi, presentando nel corso degli incontri con gli altri dirigenti in sede di Comitato di direzione, lo stato di avanzamento degli obiettivi assunti ed i risultati sul monitoraggio.

Principali novità nel 2024

La trasparenza nei contratti pubblici (aggiornamento)

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture è stata oggetto di forte attenzione negli ultimi anni da parte di ANAC che, nel PNA 2022, ne aveva disciplinato compiutamente tutti i vari aspetti.

Di conseguenza, IRPET aveva nello scorso anno adeguato i contenuti della pagina “Bandi di gara e contratti” di Amministrazione Trasparente alle indicazioni fornite da ANAC.

Successivamente però la materia è stata oggetto di apposito intervento legislativo con l'emanazione del nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023, che ha modificato la disciplina in materia di trasparenza e pubblicazione dei contratti, stabilendo:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;
- la sostituzione, ad opera dell'art. 224, co. 4 del Codice, dell'art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato “Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture” con il seguente: “1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78. 2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.”
- che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;
- quali sono i dati minimi oggetto di pubblicazione (art. 28 comma 3 del codice) abrogando, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell'art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell'ANAC successivi all'emanazione del Codice, che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024:

- la **deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023** recante “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l'integrazione con i servizi abilitanti l'ecosistema di approvvigionamento digitale”. La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;

-la **deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii.** recante “Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del

ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1). La delibera – come riporta il titolo - individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;

- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Nell'ultimo e recente Aggiornamento 2023 del PNA, l'ANAC è nuovamente intervenuta con un intervento chiarificatore sulla materia, individuando quali siano gli obblighi cui sono tenute le pubbliche amministrazioni sulla base delle disposizioni vigenti richiamate, delle abrogazioni disposte dal Codice e dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni. In particolare, ANAC ha evidenziato che la trasparenza dei contratti pubblici è materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.

b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.

c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.

Individuando per ciascuna fattispecie gli obblighi di trasparenza e pubblicità come riassunti nella sottostante tabella ripresa dall'aggiornamento 2023 del PNA:

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Publicazione nella <i>"Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti"</i> , secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 .
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Publicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Alla luce delle suddette disposizioni ed in attesa del pieno adeguamento delle piattaforme telematiche di acquisto certificate, anche a livello di centrale regionale, è in programmazione l'adeguamento da parte dell'IRPET della pagina di Amministrazione Trasparente per quanto attiene ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1 gennaio 2024. Saranno nello specifico attivati gli appositi canali e link di riferimento (con

il collegamento alla Banca Dati Nazionale) ed inseriti i contenuti richiesti secondo quanto stabilito nelle delibere ANAC 261 2 264 del 2023 sopra citate.

Per quanto riguarda i contratti precedenti relativi al 2023, si dà atto invece che la sezione di Amministrazione trasparente- Bandi di gara e contratti, era già stata oggetto di profondo aggiornamento lo scorso anno al fine di adeguarla alle novità del PNA 2022. Si era infatti proceduto ad un aggiornamento dei contenuti già esistenti e all'inserimento dei nuovi contenuti in conformità alle indicazioni dell'Autorità, con un notevole impegno da parte dell'ufficio interessato seppur nelle difficoltà legate sia alle ridotte dimensioni di IRPET (con solo n. 2 dipendenti nella struttura interessata) sia alla tipologia di acquisti/affidamenti da parte dell'Istituto di natura limitata e di importi sempre inferiori alla soglia comunitaria.

Tale importante adeguamento ha consentito di definire con esito positivo la verifica della correttezza delle pubblicazioni ai fini dell'attestazione per l'anno 2023 dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), secondo quanto previsto dalla delibera ANAC n. 203/2023 (cfr. <http://www.irpet.it/attestazione-oiv-o-struttura-analoga>) ed è stato altresì confermato dal RPCT nella relazione finale 2023.

Acquisizione del CIG a decorrere dal 1° gennaio 2024

La richiesta di CIG per procedure assoggettate al decreto legislativo n. 36/2023, pubblicate a partire dal 01/01/2024, avviene attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale certificate mediante interoperabilità con i servizi erogati dalla PCP attraverso la Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND). Tuttavia, resta consentita, fino a nuova comunicazione, l'acquisizione del CIG attraverso il sistema Simog per le procedure i cui bandi o avvisi siano stati pubblicati o le cui lettere di invito sono state inviate entro il 31 dicembre 2023: il sistema Simog consentirà il perfezionamento dei suddetti CIG esclusivamente se la data di pubblicazione del bando o della spedizione della lettera di invito è antecedente il 01/01/2024; i CIG acquisiti successivamente a tale data saranno automaticamente eliminati entro 48 ore se non riferiti a procedure pubblicate entro il 31 dicembre 2023.

Contratti a valere su PNRR

Discorso a parte riguarda la disciplina degli obblighi di trasparenza e pubblicazione per quanto attiene ai contratti a valere sulle risorse del PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel d.l. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

In osservanza delle indicazioni fornite da ANAC, contenute nel PNA 2022, è stata creata nel 2023 nella sezione di Amministrazione Trasparente, "Bandi di gara e contratti", la pagina "Atti dell'amministrazione aggiudicatrice distinti per procedura" (<http://www.irpet.it/atti-dellamministrazione-aggiudicatrice-distinti-procedura>), in cui sono inserite anche le specifiche richieste dalla normativa sui contratti a valere sul PNRR o PNC.

Si dà atto nella stessa pagina, tuttavia, che IRPET non risulta titolare di nessun finanziamento PNRR o PNC e, di conseguenza, non sono state effettuate procedure di affidamento a valere su tali risorse.

L'attestazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

Annualmente l'OIV attesta la corretta pubblicazione dei dati, documenti e informazioni individuati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (articolo 14, comma 4, lettera g, del decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"). L'attestazione viene pubblicata nella sottosezione di "Amministrazione Trasparente" "Controlli e rilievi sull'amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe"

Per il 2024, secondo la tempistica e le modalità dettate da ANAC nella delibera di futura adozione, sarà svolta la consueta attività di verifica, da parte di tutte le strutture interessate in collaborazione con il RPCT, della correttezza dei dati soggetti al controllo e all'attestazione dell'OIV.

Misure organizzative di attuazione degli istituti dell'accesso civico semplice e generalizzato

Nella sottosezione di Amministrazione trasparente denominata "Altri contenuti/Accesso civico", sono reperibili informazioni (moduli, responsabili e rimedi) relativi all'accesso civico semplice (dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria) e generalizzato (documenti e dati ulteriori).

Procedura di accesso

Per quanto riguarda l'istituto dell'accesso civico per mancata pubblicazione dei dati, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del decreto trasparenza, è il diritto di chiunque di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omissso di pubblicare pur avendone l'obbligo.

La richiesta, da indirizzare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), è gratuita, non ha limiti soggettivi, deve chiaramente identificare i dati, le informazioni e i documenti richiesti e non deve essere motivata. Il Responsabile della trasparenza di IRPET può essere contattato ai seguenti recapiti:

- Indirizzo e-mail: renato.paniccia@irpet.it
- PEC: protocollo.irpet@postacert.toscana.it
- Telefono: 055 4591208

La richiesta di accesso civico, indirizzata al responsabile della trasparenza, può essere altresì presentata:

- Per mail al responsabile della trasparenza all'indirizzo sopra indicato o a: anticorruzione@irpet.it
- tramite servizio postale ordinario
- direttamente a mano presso l'ufficio protocollo dell'IRPET

Il Responsabile della trasparenza, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al Dirigente responsabile della pubblicazione per materia e ne informa il richiedente.

Il Dirigente responsabile della pubblicazione, entro 20 giorni, pubblica nel sito web, sezione Amministrazione Trasparente, il documento, l'informazione o il dato richiesto e, contemporaneamente, comunica al Responsabile della trasparenza l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale; altrimenti, se quanto richiesto risulta già pubblicato, nel rispetto della normativa vigente, ne dà comunicazione al Responsabile della trasparenza, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Il Responsabile della trasparenza, una volta avuta comunicazione da parte del Dirigente responsabile della pubblicazione, nel termine di 30 giorni dalla richiesta, comunica l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale, al richiedente.

Ritardo o mancata risposta

Nel caso di ritardo o della mancata comunicazione dell'avvenuta pubblicazione entro il termine di 30 giorni dalla richiesta o ancora di diniego della richiesta da parte del RPCT, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo il quale conclude il procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivazione entro i termini di cui all'art. 2, co. 9-ter della L.241/1990 (nel caso di specie pari alla metà di quello originariamente previsto). In particolare, dopo aver verificato la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, il soggetto titolare del potere sostitutivo pubblica tempestivamente e comunque non oltre il termine di 15 giorni, nel sito web, sezione Amministrazione Trasparente, quanto richiesto e contemporaneamente ne dà comunicazione al richiedente, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Ai sensi dell'art. 11bis comma 3 della L.R. 40/2009, che individua i soggetti responsabili della correttezza e della celerità del procedimento e dell'esercizio dei poteri sostitutivi, il potere sostitutivo è esercitato dal Direttore dell'Istituto, il quale può essere contattato presso i seguenti recapiti:

- Indirizzo e-mail: nicola.sciclone@irpet.it
- PEC: protocollo.irpet@postacert.toscana.it
- Telefono: 055 4591251

A fronte dell'inerzia o del RPCT o del titolare del potere sostitutivo, il richiedente, ai fini della tutela del proprio diritto, può ricorrere al tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'art.116 del c.p.a.

Nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti/Accesso civico" sono pubblicati gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo e sono altresì disponibili i moduli per la richiesta di accesso, sia al Responsabile della trasparenza che al titolare del potere sostitutivo.

E' stata creata una pagina contenente la descrizione dei canali e delle modalità per la presentazione delle richieste di accesso generalizzato, esercitabile relativamente ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione", ossia per i quali non sussista uno specifico obbligo di pubblicazione, soggetti alla precedente procedura dell'accesso civico.

Registro degli accessi

Ad oggi non sono pervenute al RPCT richieste di accesso civico circa l'omessa o errata pubblicazione di dati ed informazioni ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.

Nel 2023 non sono pervenute richieste di accesso civico semplice, né richieste di accesso civico generalizzato.

Nella sottosezione di Amministrazione trasparente denominata "*Altri contenuti/Accesso civico*" è possibile consultare il "registro degli accessi", contenente l'elenco delle richieste di accesso civico "semplice" e "generalizzato" pervenute all'IRPET, che però al momento, come sopra chiarito, è privo di contenuto non essendovi state richieste.

Protezione dei dati personali

Come è noto, 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)", con D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 il legislatore nazionale è intervenuto ad adeguare il Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. n. 196/2003 alla nuova normativa comunitaria. Il regime per il trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici, almeno per quanto qui di interesse, è 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 al servizio della nazione - occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D. Lgs. n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Ciascuna Pubblica Amministrazione pubblica sul sito istituzionale, informazioni e documenti contenenti dati personali, nel rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'articolo 5 del Reg. UE 2016/679, quali quelli della liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità, responsabilizzazione del titolare, ma soprattutto quelli di adeguatezza, pertinenza e rilevanza rispetto alle finalità per le quali i dati sono trattati (nel caso di specie finalità della pubblicazione), con il conseguente dovere di eliminare dai documenti e informazioni, oggetto di pubblicazione obbligatoria, tutti i dati personali non necessari e pertinenti alle finalità di trasparenza che si intendono soddisfare (si veda a proposito anche l'art. 7 bis, comma 4 del D. Lgs. n. 33/2013).

Relativamente ai dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, occorre quindi farsi carico di ottemperare al generale divieto di diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute dei singoli interessati, nonché di trattare tutti i dati personali, ivi compresi i dati sensibili e giudiziari, nel rispetto di tutte le norme sulla riservatezza. I dati e le modalità di pubblicazione devono inoltre essere pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità indicate dalla legge, nel rispetto del principio di proporzionalità.

Considerato che IRPET, proprio per garantire all'utenza l'accesso totale delle informazioni pubblica per intero nella sezione "Provvedimenti" e in "Banca Dati" gli atti adottati dagli Organi di indirizzo politico (in particolare: decreti Direttore e deliberazioni del Comitato di Indirizzo e controllo) e dai dirigenti, ciascun dirigente verifica che la possibilità di inserire dati personali in atti e documenti, destinati, pertanto, alla successiva diffusione, sia prevista da una norma di legge o di regolamento, fermo restando il generale divieto di diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei singoli interessati nonché verificare in concreto quali sono i dati personali, ritenuti pertinenti per il corretto svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, e che possano essere resi conoscibili mediante la loro messa a disposizione sul sito istituzionale, tenendo anche presenti, a tale fine, le Linee Guida emanate dal Garante per la Protezione dei dati Personali.

Come previsto dalla normativa di riferimento, il Responsabile della Protezione dei Dati di IRPET viene tempestivamente e adeguatamente coinvolto da tutti i dirigenti dell'Ente in tutte le questioni riguardanti la protezione dei dati personali, riconoscendo allo stesso l'esercizio delle proprie funzioni in piena autonomia e indipendenza. Resta pertanto fermo che, da un lato, il suddetto responsabile, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, costituisce figura di riferimento anche per il RPCT e, dall'altro lato, lo stesso RPD è tenuto ad informare il RPCT circa eventuali criticità nella applicazione della normativa di che trattasi, in grado di incidere sulla corretta attuazione delle misure previste dal presente Piano, e ciò anche ai fini dei necessari interventi correttivi.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Premessa

Come evidenziato nella premessa generale e nelle precedenti sezioni del presente Piano, le amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità sono tenute alla redazione del PIAO in forma semplificata.

Con riferimento alla presente sezione, in particolare, l'art. 6 comma 2 del DM 132/2022 prevede che: “Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.”

Di conseguenza, esse sono tenute ai sensi dell'art. 4, comma 1, a evidenziare i seguenti aspetti:

- c) **Struttura organizzativa:** in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
- d) **Organizzazione del lavoro agile:** in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.
- e) **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:
 - 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Invero, come già esposto nella premessa generale, obiettivo del Piano dell'IRPET è quello di inserire anche gli ulteriori punti dell'art. 4, comma 1, lett. c), ovvero quegli adempimenti comunque necessari per le finalità di assunzione di una pubblica amministrazione anche al fine di evitare inutili frazionamenti o una duplicazione di atti, con l'obiettivo di inserire nel PIAO tutti i documenti programmatici dell'Ente.

3.1 Struttura organizzativa

L'organizzazione dell'IRPET è disciplinata nel rispetto degli articoli 17 e 18 della legge regionale istitutiva n. 59/96 e smi e dal Regolamento di organizzazione vigente, come da ultimo approvato con determinazione del Direttore n. 17 del 19.05.2023.

Il testo regolamentare precedente, approvato con determinazione n. 59 del 29.11.2011 e modificato nel 2015, è stato oggetto di revisione lo scorso anno con l'obiettivo di adeguarlo alle numerose modifiche legislative e regolamentari nonché contrattuali intervenute negli anni e renderlo più adeguato alle sopravvenute esigenze organizzative dell'Istituto.

L'intervento riformatorio è stato teso quindi sia a un adeguamento normativo, anche nell'ottica di una semplificazione volta ad evitare inutili duplicazioni normative, sia ad apportare alcuni chiarimenti nella definizione della struttura organizzativa ed operare integrazioni nell'individuazione delle competenze, al fine di rendere il documento più chiaro e conforme alle sopravvenute esigenze organizzative dell'ente, fermi restando i principi base che ne regolano l'organizzazione.

Il nuovo Regolamento è stato approvato con determinazione del Direttore n. 17 del 19.05.2023 ed è pubblicato sulla pagina istituzionale, nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente, “Disposizioni generali-Atti generali-Regolamenti”, al seguente link:

<http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2023/05/regolamento-organizzazione-irpet-6.pdf>

Si fa presente che sempre nel corso del 2023 in ragione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2022 sottoscritto il 16.11.2022 che ha introdotto il nuovo ordinamento professionale con le “aree di inquadramento” in sostituzione delle precedenti “categorie” (A,B,C,D) è stato approvato, con determinazione del Direttore n. 21 del 24.05.2023, il nuovo sistema dei profili professionali dell'IRPET, con l'individuazione delle aree/famiglie professionali e dei profili di ruolo del personale (cfr. successivo paragrafo 3.3.3. “Stato del personale”).

L'organizzazione dell'IRPET, ai sensi dell'art. 8 del sopracitato Regolamento, in ragione della specificità dei compiti attribuiti dalla legge di ordinamento, è articolata in Aree di ricerca e in Servizi, che costituiscono le strutture operative dell'IRPET.

Le Aree di ricerca, individuate sulla base di criteri di attinenza di tipo tematico o metodologico, realizzano i compiti che la legge di ordinamento attribuisce all'Istituto, secondo gli obiettivi stabiliti dai programmi di attività. I Servizi presidiano complessi omogenei di processi ovvero di risorse strumentali, organizzative e finanziarie allo scopo di sviluppare e mantenere idonei livelli di funzionalità per l'esecuzione dei programmi di attività e per la corretta esecuzione degli adempimenti propri di un ente pubblico.

Aree di ricerca e Servizi sono strutture organizzative autonome che concorrono pariteticamente alla realizzazione dei compiti assegnati.

La responsabilità di struttura operativa costituita da Area di ricerca e/o Servizi è attribuita a un dirigente. Il Direttore per lo svolgimento delle proprie funzioni e la gestione dell'Istituto può avvalersi di struttura operativa direttamente assegnata alla sua responsabilità.

Inoltre, allo scopo di garantire il coordinamento scientifico dei programmi di attività e delle ricerche dell'IRPET, ovvero di presidiare alcune attività integrative alle funzioni attribuite al Direttore dalla legge di ordinamento e dal presente regolamento, possono essere attribuite ai dirigenti funzioni di coordinamento scientifico e/o funzioni vicarie del Direttore.

L'articolazione della struttura organizzativa è disposta dal Direttore sulla base delle funzioni e degli obiettivi dell'Istituto, in conformità con quanto disposto dal Regolamento di organizzazione vigente.

E' il Direttore stesso, che ai sensi dell'art. 12 del citato regolamento, con propria determinazione, definisce le strutture operative e la loro differenziazione sulla base della complessità delle funzioni, della natura e della rilevanza dei contenuti e delle responsabilità gestionali assegnate.

Con Determinazione del Direttore n. 19 del 23.05.2023 e relativi allegati è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Irpet, attualmente vigente.

Tale assetto è stato definito al termine di un periodo di sperimentazione della precedente organizzazione disposta con determinazione del Direttore n. 34 del 15.09.2021, che ha fornito il quadro informativo necessario per predisporre una revisione del modello organizzativo dell'Istituto.

Infatti, l'articolazione delle strutture operative stabilita a Settembre 2021, subito dopo l'avvicendamento della figura del Direttore, aveva l'obiettivo di fronteggiare esigenze contingenti di vacanza di posizioni dirigenziali da un lato e di revisione dell'assegnazione delle aree tematiche di ricerca e dei servizi dall'altro.

Superate le esigenze contingenti è stata quindi disposta, a Maggio, una revisione dell'assetto dell'ente di carattere strutturale e non più sperimentale, coerente con le strategie dell'Istituto ed i suoi obiettivi, quali, in primis, garantire il livello di qualità ed eccellenza dell'attività di ricerca ed analisi.

In definitiva, la nuova articolazione organizzativa è diretta al soddisfacimento di tre esigenze "strategiche" per l'ente:

1. presidiare le attività di ricerca e analisi, quali attività centrali dell'Istituto individuando nuove aree di ricerca ed assicurare il coordinamento tra le diverse aree tematiche e la trasversalità delle ricerche, definendo apposite funzioni di coordinamento e vicarie

2. ricondurre ad unità la gestione dei servizi amministrativi e contabili attribuendoli direttamente alla Direzione, supportata dal personale del comparto con elevata qualificazione

3. individuare strategie per la crescita professionale del personale del comparto, sia nell'area della ricerca che nell'area dei servizi, nell'ottica di superare le criticità di funzionamento dell'Istituto, favorendo percorsi di sviluppo e assunzioni di responsabilità.

L'assetto organizzativo stabilito con determinazione del Direttore n. 19/2023 prevede n. 7 strutture organizzative composte da Aree di ricerca e/o da Servizi. Una struttura è assegnata al Direttore, le altre sono assegnate a un dirigente. A due responsabili di strutture organizzative sono assegnate funzioni di coordinamento e vicarie del Direttore. Sono state altresì individuate le posizioni di elevata qualificazione da assegnare con riferimento alle varie strutture.

L'articolazione delle strutture con le relative competenze e le specifiche attribuzioni e funzioni è illustrata nell'allegato B) alla determinazione n. 19/2023 e qui riassunta:

STRUTTURA OPERATIVA : Congiuntura e struttura economica

Tipologia: struttura assegnata al Dirigente

Declaratoria delle competenze:

a. Area di ricerca: Congiuntura e struttura economica

Tale area si occupa di Analisi e Modelli macroeconomici con particolare riferimento a:

- Analisi macroeconomica della crescita
- Disparità regionali
- Processi di convergenza/divergenza.
- Modellistica macroeconomica

b. Servizi:

- Servizi per il funzionamento dell'ente:
Affidamento di lavori, forniture e servizi correlati al funzionamento dell'Ente: servizio pulizia, vigilanza, assicurazioni, manutenzioni, utenze, cancelleria, telefonia, buoni pasto, spedizioni postali e spese promiscue correlate alla corretta gestione e funzionamento dell'Istituto

STRUTTURA OPERATIVA: Lavoro, disuguaglianza e welfare

Tipologia: struttura assegnata al Dirigente

Declaratoria delle competenze:

a. Area di ricerca: Lavoro, disuguaglianza e welfare

- Analisi del mercato del lavoro
- Welfare e disuguaglianza
- Effetti redistributivi delle politiche pubbliche
- Politiche attive del lavoro

b. Servizi:

- Servizi per la formazione
- Coordinamento dei seminari
- Coordinamento borse di studio, stage e tirocini

n. 1 EQ assegnata alla struttura

STRUTTURA OPERATIVA: Economia pubblica

Tipologia: struttura Complessa assegnata al Dirigente

Declaratoria delle competenze:

c. Area di ricerca: Economia pubblica e infrastrutture

Tale area si occupa di:

- Finanza pubblica
- Economia dei trasporti
- Politiche urbane
- Istruzione
- Rapporti con autorità di gestione del POR FSE

d. Servizi: Servizi direzionali e organizzativi

- Comunicazione, editoriale e organizzazione eventi,
- biblioteca
- Servizio informatico

n. 1 EQ assegnata alla struttura

<p>STRUTTURA OPERATIVA: <u>Settori produttivi e imprese</u></p> <p>Tipologia: struttura assegnata al Dirigente</p> <p>Declaratoria delle competenze:</p> <p>a. Area di ricerca: Settori produttivi, agricoltura e imprese</p> <ul style="list-style-type: none"> - Microeconomia di impresa - Agricoltura - Analisi e politiche relative a fondi FESR: Rapporti con l'autorità di gestione dei programmi POR FESR - Analisi e politiche relative a fondi FEASR: Rapporti con l'autorità di gestione dei programmi POR FEASR <p>b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquisizione dati statistici, sviluppo banche dati
<p>STRUTTURA OPERATIVA: <u>Analisi e modelli intersettoriali</u></p> <p>Tipologia: struttura assegnata al Dirigente</p> <p>Declaratoria delle competenze:</p> <p>a. Area di ricerca: Analisi Intersectoriale, Energia ed Ambiente,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modelli ed analisi Input-Output multi regionali e sub regionali. - Modelli ed analisi intersectoriale per l'analisi delle interazioni tra economia e ambiente <p>b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinamento e gestione delle attività commerciali dell'Istituto
<p>STRUTTURA OPERATIVA: <u>Sistemi locali, cultura e turismo</u></p> <p>Tipologia: struttura assegnata al Dirigente</p> <p>Declaratoria delle competenze:</p> <p>a. Area di ricerca: Analisi locale, cultura e turismo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analisi dello sviluppo locale - Economia della cultura e del turismo <p>n. 1 EQ assegnata alla struttura</p>
<p>STRUTTURA OPERATIVA: <u>Servizi amministrativi e finanziari</u></p> <p>Tipologia: struttura di diretta attribuzione al Direttore</p> <p>Declaratoria delle competenze:</p> <p>Servizi finanziari e contabili: Servizi giuridico-amministrativo Segreteria del Direttore, degli organi e dei dirigenti</p> <p>n. 1 EQ giuridico-amministrativa</p> <p>n. 1 EQ contabile-finanziaria</p>

Nell'ottica di una maggiore efficacia delle funzioni di coordinamento delle attività di ricerca, è stata prevista l'individuazione di n. 2 funzioni di coordinamento e vicarie assegnate in aggiunta alla responsabilità di struttura operativa, così descritte:

ANALISI MICRO RELATIVE AGLI SCENARI E ALLE POLITICHE SOCIO ECONOMICHE

- ✓ Definizione e verifica dei programmi di attività
- ✓ Rappresentanza esterna in ordine alle competenze scientifiche e di ricerca dell'Istituto con riferimento alle analisi microeconomiche
- ✓ Tenuta dei rapporti con organi e strutture della Regione Toscana e di altri organismi pubblici e privati afferenti all'area microeconomica
- ✓ Programmazione delle risorse umane

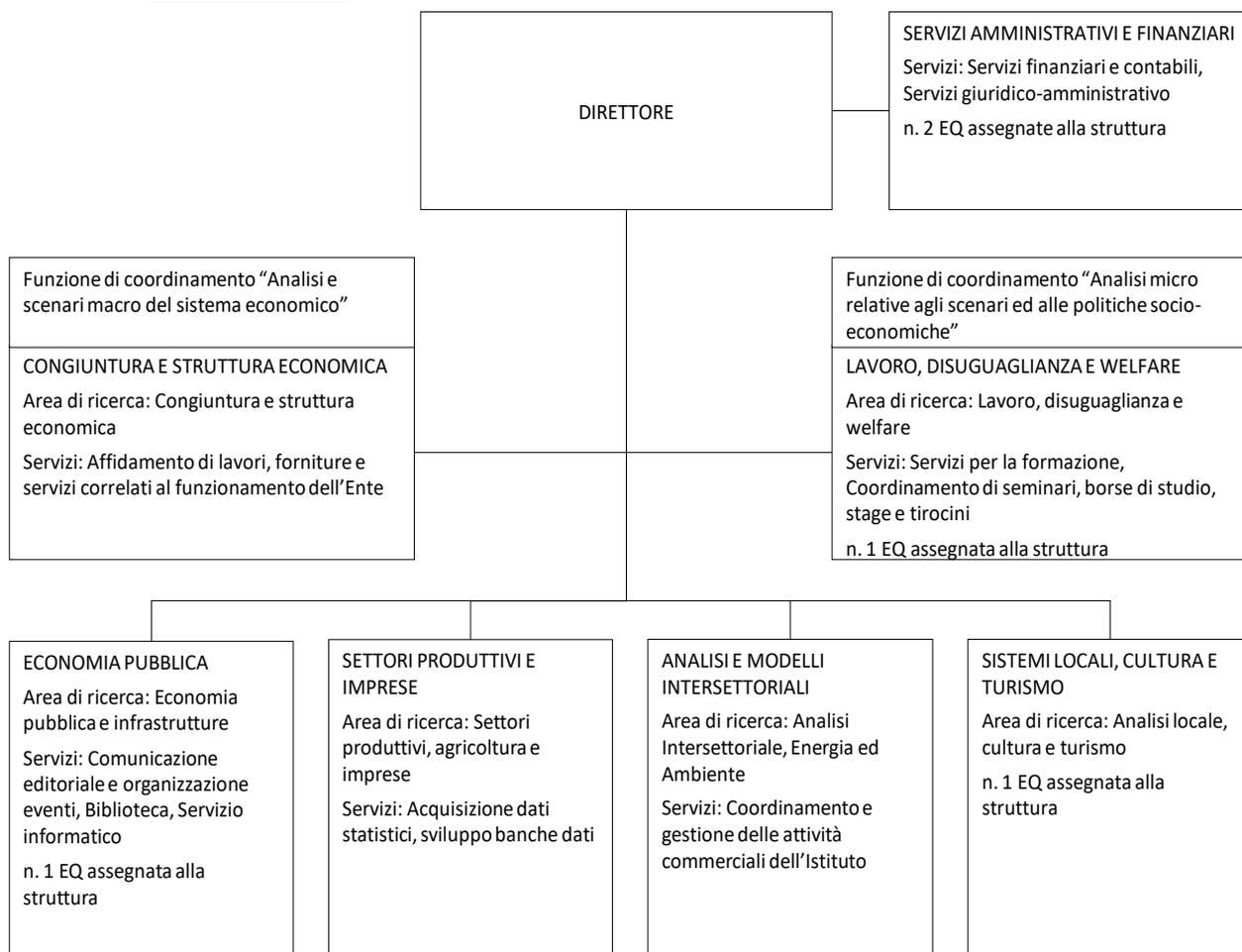
assegnata in aggiunta alla responsabilità della struttura operativa "Lavoro, disuguaglianza e welfare"

ANALISI E SCENARI MACRO DEL SISTEMA ECONOMICO

- ✓ Rappresentanza esterna in ordine alle competenze scientifiche e di ricerca dell'Istituto con riferimento alle analisi macroeconomiche
- ✓ Tenuta dei rapporti con organi e strutture della Regione Toscana e di altri organismi pubblici e privati afferenti all'area macroeconomica
- ✓ Sostituzione del Direttore in caso di sua assenza temporanea
- ✓ Politiche del personale, della gestione delle relazioni sindacali

assegnata in aggiunta alla responsabilità della struttura operativa "Congiuntura e struttura economica"

Di seguito l'**organigramma** relativo all'assetto organizzativo:



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

La peculiarità del fine istituzionale dell'IRPET, individuato nell'attività di ricerca, analisi e divulgazione in materia socio-economica, caratterizza e distingue l'Istituto da altre pubbliche amministrazioni: i profili professionali del personale, l'articolazione ed organizzazione del lavoro è infatti di per sé orientata al perseguimento di obiettivi, al raggiungimento di risultati più che ad adempimenti ed attività ripetitive o standardizzate. Ciò indubbiamente semplifica e facilita la possibilità di rendere la prestazione lavorativa non in presenza ma da remoto, fermo restando l'esigenza di garantire un continuo confronto ed uno scambio di informazioni tra il personale impegnato nell'attività di ricerca, con momenti di partecipazione e dialogo. Inoltre, l'assenza di servizi resi al pubblico rende possibile anche per il personale dei servizi ausiliari alla ricerca e del servizio amministrativo lo svolgimento della maggior parte delle attività di competenza da remoto, soprattutto a seguito del processo di digitalizzazione documentale che ha interessato negli ultimi anni la pubblica amministrazione.

Pertanto l'Istituto, considerando la possibilità di svolgere proficuamente l'attività lavorativa al di fuori della sede e valutando meritevole di attenzione la possibilità di rendere maggiormente flessibile l'organizzazione del lavoro, fin dal 2001 ha avviato una sperimentazione relativa al telelavoro domiciliare. In seguito, la disciplina del telelavoro domiciliare è stata rivista a più riprese, al fine di apportare continui miglioramenti organizzativi e gestionali. Il ricorso al telelavoro domiciliare straordinario in forma massiva nel 2020 ha inoltre consentito inizialmente all'Istituto di affrontare il lockdown determinato dalla prima ondata della pandemia. In seguito, la necessità di implementare il modello di telelavoro in modo tale da renderlo realmente idoneo ad affrontare le continue e mutevoli sfide che l'emergenza sanitaria poneva nonché l'esigenza di rispondere a nuove finalità ed a una maggior flessibilità organizzativa, ha portato IRPET a compiere un ulteriore passo avanti con l'applicazione "semplificata ed emergenziale" del regime di lavoro agile, così come incentivato e promosso dalla legislazione emergenziale e dalle conseguenti circolari/linee guida ministeriali. Pertanto, a partire dal 21 settembre 2020, IRPET ha dato avvio alla sperimentazione dello smartworking approvando - con Determinazione del Direttore n. 41 del 30/07/2020, come successivamente integrata con Determinazione n. 42 del 15.09.2020 - apposito "Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working", quale regolamento interno volto a garantire una gestione chiara, trasparente e ordinata del lavoro agile.

In attuazione delle disposizioni previste dall'art. 263 della Legge n. 77/2020, lo smartworking è stato inizialmente attribuito al 50% del personale, ricorrendo a specifici criteri preferenziali per l'attribuzione delle posizioni (in relazione a situazioni familiari/personali nonché di fragilità) e solo per il 50% dei giorni lavorabili, quantificati complessivamente in circa 11 giornate lavorative mensili, distribuite a giorni alterni nell'ambito della settimana secondo una calendarizzazione mensile. Successivamente, in applicazione delle disposizioni contenute nel DPCM del 13/10/2020, dato l'aggravarsi della situazione emergenziale nazionale, con determina del Direttore n.46 del 15/10/2020 è stata esteso a tutto il personale delle categorie lo svolgimento della prestazione lavorativa in smartworking.

Su tali basi si è dunque sviluppato nel 2021, nel rispetto della normativa in materia, il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile** che, come previsto dall'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si integrava nel ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano della Performance. Infatti il POLA è stato approvato insieme al PQPO 2021 con deliberazione di Giunta regionale n. 386 del 12/04/2021 (pubblicato sul sito dell'IRPET, sezione Amministrazione Trasparente, Performance, <http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2021/04/pola.pdf>).

Nel corso del 2021, a seguito dell'emanazione di nuove misure di carattere normativo e tecnico per la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, si è proceduto ad un aggiornamento del Disciplinare interno e dei relativi accordi individuali: in ottemperanza del DPCM del 23/09/2021 e del DM Brunetta dell'08/10/2021, l'Istituto ha disposto l'adeguamento degli Accordi Individuali di lavoro agile, in modo da assicurare per ciascun dipendente la prevalenza del lavoro in sede su base settimanale (con esclusione dei c.d.

“soggetti fragili” per i quali erano previste le disposizioni di maggior favore sulla base della normativa nazionale).

In definitiva, ricorrendo al lavoro agile, IRPET ha potuto dal 2020 gestire efficacemente l'emergenza sanitaria, ed è riuscito a contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità delle sue attività, per poi riuscire anche a gestire la successiva fase “ordinaria” e non emergenziale, valutando lo smart working come un'opportunità di crescita e sviluppo nell'organizzazione del lavoro.

La fine della situazione emergenziale ha consentito nel corso del 2023 di valutare meglio tale strumento sia in termini di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa che di conciliazione delle esigenze vita/lavoro. Inoltre l'introduzione di una previsione del “Lavoro a distanza” nel Titolo VI del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, con l'inserimento per la prima volta di una normativa contrattuale del ‘*lavoro agile*’ del ‘*lavoro da remoto*’, ha portato l'Istituto a un nuovo intervento riformatorio sulla disciplina in essere.

Nel 2023 l'Istituto, effettuate le opportune verifiche su tale strumento e trovato un corretto bilanciamento tra le diverse esigenze di benessere organizzativo e di scambio/relazioni/confronto tra i dipendenti, ha quindi avviato, previo confronto con le parti sindacali, un processo di revisione della regolamentazione dello smart working, con la modifica del Disciplinare in essere e degli Accordi individuali, adeguandola alla luce anche delle novità contrattuali intervenute.

Il nuovo Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working è **stato approvato con determinazione del Direttore n. 36 del 20.09.2023**, con relativi allegati:

- schema di accordo individuale di lavoro
- informativa su sicurezza
- informativa privacy

Il Disciplinare è pubblicato sul sito dell'IRPET nella pagina di “Amministrazione trasparente- Disposizioni generali- Atti generali- Atti amministrativi generali” al seguente link <http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2016/04/disciplinare-smart-working-2023.pdf>

La trattazione dei contenuti della nuova disciplina interna è prevista nel successivo paragrafo 3.2.3 (modalità attuative).

La nuova regolamentazione è entrata in vigore il 1 ottobre 2023, con durata di un anno, salvo proroghe. Ad oggi, tutto il personale dipendente dell'Istituto beneficia dello strumento dello smart working la cui attivazione avviene su base volontaria, salvo la dirigenza per la quale non è stata previsto tale strumento, eccetto che in ipotesi temporanee e contingenti.

3.2.1 Condizionalità, fattori abilitanti, strumenti

Come descritto nelle premesse, data la peculiarità dei compiti dell'Istituto e l'assenza di erogazione di servizi al cittadino, la ricognizione delle attività che possono essere svolte in smart working o comunque da remoto si configura semplificata per l'IRPET avendo anche già negli anni precedenti (dal 2001) utilizzato il telelavoro come strumento flessibile di organizzazione del lavoro. Ad ogni modo, ai fini dell'individuazione delle attività lavorabili da remoto sono stati evidenziati i seguenti requisiti necessari:

- a) È possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro.
- b) È possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
- c) È possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia.
- d) È possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al dipendente, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.
- e) L'attività in modalità agile è compatibile con le esigenze organizzative e gestionali di servizio della propria struttura.

Le attività che possono essere svolte in modo agile devono rispondere a specifiche caratteristiche:

a. di carattere oggettivo, quali per esempio: il livello di digitalizzazione dei documenti, dei processi comunicativi e decisionali; le modalità di svolgimento delle attività, il grado e l'interscambio con l'utenza esterna; il livello di utilizzo di strumenti informatici in relazione al contenuto dell'attività lavorativa; la

ricorrenza di situazioni organizzative aventi carattere di urgenza nella gestione di un processo; il grado di interscambio relazionale con i colleghi più prossimi e con la dirigenza; il grado di necessità di effettiva compresenza fisica degli addetti di un processo; il grado di misurazione della prestazione.

b. di carattere professionale, quali per esempio: la capacità di lavorare in autonomia per conseguire gli obiettivi assegnati; la capacità di gestione del tempo; la capacità di valutare criticamente il proprio operato e i risultati raggiunti; le competenze informatiche; la capacità di far fronte in autonomia agli imprevisti

Sulla base dell'esperienza maturata negli ultimi anni dall'Istituto, delle sue peculiarità attinenti ai compiti istituzionali di ricerca e consulenza, nonché delle soluzioni organizzative e tecnologiche sperimentate durante il manifestarsi dell'emergenza sanitaria, è stato verificato che potenzialmente tutte le persone che lavorano in IRPET svolgono attività che possono essere svolte in modalità agile, in quanto corrispondenti ai requisiti ed alle caratteristiche sopra individuate.

In particolare, in relazione a determinati profili professionali e correlate mansioni, si è verificato che non vi è alcun limite oggettivo al loro svolgimento in smart working, in quanto trattasi di attività suscettibili di essere svolte in modo efficace ed efficiente anche "a distanza". Anche le attività amministrativo-contabili, quelle di approvvigionamento di forniture e servizi, nonché di gestione del personale sono state svolte efficacemente da remoto, rispettando tempi e scadenze.

Pertanto, ribaltando la corrente logica tesa ad indicare espressamente le attività da poter effettuare in modalità agile, si è preferito procedere al contrario, individuando le attività che, non rispondendo ai requisiti sopra espressi, non sono effettuabili in smart working.

Nella seguente tabella viene quindi dato atto, in forma sintetica e tabellare, per ciascun profilo professionale, della corrispondenza ai requisiti e alle caratteristiche proprie delle attività svolgibili in modalità agile, indicando e segnalando le sole attività che invece, oggettivamente, non possono essere effettuate in tale modalità o che, laddove svolte a distanza, determinerebbero un rendimento meno efficace o produttivo.

Area professionale	Profilo professionale	procedure	Attività non esperibili in modalità da remoto
Ricerca (competenza di studio ed analisi dei fenomeni economici e sociali di cui alle finalità istituzionali)	<i>Ricercatore</i>	<ul style="list-style-type: none"> - progettazione, direzione e/o coordinamento dei programmi e degli interventi di ricerca; - elaborazione di modelli interpretativi e previsivi dei fenomeni oggetto di analisi; - redazione di studi, ricerche, analisi, rapporti; - progettazione, coordinamento e gestione di progetti e di interventi di formazione verso terzi nelle materie di cui alle finalità istituzionali; - progettazione e realizzazione di programmi di aggiornamento scientifico e professionale, anche mediante interventi seminariali interni. 	Tutte le competenze del personale dell'Area della Ricerca risultano passibili di svolgimento in modalità di lavoro agile.
	<i>Assistente alla ricerca</i>	<ul style="list-style-type: none"> - gestione ed implementazione delle banche dati statistiche; - analisi ed elaborazione quantitativa dei dati; 	Tutte le competenze del personale dell'Area della Ricerca risultano passibili di svolgimento in modalità di lavoro agile.
Amministrazione (competenza sulle attività di natura giuridica, amministrativa e contabile proprie della)	<i>Funzionario amministrativo</i> <i>Istruttore amministrativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - supporto giuridico ed amministrativo allo svolgimento delle funzioni e delle competenze degli organi e dei dirigenti; - registrazione e conservazione degli atti e dei provvedimenti; 	<ul style="list-style-type: none"> - produzione di documentazione cartacea; - l'esecuzione di alcune fasi di procedure amministrative, la gestione del patrimonio e la cura

Area professionale	Profilo professionale	procedure	Attività non esperibili in modalità da remoto
gestione amministrativa dell'Istituto)		<ul style="list-style-type: none"> - gestione amministrativa, economica e previdenziale del personale; - attuazione degli adempimenti amministrativi, fiscali e contributivi cui è soggetto l'Istituto; - elaborazione del bilancio di previsione, delle sue variazioni e del conto consuntivo; - gestione dei diversi tipi di contabilità previsti dall'ordinamento; - esercizio del controllo di regolarità contabile sugli atti degli organi e dei dirigenti; - gestione del patrimonio; cura della manutenzione ordinaria e straordinaria dell'immobile e degli impianti tecnologici; - gestione delle procedure atte all'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento generale dell'Istituto; 	della manutenzione dell'immobile e degli impianti, possono necessitare dello svolgimento dell'attività in presenza in alcune circostanziate occasioni in cui è richiesto un intervento operativo diretto .
Servizi organizzativi e direzionali (competenza sulle attività, di natura tecnico-professionale e di supporto organizzativo, complementari alle attività di ricerca)	<i>Istruttore servizi organizzativi e direzionali</i> <i>Collaboratore servizi</i>	<ul style="list-style-type: none"> - sviluppo, controllo e manutenzione del sistema informativo e delle risorse informatiche; - ricerche documentarie; - progettazione e realizzazione di prodotti editoriali e della stampa degli elaborati di ricerca; - supporto organizzativo e segretariale all'attività di ricerca, anche con riferimento alle competenze gestionali dei dirigenti; - gestione delle relazioni esterne e dei rapporti con l'informazione; organizzazione e gestione di convegni, conferenze, seminari. 	<ul style="list-style-type: none"> - gestione del patrimonio librario e del servizio bibliotecario;* - gestione della portineria*, rilascio di informazioni. - la manutenzione del sistema informatico (server e strumentazione fissa) può necessitare dello svolgimento dell'attività in presenza in alcune circostanziate occasioni in cui è richiesto un intervento operativo diretto sulla strumentazione.

*servizio esternalizzato

In merito alla strumentazione necessaria: L'IRPET ha cominciato ad affrontare la sfida tecnologica della delocalizzazione delle postazioni di lavoro già negli anni passati nell'ambito dello sviluppo del telelavoro, avendo reso possibile l'accesso da remoto alle risorse applicative e documentali attraverso due modalità entrambe criptate: VPN e Desktop virtuali. L'emergenza sanitaria ed il conseguente ricorso allo smart working come modalità ordinaria di gestione del lavoro durante la prima fase emergenziale ha comunque determinato l'avvio di un progetto di ulteriore implementazione degli strumenti informatici e tecnologici a disposizione dei dipendenti e di riqualificazione degli spazi di lavoro, al fine di renderli sempre più rispondenti ad un più ampio ricorso a tale modalità agile. Tale progetto, con riferimento agli strumenti tecnologici, era già iniziato nell'ente con l'adozione di postazioni di lavoro duale ufficio/esterno costituite da notebook compatto, docking station e coppie di periferiche (monitor, tastiera, mouse, lettore di smartcard) al fine di consentire sia un risparmio

economico (evitando duplicazioni di pc nei confronti del singolo dipendente), sia una gestione degli strumenti di lavoro più agevole per il personale con notebook più leggeri e più facilmente trasportabili dalla sede ad un ambiente esterno, privato o pubblico, per la partecipazione a riunioni, convegni e/o seminari fuori sede.

Inoltre, è stata potenziata anche la dotazione hardware, con l'acquisto non solo di nuovi pc portatili, ma anche di monitor fissi di formato WS da 22", per garantire una migliore visualizzazione dello schermo di lavoro, nonché di dispositivi audio (cuffie), per consentire l'effettuazione di call e videoconferenze senza disturbare altri colleghi/famigliari. In proposito si ricorda che l'ente ha proceduto ad implementare modalità di gestione delle call attraverso appositi applicativi di videoconferenza, partendo con Skype e Zoom e Webex.

Nel corso del 2023 inoltre è stato attivato apposito sistema di telefonia VOIP che consente ad ogni operatore di poter ricevere al numero fisso telefonico le chiamate direttamente dal pc, anche quindi in ambiente remoto. Lo stesso sistema inoltre presenta la possibilità di avvalersi di apposita chat con cui il personale può comunicare con i restanti dipendenti di IRPET.

Infine, si è concluso anche il progetto di riqualificazione degli spazi, con un apposita sala dell'Istituto attrezzata per realizzare videoconferenze in occasione di eventi e o convegni dirette ad una platea più ampia di soggetti, da svolgere anche in modalità webinar.

Tutti questi interventi di riqualificazione, compreso il potenziamento delle attrezzature hardware e software, hanno ottimizzato le postazioni di lavoro, rendendole più fruibili e agili, facendo così evolvere il vecchio Ufficio in uno spazio di lavoro flessibile, dotato di tutte le funzionalità, in grado di facilitare il lavoro in rete, pronto per consentire al "nomad worker" di trovare risposta ai propri bisogni professionali ed all'Ente di portare avanti le sue attività con efficacia ed efficienza.

3.2.2 Soggetti e processi del lavoro agile

In considerazione dei poteri e delle funzioni attribuite dalla legge di ordinamento (L.R. 59/1996 e succ. mod.), l'organo che ha un indubbio ruolo nel processo decisionale relativo al presente documento è il Direttore dell'Ente, che annovera tra le sue competenze l'organizzazione dei servizi e l'adozione di provvedimenti relativi al personale, nonché l'adozione della proposta di piano della qualità della prestazione organizzativa (cfr. art. 9bis).

Inoltre, come previsto all'art. 10 del vigente Regolamento di Organizzazione dell'Irpet, competono al Direttore i poteri di organizzazione generale dell'Istituto e di adozione delle misure conseguenti, l'adozione del piano di lavoro annuale, l'emanazione dei regolamenti interni, la titolarità delle relazioni sindacali e, ancora, la stipula dei contratti di lavoro e i provvedimenti in materia di personale non riservati alla competenza dei dirigenti. Dunque, il Direttore è indubbiamente il soggetto deputato a ogni scelta decisionale in merito allo sviluppo del lavoro agile nell'Ente e, di conseguenza, all'adozione del presente documento.

In tali scelte il Direttore è coadiuvato comunque dal Comitato di direzione (costituito da tutti i dirigenti) che, ai sensi dell'art. 11 del Regolamento citato, è la struttura nella quale si realizza ordinariamente l'attività di supporto dei dirigenti al Direttore per le materie di sua competenza. Entro il Comitato di direzione è condotta infatti la verifica dell'attuazione dei programmi di attività, del piano di lavoro e delle disposizioni in materia di organizzazione, nonché la definizione delle decisioni e delle proposte relativamente all'attività generale dell'Istituto. Inoltre il Direttore può avvalersi del supporto dei Dirigenti Coordinatori ed in particolare di quello cui è assegnata la gestione del personale che, secondo le linee guida ministeriali, svolge il ruolo di unità organizzativa di regia e coordinamento generale delle attività correlate allo smartworking, attraverso la predisposizione dei necessari strumenti a sostegno della nuova modalità di lavoro e del processo di cambiamento, assicurando il pieno contributo per stimolare il confronto continuo sui temi del lavoro agile.

Infine, i dirigenti svolgono un importante ruolo nella gestione del lavoro agile:

- In fase di predisposizione dell'Accordo individuale - poi sottoscritto tra il dipendente e il Direttore - è prevista la previa consultazione e accordo, in merito ai luoghi ed alle modalità di svolgimento, con il dirigente responsabile del servizio, tenuto conto delle esigenze lavorative ed organizzative della struttura di appartenenza;
- È inoltre di competenza del Dirigente l'assegnazione degli obiettivi da perseguire da parte del dipendente che saranno appositamente individuati nel piano di lavoro allegato alla scheda annuale degli obiettivi individuali correlati alla performance con la relativa tempistica;

- Quindi, sulla base del report dell'attività svolta in smart working nel rispetto degli obiettivi prefissati dal Dirigente, il Dirigente è chiamato a verificare il rispetto ed il raggiungimento o meno dei risultati prefissati attraverso un apposito monitoraggio dell'attività svolta.

Rispetto ad altri soggetti coinvolti nel processo, come suggerito anche nelle Linee Guida ministeriali, IRPET ricorrerà alla collaborazione:

- dei Comitati unici di garanzia (CUG), nell'ottica di favorire le politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo;
- degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), ai fini della valutazione della performance organizzativa;
- del Responsabile della Transizione al Digitale (RTD), cui spetta il compito di definire un maturity model per il lavoro agile individuando i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari.

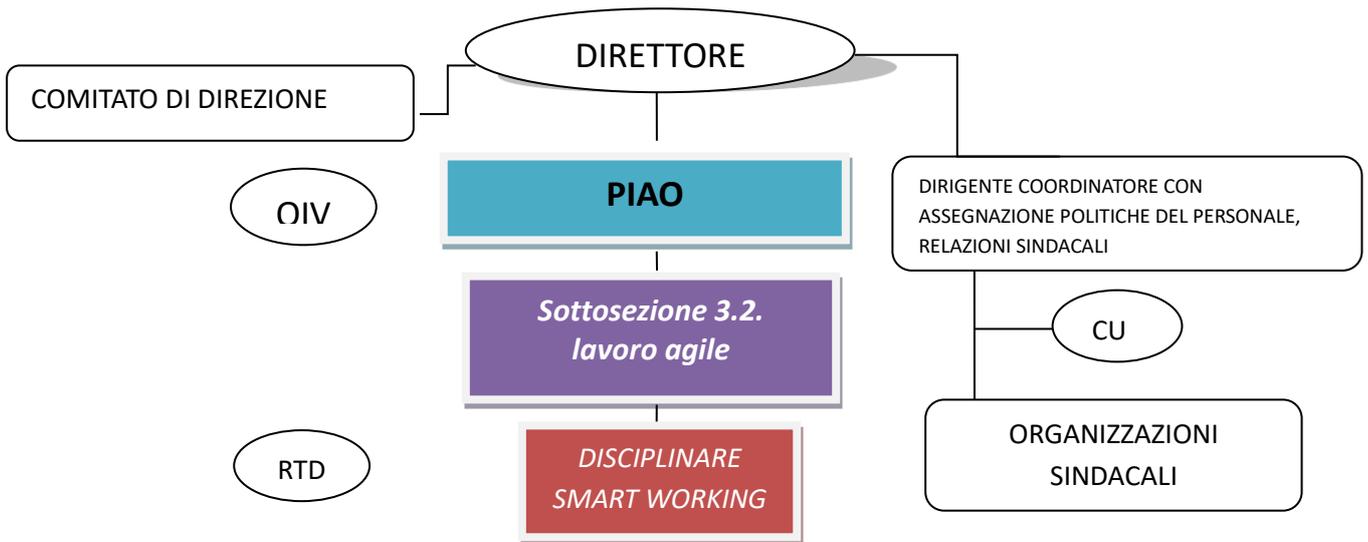
Inoltre, come previsto dal nuovo CCNL Funzioni locali la concreta regolamentazione dello smart working è stata oggetto di consultazione con le rappresentanze sindacali interne.

Con le organizzazioni sindacali, in particolare nel 2023, è stato avviato un processo di dialogo ed un percorso di valutazione e confronto che ha trovato la sua conclusione nella nuova disciplina interna sullo smartworking con l'approvazione del nuovo Disciplinare e modello di accordo individuale.

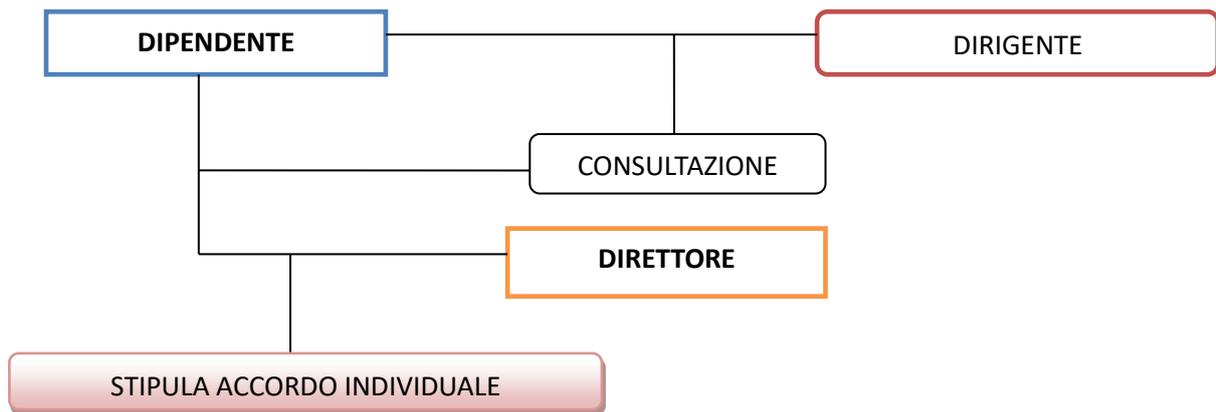
Nel medesimo Disciplinare è inoltre previsto un monitoraggio tra le parti- che avverrà a Giugno 2024- teso alla verifica della nuova regolamentazione in essere.

In merito invece ai processi, di seguito si rappresentano tutte le fasi necessarie per l'organizzazione del lavoro agile:

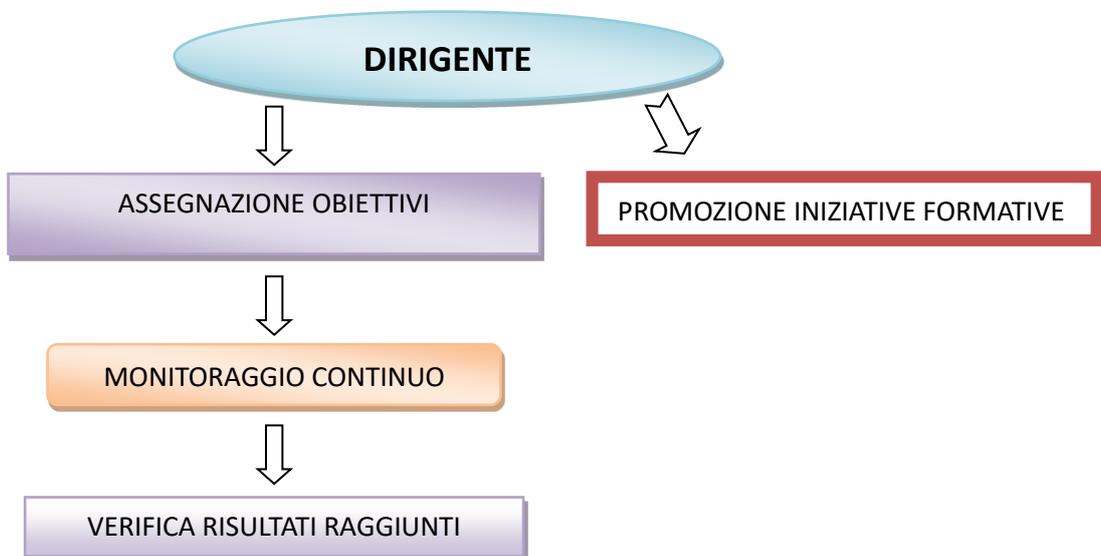
FASE I: REDAZIONE PIAO SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE LAVORO AGILE E DISCIPLINARE



Fase II: STIPULA ACCORDO INDIVIDUALE



FASE III : GESTIONE DEL RAPPORTO



3.2.3 *Modalità attuative*

Come sopra detto, l'IRPET ha fin dal 2020 adottato, previa consultazione con le rappresentanze sindacali unitarie, apposito "Disciplinare sullo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working". Tale Disciplinare è stato oggetto di una prima revisione già nel 2021, correlata alle dinamiche dell'emergenza sanitaria da Covid-19. Esso si è rivelato, durante gli anni della pandemia, uno strumento di regolazione del lavoro agile molto duttile e trasparente, permettendo da un lato l'aggiornamento/integrazione della disciplina dello smart working coerentemente con l'evolversi della situazione epidemiologica nazionale e con l'emanazione delle disposizioni ministeriali relative e garantendo dall'altro una base di riferimento e di disciplina chiara per tutti i dipendenti e dirigenti.

Nel corso del 2023, anche a seguito delle nuove disposizioni sul lavoro agile previste dalla legislazione nazionale nonché delle previsioni in materia contenute nel Titolo IV del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, è stato dato avvio ad un percorso di revisione della regolamentazione vigente, previo confronto con le rappresentanze sindacali, verificando le opportunità nella prosecuzione dell'esperienza di lavoro in smart working, le modalità di attribuzione, i criteri ed il numero di giornate effettuabili in alternanza al lavoro in presenza.

Tale valutazione ha evidenziato i punti di forza e debolezza del vecchio disciplinare e degli accordi, che ha trovato esito nell'**approvazione del nuovo Disciplinare e relativi allegati con determinazione del Direttore n. 36 del 6 del 20.09.2023** (<http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2016/04/disciplinare-smart-working-2023.pdf>). La nuova regolamentazione, sempre in forma sperimentale, è entrata in vigore il 1 ottobre 2023, con durata di un anno, salve proroghe.

Nel nuovo Disciplinare sono dettate disposizioni in merito alle finalità, ai principi, alle modalità di accesso, ai contenuti dell'accordo individuale, ai tempi e agli strumenti dello smart working con specifico approfondimento delle fasce orarie, comprese quelle di reperibilità e quelle a garanzia del diritto alla disconnessione, agli obiettivi individuali ed al relativo monitoraggio, agli obblighi di custodia e riservatezza, alla sicurezza sul lavoro, alla durata e alle cause di interruzione dell'accordo individuale. Ne costituiscono allegati: lo schema di accordo individuale di lavoro; l'informativa sulla sicurezza; l'informativa privacy.

In base all'attuale regolamentazione, sono potenzialmente legittimati a fruire del lavoro agile tutti i dipendenti (esclusi quelli con qualifica dirigenziale) con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato. Ciò sulla base della valutazione delle attività passibili di smart working come previste nel precedente paragrafo.

L'assegnazione del dipendente al progetto smart working non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e alle condizioni dei contratti collettivi nazionali e integrativi vigenti né sul trattamento economico in godimento. La prestazione lavorativa resa con la modalità smart working è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.

Le giornate di lavoro da svolgere in modalità agile, che non possono essere frazionate, sono concordate su base mensile fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni lavorativi al mese individuati in accordo con il Dirigente/Responsabile tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Istituto e di una equilibrata distribuzione delle giornate tra il personale, garantendo comunque almeno un giorno di lavoro settimanale in presenza presso la sede. Inoltre mensilmente deve essere assicurata la prevalenza del lavoro in presenza in sede rispetto ai giorni lavorati. Sono fatte salve le tutele di maggior favore previste dalla legge per i soggetti in situazione di fragilità.

L'accesso al lavoro agile avviene su base consensuale e volontaria, mediante la sottoscrizione di un accordo stipulato in forma scritta tra il dipendente e il Direttore, previo consenso del dirigente responsabile della struttura di appartenenza. I contenuti essenziali dell'accordo individuale, stipulato per iscritto, relativo alle modalità di lavoro agile sono:

- la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della sede di lavoro anche con riguardo a come è esercitato il potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore;
- la durata del progetto, attualmente fissata fino al 30 settembre 2024;

- indicazione dei luoghi prevalenti,
- il preavviso in caso di recesso;
- l'indicazione di fasce di disponibilità secondo quanto previsto nel disciplinare e/o di attività da svolgersi in determinate fasce orarie, in relazione a particolari esigenze organizzative od alle mansioni dei lavoratori interessati;
- ulteriori eventuali disposizioni organizzative;
- i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche ed organizzative per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- programmazione di norma su base mensile del lavoro agile con l'indicazione di due giorni fissi a settimana. L'attività in lavoro agile deve svolgersi nel rispetto degli obiettivi e delle attività contenute nei piani di lavoro dei dipendenti ovvero secondo gli obiettivi riferiti a particolari progettualità, relativi all'attività svolta da remoto.

Al fine di assicurare un efficiente coordinamento tra lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e l'organizzazione complessiva dell'Istituto si attribuisce in capo a ciascun dirigente poteri di indirizzo e controllo delle prestazioni lavorative del personale in lavoro agile. In particolare, in attuazione delle procedure e delle policy dell'Amministrazione, ciascun dirigente provvede, in particolare, a: a) pianificare periodicamente le attività e gli obiettivi lavorativi assegnati a ciascun lavoratore in Lavoro agile in coerenza con i piani di lavoro; b) verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi e registrare eventuali scostamenti, analizzandone le cause, avendo anche riguardo alla diligenza del prestatore, tramite il report di rendicontazione, redatto secondo il modello già in uso e trasmesso dai dipendenti ai propri dirigenti con cadenza periodica definita nell'accordo individuale e, entro il settimo giorno successivo al termine di ogni periodo di riferimento; c) verificare la conformità delle attività della/del dipendente rispetto alle procedure e alle policy dell'Amministrazione.

Inoltre al fine di accompagnare il percorso di consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione potranno essere previste nel corso dell'anno specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione. Tali iniziative avranno l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Il Disciplinare e l'accordo individuale, in conclusione, sono strumenti che garantiscono una regolamentazione del lavoro agile del personale dei vari uffici trasparente e chiara, tale da assicurare il corretto adempimento dei vari compiti e la realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

Rispetto alla nuova disciplina, comunque, le parti (Direttore ed organizzazioni sindacali) si sono riservate di verificare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, attraverso apposito monitoraggio che si terrà nel mese di Giugno 2024.

A seguito del medesimo sarà altresì valutata l'adozione di interventi correttivi sulla regolamentazione esistente che, come sopra già precisato, ha ancora carattere sperimentale.

3.2.4 Programma di sviluppo del lavoro agile

IRPET ha intenzione nei prossimi anni di continuare a sviluppare modalità di lavoro innovative e flessibili, investendo sulle tecnologie e la digitalizzazione dei processi al fine di favorire e rendere più efficiente il suo funzionamento, in una logica di ottimizzazione del bilanciamento delle esigenze organizzative e individuali. Tale approccio si basa sull'introduzione di modelli di lavoro ibridi, intesi come modalità organizzative flessibili che consentono l'alternanza e il bilanciamento tra il lavoro in presenza fisica e quello in modalità agile.

Nell'ottica dello sviluppo del lavoro agile, tre sono gli aspetti particolarmente interessati dal progetto:

- Lo sviluppo tecnologico ed informatico;
- Il benessere organizzativo;

- la riqualificazione degli spazi di lavoro.

Lo sviluppo informatico e tecnologico: Come previsto anche nel Programma degli investimenti adottato dall'IRPET, continuerà l'aggiornamento delle infrastrutture, dei servizi e della sicurezza in accordo con il piano triennale per l'informatica nella P.A. L'IRPET, in particolare, ha programmato di rafforzare la disponibilità di strumenti per la connettività in mobilità e il ricambio delle postazioni fisse con postazioni di lavoro duale ufficio/esterno costituite da notebook compatto, docking station e coppie di periferiche (monitor, tastiera, mouse, lettore di smartcard). Inoltre si intende creare un apposito help desk per rispondere prontamente ad ogni problematica riscontrata dal lavoratore in smart working. Altro aspetto che è stato oggetto di recente implementamento è l'infrastruttura tecnologica del cloud e dei servizi di connettività, per aumentare la qualità dei servizi e soddisfare l'esigenza di maggiore flessibilità e rapidità di attivazione/disattivazione.

La reperibilità telefonica del lavoratore agile è assicurata dall'uso di soft-phone VoIP oggetto nel 2023 di apposita attivazione. Ogni lavoratore è stato così messo in condizione di chiamare e di rispondere alle chiamate al proprio numero fisso da qualsiasi luogo, attraverso il software installato sul suo computer aziendale.

Un tale utilizzo di tecnologie digitali in ogni singolo aspetto produttivo e sociale inevitabilmente pone la sicurezza dei sistemi digitali (e delle informazioni che in essi vengono generate, usate, conservate e scambiate) ai primi posti fra le questioni da affrontare per garantire e gestire il lavoro da remoto. La sicurezza dei dati deve essere infatti garantita durante l'intero ciclo di vita dei medesimi, indipendentemente dai sistemi o dispositivi su cui sono trattati e memorizzati. In un contesto come quello attuale di fortissima interconnessione fra numerosi sistemi e di virtualizzazione degli stessi (basti pensare alle soluzioni in cloud), la protezione continua del dato rappresenta una sfida e un obiettivo di primaria importanza che può essere attuata solo mediante azioni congiunte a livello tecnologico e di processo.

In quest'ottica gli accessi ai sistemi sono resi sicuri in IRPET con l'utilizzo di opportune tecniche di criptazione dati e VPN (per l'accesso da remoto) ed è stato acquisito apposito software che consente il monitoraggio degli accessi ai sistemi con privilegi di amministratore. L'istituto è dunque consapevole che la trasformazione digitale costituisce una delle leve principali di "change management" per sviluppare l'efficienza del lavoro e per garantire il miglioramento di risultato economico, nella nuova organizzazione "agile" del lavoro. A tal fine sono state previste anche innovazioni nel processo di digitalizzazione documentale con l'obiettivo garantire sicurezza, autenticità, archiviazione, conservazione a norma e salvaguardia dei dati in conformità alla normativa di riferimento, al fine di sviluppare le competenze organizzative e funzionali richieste dal Lavoro Agile.

Il benessere organizzativo: Uno dei principali benefici cui mira l'incentivazione dello smart working è indubbiamente quello di tendere a garantire una migliore qualità della vita e del lavoro da parte del lavoratore. Si tratta dunque di individuare soluzioni che consentano da un lato la riorganizzazione e la razionalizzazione dei posti di lavoro e dall'altro l'innalzamento del benessere creando valore aggiunto per i dipendenti, in relazione al bilanciamento vita lavoro, ma anche per la collettività in senso più ampio se si pensa agli impatti sulla mobilità e sull'ambiente. Il perseguimento di tali finalità è strettamente connesso all'adozione di indirizzi e regolamenti che consentano di gestire in modo omogeneo e condiviso l'introduzione di nuovi modelli di lavoro e gli adempimenti normativi specificatamente connessi al lavoro agile. In tal senso si rileva anche l'opportunità di rivedere, in un'ottica organica e alla luce del maggiore utilizzo del lavoro agile, gli altri istituti che regolano specifiche modalità lavorative (telelavoro, part-time).

La riqualificazione degli spazi di lavoro: Introdurre la possibilità di lavorare in luoghi diversi dall'ufficio consente anche di ridare valore all'interazione in presenza. Quest'ultima, infatti, dovrebbe essere sempre più orientata ad attività di condivisione, coordinamento e confronto. Ritrovarsi nei luoghi di lavoro è un momento importante per coltivare le relazioni, scambiare feedback, condividere visioni di lungo termine. A tal fine, sono stati individuati appositi spazi di lavoro all'interno dell'ente tesi a favorire riunioni, partecipazioni e scambi di informazioni tra i dipendenti.

3.2.5 Conclusioni

L'obiettivo di IRPET è quello per tutto il 2024 di continuare ad avvalersi del lavoro agile, come una delle modalità organizzative della prestazione di lavoro.

L'esperienza finora fatta ha dimostrato che lo smart working non solo è venuto incontro alle esigenze dei dipendenti, migliorando la flessibilità dei tempi di vita e di lavoro, aumentandone l'autonomia nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro e diminuendo i tassi di assenteismo, ma ha comunque consentito la regolare prestazione dei servizi resi, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti. Rimane tuttavia da individuare la corretta soluzione per un bilanciamento di tutti gli interessi in gioco, compreso, per un ente che si occupa di ricerca, il confronto e la condivisione delle informazioni, delle valutazioni, dei dati tra i dipendenti, la quale richiede comunque di garantire momenti di incontro, coordinamento e scambio in presenza.

La nuova regolamentazione dello smart working, conclusasi a Settembre 2023, si muove in questa direzione, garantendo un'alternanza tra l'effettuazione dell'attività da remoto e quella in presenza e, dunque, cercando di conciliare l'interesse alla flessibilità con quello di confronto e scambio.

Nel corso del 2024 sarà dunque valutato se le modifiche regolamentari introdotte soddisfano o meno gli obiettivi prefissati e consentono di mantenere gli elevati standard di efficienza e qualità del lavoro dell'IRPET, al fine di verificare se occorrono ulteriori interventi correttivi o se proseguire nell'esperienza avviata.

3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento delle strutture e dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

3.3.1. La normativa di riferimento

IRPET è ente dipendente di Regione Toscana, ordinato dalla **legge regionale 29 luglio 1996, n. 59**, e successive modifiche ed integrazioni. Ai sensi dell'articolo 1 della suddetta legge di ordinamento, *“L'Istituto è ente di consulenza sia per la Giunta che per il Consiglio regionale per lo svolgimento di compiti di studio e ricerca in materia di programmazione indicati nell'articolo 2”* (comma 2).

Dalla lettura di tale disposizione di legge, in combinato con l'art. 50 dello Statuto regionale, si evince che l'Istituto è compreso nel novero degli enti pubblici dipendenti di Regione Toscana, istituiti ed ordinati con legge regionale.

Per effetto di tale qualificazione, in materia di assunzioni e rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, IRPET è ente sottoposto sia alla normativa nazionale di riferimento (art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i TUPI), sia alle norme fissate da Regione Toscana. (legge regionale n.1/2009 “Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale” che, in forza di quanto previsto dall'art. 70, *“si applicano, in quanto compatibili, al personale degli enti e degli organismi dipendenti della Regione, ivi compresi quelli di consulenza della Giunta regionale e del Consiglio regionale.”*).

Il quadro normativo vigente in materia di politiche assunzionali conferma - per gli enti dipendenti come IRPET- la centralità del piano triennale di fabbisogno di personale (PTFP), previsto dagli artt. 6 e 6-ter del d.lgs. n. 165/2011 (TUPI) e declinato, nei contenuti, dalle linee di indirizzo approvate con D. M 8 maggio 2018, quale strumento di pianificazione che vincola le amministrazioni al rispetto degli equilibri di finanza pubblica e all'efficientamento della gestione organizzativa e di acquisizione delle risorse umane.

Tale documento, redatto annualmente - in prospettiva triennale - deve espressamente indicare gli elementi richiesti dal comma 2 e dal comma 3 dell'art. 6 cit., ovvero *“le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”* e *“la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima”*. La dotazione organica indica, dunque, la “spesa potenziale massima” sostenibile dall'ente per la spesa di personale, esprimendo al contempo i costi correlati al personale in servizio e quelli derivanti dalle assunzioni programmate. Per tale ragione, la stessa va espressa, nel piano, in termini finanziari, fermo restando che *“la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”* (comma 3, art. 6 cit.) e che *“la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”* (cfr. linee guida citate).

Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/01 e s.m.i, due sono dunque gli elementi da considerare nella determinazione del fabbisogno dell'Istituto:

1) *il rispetto delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano:*

- **Vincoli nazionali:** Rispetto del vincolo della spesa media per il personale sostenuta nel triennio 2011-2013 ex art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014 e dall'art. 16, comma 1, del DL 113/2016 convertito in Legge 7 agosto 2016 n. 160

- **Vincoli regionali:** dettati nei Documenti di Programmazione economica Finanziaria della Regione Toscana (DEFR), nella sezione “Indirizzi agli Enti dipendenti”

2) *Il rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente:*

Si richiamano l'articolo 3, comma 5, terzo e quinto periodo e l'art. 3, comma 5 sexies del del D.L. 90/2014 convertito con Legge 114/2014. Si fa invece presente che è stato abrogato l'art. 22 bis “Capacità assunzionale” della legge regionale n.1/2009 “Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del

personale” che definiva la capacità di Regione Toscana e degli enti dipendenti (articolo prima inserito con l.r. 29 giugno 2018, n. 32, art. 5 ; poi abrogato con l.r. 5 agosto 2021, n. 29, art. 21).

3.3.1.1. I Vincoli Finanziari

A. Vincoli nazionali: Obbligo di contenere la spesa di personale nella spesa media del triennio 2011/2013 (Art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006 e s.m.i.)

In merito al calcolo della spesa media richiesto dalla citata disposizione, occorre precisare che ad IRPET, quale ente dipendente regionale, si applica una contabilità di tipo economico-patrimoniale.

Il calcolo della spesa di personale media del triennio 2011-2013, tenuto conto di tale peculiarità, è stato elaborato secondo le disposizioni di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell’Economia e delle Finanze, come di seguito riportato:

	2011	2012	2013
Spesa di personale (compreso oneri riflessi e IRAP, mensa)	€2.219.813	€ 2.202.354	€ 2.170.212
AL NETTO spesa per categorie protette	-€58.697	-€67.136	-€66.353
AL NETTO della Spesa di personale (tempo determinato e co.co.co.) su finanziamenti comunitari e/o privati	-€40.304	- €229.635	-€ 392.554
TOTALE	€2.120.813	€1.905.582	€1.711.305

SPESA MEDIA 2011 -2013	€1.912.567
-------------------------------	-------------------

Tale valore, definito con determinazione del Direttore n. 15 del 25.03.2019 ed asseverato dal Collegio dei revisori, è stato certificato con delibera di Giunta Regionale Toscana n. 1286 del 27.11.2018 e da ultimo confermato nella delibera GRT n. 341 del 06.04.2021 in cui si dà atto che la spesa media del triennio 2011-2013 sostenuta da IRPET è pari, appunto, a **€1.912.567**.

Il suddetto importo costituisce, a seguito delle novità introdotte all’art. 6 dal D.lgs. 75/2017 e s.m.i, il valore finanziario limite per la predisposizione del Piano di fabbisogno triennale.

B. Vincoli regionali correlati alla spesa di personale (DEFR)

IRPET, quale ente dipendente, è sempre stato soggetto, nel tempo, a misure specifiche e dettagliate disposte da Regione Toscana nei confronti degli enti dipendenti riguardo il contenimento della spesa di funzionamento, dell’andamento della spesa del personale e del regime delle assunzioni.

Dal 2016 ad oggi, Regione Toscana detta specifici indirizzi agli Enti regionali per la realizzazione degli obiettivi generali di contenimento della spesa nell’ambito dei Documenti di Programmazione economica Finanziaria della Regione Toscana (DEFR).

Per l’anno 2024 si richiama, da ultimo, la **Deliberazione del Consiglio Regionale n. 91 del 21 dicembre 2023 “Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale 2024” (DEFR) 2024** (vedi link:<https://www.regione.toscana.it/-/documento-di-economia-e-finanza-regionale-2024-approvato-dal-consiglio-regionale>) che, al punto 5, nell’ambito degli indirizzi annuali agli Enti dipendenti di cui all’articolo 50 dello Statuto regionale, dispone: “*Gli Enti dipendenti di cui all’art.50 dello Statuto, concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali individuati nel presente documento, attraverso:*

a) *il contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell’onere a carico del bilancio regionale;*

b) *il raggiungimento del pareggio di bilancio;*

c) *l’assicurazione di un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi”.*

In particolare, il raggiungimento dell’obiettivo generale di “contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell’onere a carico del bilancio regionale” è perseguito attraverso:

- il tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell’esercizio 2023

- **per il triennio 2024/26 il mantenimento al livello dell’esercizio 2016 del costo per il personale.** “A tale regola possono derogare quei soggetti che, per motivi organizzativi o per l’attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale. Resta in ogni caso confermato il tetto di spesa (leggasi costo) del personale disposto dal legislatore nazionale per il triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 e ss. della L.n. 296/2006”.

Infine, è disposto che, in caso di superamento del tetto di spesa relativo al personale, in assenza si specifica autorizzazione della Giunta, il risparmio che non è stato conseguito possa essere assicurato attraverso la riduzione dei costi totali di produzione.

La spesa del personale di IRPET nell'anno 2016, quale tetto massimo imposto dal DEFR 2024, è pari a €1.745.906 come attestato nella delibera GRT n. 341 del 06.04.2021 e come da ultimo confermato nel bilancio preventivo annuale per l'anno 2024:

	2016
Retribuzioni	1.834.321 €
Oneri contributivi	527.935 €
IRAP	155.917 €
Servizio sostitutivo di mensa	33.408 €
Integrazione del TFS	37.000 €
TOTALE COSTO DEL PERSONALE	2.588.581 €
(-) Costo categorie protette	67.982 €
(-) Costo personale cofinanziato con risorse comunitarie	699.119 €
(-) Costo di n. 2 assistenti di ricerca D1 (L.R. 50/2014)	75.574 €
COSTO DEL PERSONALE PER VERIFICA LIMITI DI SPESA	1.745.906 €

Si specifica che con **delibera di Giunta Regionale n. 1270 del 06.11.2023**, avente ad oggetto “Autorizzazione ad IRPET a superare il livello dell'anno 2016 della spesa per il personale per il triennio 2024- 2026” IRPET è stato autorizzato a superare il livello 2016 della spesa di personale per il triennio 2024-2026 nella misura di €77.052,00. Tale superamento deriva dalla mancata rilevazione del costo di una posizione dirigenziale nell'anno assunto come base di confronto (2016) per fatti imputabili alla gestione del personale (aspettativa del dirigente) e dalla sua conseguente emersione nel periodo successivo stante la copertura del medesimo posto divenuto poi vacante. Tale situazione ha negli anni determinato un effetto distorsivo sul livello della spesa del personale per l'esercizio 2016 con ripercussioni permanenti rispetto agli obblighi recati dalla normativa regionale: di conseguenza, Regione Toscana è intervenuta autorizzando il superamento del costo in oggetto (cfr. DGR n. 1399 del 10/12/2018 e n. 993 del 04/10/2021), fermo restando il rispetto degli ulteriori vincoli e disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale stabiliti dalla normativa nazionale e regionale, quale in particolare il rispetto dell'art. 1 comma 557 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 sopra citato.

Infine, si fa presente che dal conteggio della spesa di personale ai fini del rispetto del limite 2016 è altresì escluso il costo correlato alle stabilizzazioni effettuate nel 2019, per n. 3 dipendenti di Cat. D, pari a €99.198,21, per espressa previsione della DGR 173 del 18/02/2019.

3.3.1.2. La facoltà assunzionale

L'art. 6 del D.lgs. 165/01 s.m.i. nel definire i vincoli alla programmazione di fabbisogno triennale fa inoltre riferimento al rispetto delle “*facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*”. A tal fine si richiamano le seguenti disposizioni nazionali, relative al cosiddetto “**Turn over**”:

- ✓ l'articolo 3, comma 5, terzo periodo, del D.L. 90/2014 convertito con Legge 114/2014 che prevede la facoltà di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, a decorrere dall'anno 2019, **nella misura del 100 % della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente**;
- ✓ l'articolo 3, comma 5, quinto periodo, del DL 90/2014 s.m.i. (come integrato dall'art. 14-bis del DL 4/2019) che recita: “A decorrere dall'anno 2014 è consentito il **cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei **residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente**”
- ✓ l'articolo 3, comma 5 sexies del DL 90/2014 e s.m.i. (come aggiunto dall'art. 14-bis del DL 4/2019) che recita: “Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni

possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”.

Specificativa normativa: Non trova applicazione per IRPET la disciplina dell'art. 33 del D.L. 30/4/2019, n. 34 convertito, con modificazioni, con la Legge 28 giugno 2019, n. 58 e s.m.i. ed il relativo D.M. 17 marzo 2020 di attuazione, che ha completamente riformato il sistema di determinazione delle capacità assunzionali di regioni e comuni, abolendo il criterio del turn over e consentendo l'effettuazione di nuove assunzioni entro un tetto di spesa corrispondente ad un importo calcolato come percentuale della media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, determinato per fasce demografiche. La norma, tuttavia, non si applica direttamente ad IRPET, in quanto si riferisce espressamente solo a regioni e comuni (poi estesa a province e città metropolitane). La mancata citazione degli altri enti del comparto delle Funzioni locali impedisce di fatto la sua immediata applicazione all'Istituto, anche perché la disciplina di dettaglio è stata emanata per singola tipologia di enti, utilizzando parametri (quali le fasce demografiche) che non trovano applicazione per un ente dipendente come IRPET.

Solo laddove vi sia un'espressa indicazione nazionale o regionale in tal senso, tale diversa modalità di determinazione della capacità assunzionale potrà riguardare anche l'Istituto.

Si fa presente che fino al 2021 la capacità assunzionale dell'IRPET era determinata da Regione Toscana con apposita delibera di Giunta (cfr. art. 22 bis la L.r. 29 giugno 2018, n. 32). A partire dal 2022, invece, a seguito dell'abrogazione di tale previsione (cfr. l.r. 5 agosto 2021, n. 29, art. 21), Irpet è chiamato ad effettuare la ricognizione della propria capacità assunzionale in via autonoma, nel rispetto della normativa nazionale sopra citata (art. 3 comma 5 d.l. 90/2014 e s.m.i) e, dunque, dei seguenti 3 criteri:

- a. Resti assunzionali del quinquennio precedente
- b. Turn Over al 100% della spesa per cessazioni nell'anno precedente
- c. Cessazioni previste nell'anno

a) In merito ai **resti assunzionali anni 2020-2022**, si evidenzia che a fronte delle cessazioni avvenute sia nell'area della dirigenza che nel comparto nel biennio 2020-2022, nei medesimi anni non sono state concluse assunzioni di personale a tempo indeterminato a valere sulla capacità assunzionale dell'ente. Nello specifico si sono verificate le seguenti cessazioni:

- nel 2020: n. 2 dipendenti di Cat. C e di n. 1 dipendente di Cat D
- nel 2021: n. 1 Dirigente
- nel 2022: nessuna cessazione utile ai fini della capacità assunzionale (essendosi verificata solo n. 1 mobilità in uscita per passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni).

Resti assunzionali 2020-2022	156.106,01 €
------------------------------	--------------

b) **Relativamente all'anno precedente (2023)** (come già previsto nell'aggiornamento del PTPF 2023/2025 approvato con determinazione del Direttore n.):

- si è verificata la cessazione dal servizio per dimissioni di n. 1 dipendente a tempo indeterminato, area professionale “Funzionari e dell'elevata qualificazione” ex cat. D3, con decorrenza dal 31 maggio 2023 (ultimo giorno di lavoro il 30.05.2023) (cfr. determinazione del Direttore n. 20 del 23.05.2023).

Cessazioni 2023	34.868,71 €
-----------------	-------------

- è stata portata a termine l'assunzione a tempo indeterminato (a valere sulla capacità assunzionale dell'IRPET) di n. 1 Dirigente prevista nella precedente programmazione del fabbisogno anni 2022 e 2023: assunzione a far data dal 01.06.2023, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella qualifica di Dirigente, del primo classificato della procedura concorsuale per titoli ed esami indetta con determinazione n.27 del 12.10.2022 (graduatoria finale approvata con determinazione n. 9 del 29.03.2023 e pubblicata sul Bollettino ufficiale della Regione Toscana del 05 Aprile 2023, Parte Terza, n. 14).

Assunzioni T.I. 2023	62.812,91 €
----------------------	-------------

c) Non vi sono previsioni, al momento, di cessazioni (né certe né prevedibili) **per l'anno 2024**. Si precisa che vi sono procedure assunzionali già previste sulla base dei precedenti PTFP a valere sulla capacità assunzionale dell'ente che tuttavia non risultano ancora avviate e che pertanto non figurano nel seguente conteggio, in attesa di conferma nel presente Piano 2024.

Di conseguenza, **il budget assunzionale per l'anno 2024 risulta pari a 128.161,81** come di seguito sintetizzato:

Resti assunzionali 2020-2022	156.106,01 €
Assunzioni anno 2023 (programmate e concluse)	-62.812,91 €
Totale parziale	93.293,10 €
Cessazione anno 2023	+34.868,71 €
Totale budget assunzionale anno 2024	128.161,81 €

Nella seguente tabella si dà atto delle cessazioni ed assunzioni intervenute negli anni utili ai fini del calcolo della capacità assunzionale, come sopra individuate.

Tabella Capacità assunzionale 2024

Anno 2020

Cessazioni anno 2020											
unità cessate	cat. giur. di accesso	stip. tab.	ivc	el. pereq.	ind. comparto (bilancio)	totale per 12 mens.ta'	13^ mens.ta'	retrib. annua	oneri prev.li	irap	totale costo annuo
2	C1	1.695,34	11,87	23	4,34	20.814,59	1.707,21	22.521,80	6.125,43	1.914,35	61.123,17
1	D1	1.844,62	12,91	19	4,95	22.577,76	1.857,53	24.435,29	6.647,83	2.077,00	33.160,12
TOTALE COSTO CESSATI 2020											94.283,29
Assunzioni anno 2020											
unità assunte	cat. giur. di accesso	stip. tab.	ivc	el. pereq.	ind. comparto (bilancio)	totale per 12 mens.ta'	13^ mens.ta'	retrib. annua	oneri prev.li	irap	totale costo annuo
0	0	0									0
TOTALE COSTO ASSUNZIONI 2020											0
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI											94.283,29

Anno 2021

Cessazioni anno 2021											
unità cessate	cat. giur. di accesso	stip. tab.	ivc	el. pereq.	ind. comparto (bilancio)	totale per 12 mens.ta'	13^ mens.ta'	retrib. annua	oneri prev.li	irap	totale costo annuo
1	Dirigente	3.481,60	24,2			42.069,60	3.481,60	45.551,20	12.399,67	3.871,85	61.822,72
.....											
TOTALE COSTO CESSATI 2021											61.822,72
Assunzioni anno 2021											
unità assunte	cat. giur. di accesso	stip. tab.	ivc	el. pereq.	ind. comparto (bilancio)	totale per 12 mens.ta'	13^ mens.ta'	retrib. annua	oneri prev.li	irap	totale costo annuo
0	0	0									0
TOTALE COSTO ASSUNZIONI 2021											0
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI											156.106,01

Anno 2022

Cessazioni anno 2022											
unità cessate	cat. giur. di accesso	stip. tab.	ivc	el. pereq.	ind. comparto (bilancio)	totale per 12 mens.ta'	13^ mens.ta'	retrib. annua	oneri prev.li	irap	totale costo annuo
0	0	0,00									0,00
TOTALE COSTO CESSATI 2022											0,00
Assunzioni anno 2022											
unità assunte	cat. giur. di accesso	stip. tab.	ivc	el. pereq.	ind. comparto (bilancio)	totale per 12 mens.ta'	13^ mens.ta'	retrib. annua	oneri prev.li	irap	totale costo annuo
0	0	0									0
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI											156.106,01

Anno 2023

Cessazioni anno 2023											
unità cessate	cat. giur. di accesso	stip. tab.	ivc	Una Tantum mensile 2023	ind. comparto (bilancio)	totale per 12 mens.ta'	13^ mens.ta'	retrib. annua	oneri prev.li	irap	totale costo annuo
1	Funziionario D3	1.934,36	11,52	34,56	4,95	23.824,68	1.980,44	25.805,12	6.870,16	2.193,44	34.868,71
TOTALE COSTO CESSATI 2023											34.868,71
Assunzioni anno 2023											
unità assunte	cat. giur. di accesso	stip. tab.	ivc	Una Tantum mensile 2023	ind. comparto (bilancio)	totale per 12 mens.ta'	13^ mens.ta'	retrib. annua	oneri prev.li	irap	totale costo annuo
1	Dirigente	3.481,60	41,61	52,22		42.905,16	3.575,43	46.480,59	12.381,47	3.950,85	62.812,91
TOTALE COSTO ASSUNZIONI 2023											62.812,91
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI											128.161,81

Anno 2024: Non sono previste o in previsione cessazioni per l'anno 2024

BUDGET ASSUNZIONALE	
Totale resti assunzionali + anno precedente +anno corrente	128.161,81

3.3.2. Stato attuale del personale

Come disposto dalla normativa e dalle linee guida ministeriali nell'ambito dei piani del fabbisogno, al fine di determinare la dotazione organica dell'ente, occorre prima rappresentare la consistenza del personale in servizio (anche in ragione delle assunzioni effettuate nell'anno o delle cessazioni verificatesi) quindi valutare la programmazione di nuove assunzioni, nel rispetto dei vincoli previsti dalla normativa vigente. Tale ricognizione muove da un'analisi "quantitativa", legata ai numeri effettivi, per poi approdare ad una valutazione "qualitativa", relativa alle tipologie di professioni e competenze presenti ovvero necessarie sulla base delle esigenze dell'Istituto. In tale contesto, la declinazione delle aree, profili e professionalità del personale trova la sua definizione nel presente Piano.

3.3.2.1. Consistenza del personale al 31.12.2023

Il personale in servizio effettivo al 31/12/2023 risulta essere di 30 unità, di cui 29 in ruolo e 1 a tempo determinato, con una evidente riduzione nell'arco dell'ultimo quinquennio (da 37 unità presenti nel 2019 a 30 unità attuali). Per l'anno 2023, in particolare, si evidenzia che è stato portato a termine il processo di assunzione di n. 1 unità di ruolo nell'area della dirigenza, mentre nel comparto si è registrata la diminuzione n. 1 unità nell'area della ricerca, mantenendo complessivamente invariato il numero di personale rispetto all'anno precedente. Il personale a tempo determinato, progressivamente ridotto nel corso dell'ultimo triennio, è pari al 31.12.2023 a solo 1 unità (nella dirigenza).

Personale in servizio effettivo al 31/12/2023

(al netto del personale in aspettativa con diritto alla conservazione del posto (cd. posti indisponibili):

	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019
Personale di ruolo	29	29	30	32	35
Dirigenza	4	3	3	5	5
Comparto	25	26	27	27	30
Personale a tempo determinato	1	1	2	2	2
Dirigenza	1	1	1	1	1
Comparto	0	0	1*	1*	1*
TOTALE	30	30	32	34	37

* T..d. su progetti europei (fuori dotazione organica)

Si fa presente che risultano n. 2 dipendenti del comparto appartenenti alle categorie protette.

Si fa altresì presente che non risulta:

- personale dell'IRPET in comando, distacco o assegnazione temporanea presso altre pubbliche amministrazioni.
- personale di Regione Toscana o di altre pubbliche amministrazioni in distacco o comando presso IRPET.

Per quanto attiene all'inquadramento del personale in servizio effettivo, in ottemperanza al nuovo ordinamento del personale non dirigenziale, introdotto dall'art. 12 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 - sottoscritto il 16.11.2022- i dipendenti del comparto dell'IRPET sono stati inquadrati, a partire dal 01.04.2023, nelle quattro aree professionali previste dal nuovo CCNL (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari

e dell'elevata qualificazione) in luogo delle precedenti categorie contrattuali (A; B; C; D). Il nuovo inquadramento è stato effettuato secondo quanto previsto nella Tabella B del citato CCNL 2019-2021 di trasposizione automatica del sistema di classificazione del personale.

Inquadramento giuridico del personale in servizio effettivo al 31/12/2023

	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019
Dirigenti	5	4	4	6	6
Area Funzionari e dell'elevata (ex cat.D)	18	19	21	21	22
Area istruttori (ex Cat. C)	5	5	5	5	7
Area Operatori esperti (ex Cat. B)	2	2	2	2	2
TOTALE	30	30	32	34	37

In attuazione del citato art. 12 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 secondo cui “*Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali, e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative graduatorie di cui all'allegato A*” (comma 6), con determinazione del Direttore n. 21 del 24.05.2023, IRPET ha adottato il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto sulla base delle specifiche funzioni e compiti nonché dell'assetto organizzativo dell'Istituto.

In particolare, il nuovo sistema prevede che il personale dell'IRPET sia articolato in **tre famiglie professionali**: Ricerca; Amministrazione; Servizi organizzativi e direzionali.

Per ciascuna famiglia sono stati individuati i profili professionali e la relativa area di inquadramento contrattuale con le rispettive competenze e conoscenze, nel rispetto delle declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, come di seguito sintetizzate:

Inquadramento personale comparto

Famiglia professionale	Profilo professionale	Area di inquadramento CCNL Funzioni locali 16.11.2022	Personale in servizio al 31/12/2023
Ricerca	Funzionario di ricerca	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	14
	Assistente di ricerca	Area degli istruttori	1
Amministrazione	Funzionario amministrativo	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	2
	Istruttore amministrativo	Area degli istruttori	2
	Collaboratore amministrativo	Area degli operatori esperti	1
Servizi organizzativi e direzionali	Funzionario servizi organizzativi e direzionali	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	2
	Assistente servizi organizzativi e direzionali	Area degli istruttori	2
	Collaboratore servizi organizzativi e direzionali	Area degli operatori esperti	1
totale			25

Con successiva determinazione del Direttore n. 33 del 30.08.2023 è stato inoltre disposto il reinquadramento del personale del comparto in servizio a tempo indeterminato presso l'Irpet, secondo il nuovo sistema di classificazione, attribuendo ai dipendenti apposito profilo professionale e profilo di ruolo, come di seguito indicato:

Profili professionali e profili di ruolo personale comparto

Famiglia professionale	Profilo professionale	Profili di ruolo	Personale in servizio al 31/12/2023
Ricerca	Funzionario di ricerca	Ricercatore	14
	Assistente di ricerca	Assistente di ricerca	1
Amministrazione	Funzionario amministrativo	Funzionario giuridico-amministrativo	1
		Funzionario economico-contabile	1
	Istruttore amministrativo	Istruttore giuridico-amministrativo	0
		Istruttore amministrativo-contabile	2
Operatore esperto amministrativo	Collaboratore amministrativo	1	
		Funzionario informatico	2

Servizi organizzativi e direzionali	Funzionario servizi organizzativi e direzionali	Funzionario direzione organizzativa	0
		Assistente comunicazione istituzionale ed organizzazione di eventi	1
		Assistente segreteria direzionale e servizi organizzativi	1
	Operatore esperto servizi	Collaboratore servizi di supporto	1
		totale	25

Posizioni indisponibili al 31.12.2023

Rispetto al contingente del personale in servizio effettivo al 31.12.2023, ai fini di una rappresentazione della situazione del personale dell'ente per poter definirne i relativi fabbisogni, occorre dar atto che vi sono delle posizioni che, seppur temporaneamente non coperte per effetto di provvedimenti relativi al personale con diritto alla conservazione del posto, tuttavia devono essere considerate ai fini della valutazione della dotazione organica dell'ente.

Nello specifico, rispetto al personale in servizio nel 2023, sussistono ulteriori n.2 unità di personale (n. 1 unità dirigenziale; n.1 unità del comparto nell'area "funzionari e dell'elevata qualificazione") che risultano in aspettativa con diritto alla conservazione del posto, rispettivamente per assunzione dell'incarico di Direttore (dal 01.06.2021) e per incarico dirigenziale a tempo determinato presso IRPET (cfr. determinazione del Direttore n. 23 del 31.05.2023). Tali unità non sono annoverate nel personale in servizio effettivo (stante l'aspettativa), ma i loro posti sono da considerare "indisponibili" e a tutti gli effetti compresi nella dotazione organica (anche ai fini del valore finanziario).

La seguente tabella riporta il quadro del personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato alla data del 31.12.2023 e delle annualità precedenti, evidenziando quelle posizioni che, se pur vacanti, sono e devono essere mantenuti indisponibili:

Personale in servizio e posti indisponibili*

	31/12/2023		31/12/2022		31/12/2021	
	Personale in servizio	Posti indisponibili	Personale in servizio	Posti indisponibili	Personale in servizio	Posti indisponibili
Personale di ruolo	29	2	29	2	30	
Dirigenza	4	1*	3	1*	3	1*
Comparto	25	1**	26	1**	27	1**
Personale a tempo determinato	1		1		2	
Dirigenza	1		1		1	
Comparto	0		0		1***	
Totale parziale	30	2	30	2	32	2
Totale complessivo	32		32		34	

*_n. 1 Dirigente di ricerca a tempo indeterminato: collocato in aspettativa dal 01.06.2021 a seguito di nomina a Direttore dell'Istituto (determinazione del commissario n. 1 del 2021)

** n. 1 Dipendente area professionale "funzionari e dell'elevata qualificazione" (ex cat. D) per assunzione incarico dirigenziale a tempo determinato (cfr. ultima determinazione del Direttore n. 23 del 31.05.2023).

***T.d. Fuori dotazione organica (progetti europei)

3.3.2.2. Confronto tra dotazione organica e personale

Così ricostruita la situazione del personale in servizio e dei posti indisponibili, nella seguente tabella si fotografa la dotazione organica come stabilita nel PTFP 2023/2025, da ultimo aggiornato con Determinazione del Direttore n. 22 del 29/05/2023, rispetto alla situazione attuale al 31.12.2023 evidenziando:

- i posti coperti dal personale in servizio al 31.12.2023. Si dà atto che nel 2023 sono state concluse le seguenti previsioni assunzionali stabilite nel PTFP 2023/2025:
 - assunzione di n. 1 dirigente a tempo indeterminato (cfr. determinazione del Direttore n. 18 del 22/05/2023);
 - assunzione di n. 1 dirigente a tempo determinato (cfr. determinazione del Direttore n. 23 del 31.05.2023)
- i posti che, se pur vacanti, devono essere mantenuti indisponibili per effetto di provvedimenti con diritto alla conservazione del posto (come già individuati nella precedente tabella);

c) i posti che risultano vacanti e che, pertanto, possono dar luogo a procedure assunzionali nel rispetto dei vincoli di legge e finanziari.

AREA/QUALIFICA	Dotazione Fabbisogno iniziale 2023/2025	Posti coperti (personale in servizio effettivo al 31.12.2023)	Posti indisponibili (personale con diritto conservazione posto al 31.12.2023)	Posti coperti o indisponibili al 31.12.2023	Posti vacanti al 01.01.2024
----------------	---	---	---	---	-----------------------------

DIRIGENZA

Dirigenti	6	5 (di cui 1 a tempo determinato)	1	6	
-----------	---	----------------------------------	---	---	--

COMPARTO

Area Funzionari e dell'EQ (ex cat. D)	20	18	1	19	1*
Area Istruttori (ex cat. C)	5	5		5	
Area Operatori esperti (ex cat. B)	2	2		2	
Totale personale delle categorie	27	25	1	26	1

Totale complessivo (comparto + dirigenti)	33	30	2	32	1
--	-----------	-----------	----------	-----------	----------

*n.1 Copertura già prevista nel Piano del fabbisogno 2023/2025 (aggiornamento mese di Maggio) ma la procedura di reclutamento non è stata ancora avviata.

Dalla sopra citata tabella si evince che risulta n. 1 posto vacante nell'area del comparto "Funzionari e dell'elevata qualificazione" la cui copertura era già prevista nell'aggiornamento del PTFP di Maggio 2023, ma per la quale non è ancora stata avviata la procedura di selezione.

3.3.3. Programmazione fabbisogno anni 2023-2025

3.3.3.1. Previsioni assunzionali a tempo indeterminato

La programmazione dei fabbisogni 2023/2025, è stata oggetto di aggiornamento nel mese di Maggio 2023 (cfr. Determinazione del Direttore n. 22 del 29/05/2023) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Istituto, stabilita con determinazione del Direttore n. 19 del 23.05.2023 e delle conseguenti esigenze in termini di fabbisogni di personale, come descritto nel relativo Piano.

Le previsioni assunzionali previste in tale aggiornamento, per la parte non ancora realizzata, sono dunque confermate nel presente Piano, in continuità con la programmazione 2023.

Non si sono invece manifestate nuove esigenze di fabbisogno che comportino una revisione/rimodulazione rispetto alla dotazione organica già stabilita nel PTFP 2023 che viene, dunque, confermata.

Nel seguente prospetto, dunque, si ribadiscono le esigenze assunzionali già previste nell'aggiornamento di Maggio 2023, ma non ancora avviate per ritardi contingenti.

Comparto

Per quanto riguarda il personale delle categorie, vi è l'esigenza di colmare la carenza di personale nell'Area della ricerca, rispetto a un programma di attività annuale e triennale corposo e multiforme nella sua dimensione istituzionale, commerciale e da attività comuni.

Si fa presente che in tale area vi è stata altresì la cessazione di n. 1 dipendente con profilo di Ricercatore con decorrenza 31.05.2023.

Come individuato nel nuovo sistema di qualificazione dei profili professionali dell'Istituto, all'Area della ricerca attengono le seguenti attività: Studio e analisi dei fenomeni economici, sociali e territoriali di cui alle finalità istituzionali; Gestione dei progetti e programmi di ricerca; Analisi ed elaborazione quantitativa dei dati; Gestione banche dati.

Il fabbisogno di personale riguarda il profilo professionale di Funzionario di ricerca- Ricercatore (area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)), in possesso di laurea (triennale o magistrale), con competenza di studio ed analisi dei fenomeni economici e sociali di cui alle finalità istituzionali dell'Irpet, ovvero in possesso di:

- conoscenza specialistica in materie economiche e/o sociali e/o territoriali e/o statistica
- progettazione, direzione e/o coordinamento dei programmi e degli interventi di ricerca;
- ottima conoscenza dei metodi quantitativi e di modelli macroeconomici e di micro-simulazione
- capacità di analisi ed elaborazione quantitativa dei dati;

- elaborazione di modelli interpretativi e previsivi dei fenomeni oggetto di analisi;
- gestione ed implementazione delle banche dati statistiche;
- redazione di studi, ricerche, analisi, rapporti;
- progettazione, coordinamento e gestione di progetti e di interventi di formazione verso terzi nelle materie di cui alle finalità istituzionali;
- progettazione e realizzazione di programmi di aggiornamento scientifico e professionale, anche mediante interventi seminariali interni/esterni.

Si intende pertanto confermare l'esigenza già espressa nel precedente Piano del fabbisogno – aggiornamento 2023, di assumere a tempo pieno e indeterminato n.1 unità nell'area di inquadramento "Funzionari e dell'elevata qualificazione", con profilo di "Funzionario di ricerca".

Tale posto sarà coperto mediante assunzione a seguito di procedura concorsuale pubblica, previa verifica della mobilità obbligatoria di cui all'art. 34bis del d.lgs. 165/2001 e smi. (cfr. art. 34 comma 6 TUPI)

Non si ravvisano invece ragioni di opportunità per l'attivazione di procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del d.lgs. 165/2001 smi, anche a fronte delle peculiarità del profilo professionale messo a concorso. IRPET intende pertanto avvalersi della previsione di cui all'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019, così come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del D.L. 80/2021 secondo cui *"Fino al 31.12.2024 le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001"*

3.3.3.2. Previsioni assunzionali a tempo determinato

Comparto

Si ribadisce per il 2024 il fabbisogno già previsto nel 2023, ma non avviato, relativamente al reclutamento di n.1 unità con profilo professionale di Funzionario amministrativo (ex cat. D) con contratto a tempo determinato con competenze giuridiche ed amministrative in materia di gestione ed assistenza dei progetti finanziati con fondi comunitari e/o nazionali a specifica destinazione e, dunque, **fuori dotazione organica:**

Il reclutamento di personale a tempo determinato avviene nel rispetto delle seguenti disposizioni:

- a) Art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modifiche ed integrazioni, in materia di utilizzo di forme contrattuali flessibili nelle pubbliche amministrazioni
- b) Art. 19 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, come modificato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96
- c) CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, e, nello specifico, art. 60 "Contratto di lavoro a tempo determinato"

L'esigenza di personale a tempo determinato deriva per IRPET da esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale connesse ad attività di ricerca o assistenza tecnico-amministrativa di progetti che fuoriescono dal programma di attività istituzionali dell'ente, con una durata limitata nel tempo, legata alla programmazione di attività comuni con Regione Toscana di cui all'art. 16 della L.r. 59/96 e smi e al ciclo di programmazione europea cui afferiscono i relativi progetti e finanziamenti.

Si tratta di attività finanziate con fondi strutturali comunitari e/o nazionali a specifica destinazione, cui corrisponde l'erogazione ad IRPET di contributi a valere sui medesimi fondi, eccedenti il contributo finanziario ordinario erogato annualmente in conto esercizio da Regione Toscana.

A tal proposito si richiama **la delibera di Giunta Regionale Toscana n. 1504 del 18.12.2024**, recante "Istituto Regionale per la Programmazione Economica (IRPET). Indirizzi a IRPET per l'elaborazione del programma di attività per il triennio 2024/2026" in cui sono previste per il prossimo triennio attività di ricerca da parte dell'Istituto a supporto delle autorità di gestione del POR FESR, FEASR, FSE ed individuate le risorse comunitarie a ciò destinate, con relativa copertura finanziaria.

In particolare, sono previsti finanziamenti annui per il prossimo triennio pari a €200.000,00 su ciascun fondo europeo.

Nell'ambito, dunque, di tali finanziamenti, al fine della realizzazione delle attività previste in comune con Regione Toscana, si prevede l'assunzione di n.1. unità di personale con contratto a tempo determinato con profilo di Funzionario amministrativo, con competenze giuridiche ed amministrative in materia di gestione ed assistenza dei progetti finanziati con fondi comunitari e nazionali a specifica destinazione.

L'assunzione **non è compresa nella dotazione organica dell'ente**, in quanto correlata a progetti e finanziamenti europei inclusi nelle attività comuni con Regione Toscana per gli anni 2024-2026, di assistenza tecnica a progetti inclusi nel ciclo di programmazione comunitaria 2021-2027, a valere su risorse finanziate da fondi europei o fondi nazionali a specifica destinazione.

Il costo ad essa sotteso sarà oggetto di apposita rendicontazione, a conclusione delle attività realizzate, come previste e finanziate dalle Autorità di Gestione del POR FSE, POR FESR e FEASR. Esso rientra, per tipologia, finalità e contenuti, nelle spese ammissibili al finanziamento dei progetti e delle attività di ricerca rientranti nel programma di attività comuni, come stabilito nel documento “Indirizzi alle Autorità di gestione FSE, FEASR e FESR per lo svolgimento delle attività comuni con IRPET”, approvato con decreto del Direttore Generale della Giunta regionale n. 4185 del 7/4/2017.

Si precisa inoltre che tale costo viene escluso anche nei conteggi correlati ai tetti di spesa sia nazionali che regionali, in quanto rientra espressamente nella voce esclusa dal calcolo “Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati” secondo le disposizioni di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell’Economia e Finanze.

Per l’assunzione in oggetto si procederà mediante apposita indizione di selezione pubblica, previo eventuale esperimento - in conformità con la vigente normativa- della procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell’art. 34bis TUIPI, secondo quanto disposto dall’art. 34 comma 6 del medesimo.

Resta fermo, infine, che IRPET nel prossimo triennio potrà ricorrere al reclutamento di personale a tempo determinato in presenza delle condizioni e presupposti di cui all’art. 36 del d.lgs n.165/2001 nel rispetto delle disposizioni nazionali e regionali in materia vigenti, che si renderanno necessarie in relazione alle esigenze delle attività di IRPET, sulla base del programma annuale e triennale di attività, nonché di sopravvenute necessità al momento non prevedibili, anche correlate a situazioni contingenti del personale.

Di seguito il riepilogo delle previsioni assunzionali per il triennio 2024/2026, a conferma del precedente PTFP 2023/2025:

PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2024/2026

ANNO 2024

Tempo indeterminato

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale /settore	Tempo Lavoro	Modalità assunzione	Spesa da sostenere*
1	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario di ricerca-Ricercatore	100%	Concorso pubblico previo espletamento procedure di mobilità ex art. 34bis d.lgs. 165/2001	34.740,92

Tempo determinato

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Modalità assunzione	Spesa da sostenere
1	Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario amministrativo (fondi europei)*	100%	Concorso pubblico previo eventuale espletamento procedure di mobilità ex art. 34bis d.lgs. 165/2001	34.740,92*

*Fuori dotazione organica, finanziato da fondi europei. Il costo è escluso dal conteggio della verifica dei limiti finanziari previsti dalla normativa nazionale e regionale.

ANNO 2025/ANNO 2026: non sono previste al momento assunzioni né a T.I. né a T.D.

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Modalità assunzione	Spesa da sostenere
0	0	0	0	0	0

Totale spesa necessaria per nuove assunzioni 2024/2026 a valere su dotazione organica:

PREVISIONI ASSUNZIONI	SPESA DA SOSTENERE
Anno 2024	34.740,92
Anni 2025-2026	0

Tale previsione **rispetta lo spazio occupazionale** derivante dalla quota dei risparmi prodotta dalle cessazioni di personale degli anni precedenti, pari a € **128.161,81** che, sulla base dei prospetti sopra espressi, rimane invariata anche per il 2025 ed il 2026, salvi aggiornamenti annuali del presente Piano di fabbisogno in caso se ne verificasse la necessità.

Si precisa che la previsione assunzionale a tempo determinato su progetti europei (di ulteriori €34.740,92) non è soggetta ai vincoli finanziari in materia di rispetto della spesa né alla capacità assunzionale, in quanto correlata a finanziamenti da fondi comunitari ed oggetto di specifica rendicontazione.

3.3.3.3. Altre previsioni a valere sulla spesa di personale

Per l'anno 2024 non risultano al momento previsioni in merito ad altri istituti quali:

- Mobilità in ingresso (salvo mobilità preventiva a procedure concorsuali come sopra già indicato)
- Comandi, distacchi
- Assegnazioni temporanee di personale
- Altre forme flessibili di rapporto (somministrazione; contratti di formazione e lavoro; ecc.)

3.3.4. Revisione dotazione organica e verifica del rispetto dei vincoli

Sulla base del personale in servizio e delle previsioni assunzionali sopra espresse (esclusa quella a tempo determinato su finanziamento europeo per le ragioni sopra già indicate), si procede dunque all'individuazione della dotazione organica 2024/2026, come "spesa potenziale massima" sostenibile dall'ente per la spesa di personale, confermando quella già prevista dal precedente PTFP 2023/2025 (aggiornamento di Maggio 2023) e dando atto del rispetto delle norme relative alla capacità assunzionale ed al contenimento della spesa pubblica.

3.3.4.1. Dotazione organica 2024/2026

AREA/QUALIFICA	Dotazione organica iniziale 2023-2025	Posti coperti o indisponibili al 31.12.2023	Posti vacanti	ASSUNZIONI PREVISTE			Dotazione organica 2024/2026
				2024	2025	2026	
DIRIGENZA							
Dirigenti	6*	6	0				6*
CATEGORIE							
Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)	20	19	1	1			20**
Istruttori (ex cat. C)	5	5	0				5
Operatori (ex cat. B)	2	2	0				2
Totale personale delle categorie	27	26	0				27
Totale complessivo	33	32	1	1	0	0	33

* di cui n. 1 a tempo determinato

** non è compresa assunzione a tempo determinato di n. 1 unità nell'Area Funzionari finanziata da progetti europei, in quanto fuori da dotazione organica (per i motivi sopra esposti)

Nella seguente tabella si dà atto del confronto tra la situazione esistente nell'anno 2023 e le previsioni assunzionali per il 2024:

Tabella riassuntiva finale (cfr. relazione bilancio preventivo 2024)

<u>RUOLO/AREA CONTRATTUALE</u>	<u>Posti coperti e indisponibili 31/12/2023</u>	<u>Previsioni personale Anno 2024</u>
<u>DIRIGENZA</u>		
Dirigenti ruolo	5*	5*
Dirigenti t. determinato	1	1
TOTALE DIRIGENZA	6	6
<u>COMPARTO</u>		
Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) ruolo	19**	20**
Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) t. determinato	0	1***
Istruttori (ex cat. C) ruolo	5	5
Operatori esperti (ex cat. B) ruolo	2	2
TOTALE COMPARTO	26	28
TOTALE	32* **	34* **

*compreso 1 dirigente in aspettativa per incarico Direttore con diritto alla conservazione del posto

**compreso 1 dipendente in aspettativa per incarico dirigenziale

*** finanziato da fondi comunitari o nazionali a specifica destinazione (FUORI DOTAZIONE ORGANICA)

Come di seguito evidenziato le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano sono previste entro i limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle previsioni assunzionali.

3.3.4.2. Rispetto dello spazio occupazionale:

Già dimostrato nel paragrafo precedente, nella seguente tabella si evidenzia che la spesa prevista per le nuove assunzioni rientra nel limite di capacità assunzionale:

Spazio occupazionale	128.161,81
Previsioni assunzionali anno 2024/2026	34.740,92
Resti assunzionali	93.420,89

Si determinano pertanto, al netto delle assunzioni previste, **resti assunzionali per l'importo di euro 93.420,89** il cui utilizzo sarà valutato nei prossimi aggiornamenti al presente piano.

3.3.4.3. *Rispetto della spesa del triennio 2011/2013*

Il rispetto del contenimento della spesa di personale prende a riferimento, come sopra visto, la spesa di personale media del triennio 2011/2013, pari, per IRPET, a €**1.912.567**. Tale importo rappresenta quindi la spesa potenziale massima all'interno della quale l'Istituto può prevedere i fabbisogni di personale.

Si fa presente che il prospetto di "dotazione organica" in quanto documento "programmatorio" contiene le spese dei dipendenti in servizio (comprehensive dei posti vacanti ma con diritto alla conservazione), più quelle previste per le assunzioni nell'arco del prossimo triennio (nel rispetto del budget assunzionale).

Inoltre, si precisa che, ai fini del calcolo della spesa del personale per la verifica del rispetto del tetto 2011-2013 (e per la verifica del tetto regionale cfr. par. seguente) si escludono, oltre ai costi espressamente previsti dalla circolare ministeriale, anche il costo correlato a n. 2 assunzioni di Cat. D1 (nel profilo di Assistente di ricerca, pari a € 75537,50, per effetto di quanto previsto dalla L.r. 50/2014 (e dalle modifiche ad essa operate alla nostra L.r. 59/96 e smi: cfr art. 18 comma 4ter).

Al fine di verificare il rispetto del limite finanziario si evidenzia la seguente tabella di riconciliazione tra la spesa potenziale massima della dotazione organica 2024 e la spesa media del triennio 2011/2013.

I dati presi a riferimento sono i medesimi inseriti nella relazione al bilancio preventivo anno 2024 (considerato che nel presente Piano non sono state inserite nuove assunzioni rispetto a quelle già programmate nel PTFP aggiornato a maggio 2023). Il bilancio preventivo e la relativa relazione sono stati adottati dal Direttore dell'IRPET con determinazione n. 42 del 21/12/2023 e risultano in attesa di approvazione da parte degli organi regionali. I dati relativi alla spesa del personale ed alle relative assunzioni sono già stati certificati positivamente dal collegio dei revisori, in sede di verifica del bilancio preventivo 2024.

Nel presente prospetto riassuntivo si dà atto che nelle proiezioni della spesa di personale 2024/2026, calcolate sulla base delle previsioni delle nuove assunzioni e secondo le indicazioni della Circolare MEF n. 9/2006: il valore pari alla spesa media del triennio 2011/2013 di € **1.912.567** è rispettato.

	2024
Retribuzioni	1.624.354
Oneri contributivi	474.799
IRAP	138.070
Servizio sostitutivo di mensa	25.000
TOTALE COSTO DEL PERSONALE	2.262.223
(-) Costo categorie protette	69.477
(-) Costo personale cofinanziato con risorse comunitarie	36.834
(-) Incrementi CCNL 2016-2018, 2019-2021 e 2022-2024 (stime)	195.125
(-) Costo di n. 2 assistenti di ricerca D1 (L.R. 50/2014)	75.574
COSTO DEL PERSONALE PER VERIFICA LIMITI DI SPESA	1.885.213
TETTO DI SPESA	1.912.567
DIFFERENZA TRA COSTO PERSONALE 2024 E TETTO DI SPESA	-27.354

3.3.4.4. *Rispetto dei limiti regionali in materia di spesa del personale (DEFR)*

Riguardo gli obiettivi disposti nel DEFR 2024 adottato con **Deliberazione del Consiglio n. 91 del 21 dicembre 2023** (sopra già richiamati nel paragrafo iniziale sui vincoli finanziari), nel presente prospetto riassuntivo (desunto dalla relazione al bilancio preventivo 2024 ed asseverato dal collegio dei revisori), si dà atto che nelle proiezioni della spesa di personale 2024/2025, calcolate sulla base delle previsioni delle nuove assunzioni il vincolo finanziario regionale del tetto di spesa 2016 pari a €1.745.906 è rispettato.

	2016	2024
Retribuzioni	1.834.321 €	1.624.354 €
Oneri contributivi	527.935 €	474.799 €

IRAP	155.917 €	138.070 €
Servizio sostitutivo di mensa	33.408 €	25.000 €
Integrazione del TFS	37.000 €	
TOTALE COSTO DEL PERSONALE	2.588.581 €	2.262.223 €
(-) Costo categorie protette	67.982 €	69.477 €
(-) Costo personale cofinanziato con risorse comunitarie	699.119 €	36.834 €
(-) Incrementi CCNL 2016-2018, 2019-2021 e 2022-2024		195.125 €
(-) Costo di n. 2 assistenti di ricerca D1 (L.R. 50/2014)	75.574 €	75.574 €
(-) Differenziale costo dirigente (DGR 1399 del 10/12/2018)		77.052 €
(-) Costo personale stabilizzato ex art. 4 L.R. 32/2018 (DGR 173 del 18/02/2019)		99.198 €
COSTO DEL PERSONALE PER VERIFICA LIMITI DI SPESA	1.745.906 €	1.708.963 €
DIFFERENZA TRA COSTO PERSONALE 2024 E TETTO DI SPESA		-36.943 €

3.3.4.5. Ulteriori vincoli in materia di fabbisogno di personale

Infine, si dà atto dell'adempimento e della verifica del rispetto dei seguenti obblighi:

a) Obbligo di effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.): a seguito di apposita ricognizione, il Direttore dà atto dell'assenza di personale in esubero o sovranumerario in riferimento al periodo 2024-2026.

Non esistono pertanto situazioni di esubero o sovranumero né relative al 2023 né al 2024.

b) Obbligo di adottare il piano triennale della performance (art. 10, comma 5, del d. lgs. n. 150/2009), "in caso di mancata adozione del Piano della performance[...] l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati": Il PQPO per l'anno 2024 è stato approvato con la Deliberazione Giunta Regionale n. delibera GRT n. 59 del 29.01.2024: in esso sono definiti gli obiettivi strategici, nonché i relativi indicatori e valori attesi (target), ai fini della misurazione e valutazione della performance nei confronti dei portatori d'interesse e dell'intera collettività. (cfr. Paragrafo 2.2. PIAO)

c) Obbligo di adozione e rispetto del piano triennale delle azioni positive, ai sensi dell'articolo 48, D.Lgs. n. 198/2006 e dell'articolo 36 e seguenti della LR n. 1/2009: cfr. Paragrafo. 3.5 del presente Piao

d) Obbligo di corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma telematica ai sensi dell'art. 9 comma 3bis D.L. 185/2008: Irpet assolve continuamente tale obbligo nel rispetto delle norme vigenti in materia

e) Obbligo di trasmissione del Bilancio di previsione alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDPA) entro 30 giorni dalla pubblicazione: Irpet assolve tale obbligo nel rispetto delle norme vigenti in materia

3.4 Formazione

La formazione è leva indispensabile per il processo di modernizzazione della PA e di ottimizzazione delle risorse umane attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, a supporto sia del cambiamento organizzativo, sia del miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza delle prestazioni.

La valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dell'attività dell'ente.

Poste tali premesse generali l'attività formativa dell'IRPET si ispira ai seguenti principi:

- valorizzare il patrimonio professionale presente all'interno dell'Amministrazione;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polyvalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
- incentivare comportamenti etici.

Occorre sottolineare che IRPET, in quanto ente dipendente regionale con compiti di analisi, studio e ricerca in materia economica, sociale e territoriale, presenta peculiarità che lo distinguono dalle altre pubbliche amministrazioni, anche riguardo la propria organizzazione ed i profili professionali coinvolti e, dunque, riguardo la stessa formazione.

I fabbisogni formativi, infatti, si differenziano molto tra **personale appartenente all'area della ricerca e personale amministrativo e dei servizi**.

Per i **primi**, la formazione è intesa in un concetto più ampio di quello tradizionale ovvero come partecipazione a convegni, conferenze e seminari, quali momento di confronto, dialogo e approfondimento sulle tematiche oggetto delle analisi e ricerche che IRPET svolge.

Nel 2022/2023 l'Istituto ha attivato, dopo il periodo di fermo determinato dalla pandemia, forme partecipative di scambio, aggiornamento e interrelazione sia interne che esterne, organizzando una serie di seminari e tavole rotonde sulle tematiche di maggior interesse a cui tutto il personale dell'area della ricerca è chiamato a partecipare. Tali seminari sono stati comunque anche aperti all'esterno, attraverso le nuove modalità e strumenti di diffusione, come le videoconferenze.

Nel corso del 2024, vista l'ampia adesione da parte del personale interno e la rilevanza degli argomenti trattati, vi è l'intenzione di proseguire con tale forma seminariale di incontri. I seminari e le tavole rotonde rappresentano infatti due diverse tipologie di incontri, aperti al pubblico (effettuati in videoconferenza), finalizzati a creare occasioni di riflessione e confronto sui temi dello sviluppo economico, sociale e territoriale. I seminari hanno una impostazione prevalentemente scientifica, di natura teorica o empirica, mentre le tavole rotonde dibattono i temi economici e sociali con un taglio attento a coglierne le implicazioni per le politiche di governo.

In questo ciclo annuale gli argomenti trattati si sviluppano secondo i principali fabbisogni formativi di interesse quali: economia e società toscana con particolare riflesso sulle politiche regionali.

A ciò si aggiunga la partecipazione del personale a Convegni nazionali e internazionali promossi da associazioni e centri studi sulle materie di interesse dell'IRPET, anche al fine della presentazione di appositi paper sulle tematiche affrontate.

Si tratta di incontri e percorsi di contenuto specialistico e particolarmente qualificante per la crescita professionale, svolti mediante collaborazioni con altri soggetti quali università, enti ed associazioni di ricerca.

In particolare, si citano:

AIEAA - Associazione Italiana di Economia Agraria e Applicata	13° Congresso AIEAA
Centro di competenza sulla valutazione microeconomica della Commissione europea	Conferenza annuale
AISRE- associazione italiana di scienze regionali	Conferenza Aisre
CDV Conferenza Management	Convegno
SIEP Società Italiana di Economia Pubblica	XXXV Riunione Scientifica Annuale
SIET Società Italiana di Economia dei Trasporti e della Logistica	Conferenza annuale
ERSA Regional Science in EUROPE	Convegno annuale
RSAI Regional Science Association International	Convegno annuale
SIPOTRA Società Italiana di Politica dei Trasporti	Convegno annuale
AIV Associazione italiana valutazione	Convegno annuale
INFORUM	Inforum World Conference

Per quanto riguarda il **personale dei servizi e amministrativo**, IRPET punta a promuovere, accanto alla formazione tradizionale tesa all'aggiornamento dei dipendenti specie delle novità legislative che derivanti dalla contrattazione, nuovi strumenti e buone pratiche per l'apprendimento e la formazione dei dipendenti dell'Ente, attraverso percorsi formativi dal carattere innovativo, sperimentale e informale volti a garantire l'erogazione della formazione attraverso l'innovazione della prassi gestionale della stessa, ovvero con l'utilizzo di strumenti alternativi e complementari all'offerta didattica.

Le iniziative di formazione di tipo tradizionale sono così integrate da modalità formative di tipo informale, che si pongono l'obiettivo di valorizzare tutte le esperienze di accrescimento strettamente correlate con l'attività operativa, attraverso incontri d'informazione e aggiornamento.

I percorsi dal carattere innovativo e sperimentale riguardano le seguenti tematiche: lo scambio di esperienze/buone pratiche tra amministrazioni, lo sviluppo delle competenze digitali, l'innovazione digitale; la gestione e protezione dei dati personali.

Proprio in quest'ultimo campo anche nel 2024 sono confermate, in collaborazione con il DPO ed il suo ufficio, "colazioni di lavoro" in modalità di videoconferenze che permettono al personale interessato sia una formazione sui principali aspetti e strumenti in materia di sicurezza dei dati personale e modalità di scambio degli stessi, sia un confronto di best practice tra le amministrazioni partecipanti

Sono inoltre previsti interventi formativi sulla transizione digitale per il personale addetto attraverso la partecipazione ad appositi webinar.

Specifico intervento formativo è poi volto a aggiornare il personale del servizio amministrativo sulle novità emerse in tema di contratti pubblici a seguito del nuovo Codice (d.lgs. 36/2023) che ha previsto la digitalizzazione delle procedure in vigore dal 1° gennaio 2024, con l'obbligo dell'utilizzo di piattaforme digitali certificate da parte di tutte le stazioni appaltanti per l'intero ciclo di vita dei contratti pubblici.

Anche la disciplina sull'acquisizione dei CIG è oggetto di importanti modifiche ed è ancora in attesa della piena operatività, pertanto è necessario garantire formazione costante e in itinere sulla materia.

Continua infine la formazione obbligatoria in materia di sicurezza come prevista dallo specifico Piano di formazione, informazione e addestramento, quale strumento finalizzato a permettere ad ogni lavoratore di acquisire conoscenze e competenze sempre più complete in materia di tutela della salute sui luoghi di lavoro, ma anche al di fuori del contesto professionale.

Nell'anno 2024 inoltre sarà data particolare attenzione alla formazione sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza ovvero all'erogazione di attività formative sull'etica pubblica e comportamento etico a favore di tutti i dipendenti dell'IRPET. A tal fine è prevista l'acquisizione di apposito servizio annuale in abbonamento tale da garantire, con periodicità, appositi incontri e interventi sul tema in modalità webinar.

In conclusione, la formazione del personale è realizzata attraverso le seguenti tipologie di percorsi formativi:

- Formazione professionalizzante-aggiornamento per consentire l'acquisizione di competenze organizzative distintive del profilo professionale ricoperto, di competenze tecniche abilitanti a ruolo, nonché di competenze che assicurino un livello di adeguamento e aderenza al ruolo svolto;
- Formazione specialistica: con l'obiettivo di consentire un approccio dinamico alla formazione in alcuni specifici ambiti oppure su alcuni specifici strumenti di lavoro, rispondenti, quindi, sia a esigenze formative "nuove" sia per accrescere competenze settoriali già acquisite.
- Formazione obbligatoria: riguarda le iniziative formative previste da disposizioni di legge, (trasparenza, privacy, pari opportunità, sicurezza sul lavoro), sia con riferimento all'abilitazione all'esercizio di un particolare ruolo, sia trasversalmente a tutto il personale e in risposta a precise prescrizioni normative;
- Formazione trasversale: raccoglie le iniziative formative non direttamente riconducibili al tipo di ruolo esercitato, ma derivate dalla necessità di formare trasversalmente tutto il personale; sviluppata sull'aggiornamento generale delle competenze e sulle tematiche dell'etica e della legalità coinvolge tutto il personale dell'ente e spazia su vari ambiti, alcuni obbligatori per legge, altri invece programmati in base alle necessità emerse anche nel breve periodo;
- Formazione manageriale: comprende gli interventi formativi diretti a supportare le capacità, le qualità e le competenze gestionali del personale dirigente.

In linea con le iniziative formative rilevate in fase di analisi dei fabbisogni formativi e con le esigenze formative individuate per ciascun percorso formativo, le risorse disponibili per le attività di formazione per l'anno 2024 sono pari a ca. €15.000.

3.5 Piano delle azioni positive

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione assorbe il Piano delle azioni positive ai sensi delle previsioni dettate dal D.P.R. n. 81/2022 per le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti e comprende tutte le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito.

Seppure IRPET, in quanto ente con numero di dipendenti inferiore a 50, non sia obbligato, ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 alla redazione del presente Piano nell'ambito del PIAO, si ritiene comunque utile ricondurlo al suo interno, al fine di far confluire in un unico documento tutti gli strumenti poi necessari per procedere comunque alla realizzazione del piano assunzionale, considerato che la mancata adozione del piano per le pari opportunità o azioni positive è sanzionata con il divieto di effettuare assunzioni.

Il Piano, con il presente aggiornamento annuale, conferma i contenuti sostanziali del precedente, con cui si pone in una linea di continuità al fine di dare sempre maggior vigore alle azioni intraprese nella garanzia delle pari opportunità.

La strategia delle azioni positive, infatti, si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. L'articolo 42 del D.Lgs. 198/2006 definisce le "azioni positive" come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne al lavoro".

Il Piano è anche uno strumento volto ad offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Gli interventi sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il piano triennale delle azioni positive è pubblicato sul sito dell'Irpet, Amministrazione trasparente, Altri contenuti, Comitato Unico di Garanzia: al seguente link: <http://www.irpet.it/comitato-unico-di-garanzia-cug>.
AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE

Le azioni positive confermate per il triennio 2024/2026, in continuità con il precedente Piano, riguardano la formazione, l'aggiornamento, la sensibilizzazione, l'informazione e la comunicazione sulle Pari Opportunità all'interno dell'Ente e all'esterno dell'Amministrazione e sono tese ai seguenti obiettivi generali, quali proposte di miglioramento ed incremento delle azioni di cui alla precedente edizione:

- Obiettivo I: Comunicazione, informazione e trasparenza
- Obiettivo II: Formazione, salute e benessere
- Obiettivo III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi
- Obiettivo IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

OBIETTIVO I: Comunicazione, informazione e trasparenza

Con tale obiettivo si intende promuovere una sensibilizzazione del personale, dirigente e non, su problematiche connesse a fenomeni di discriminazione o di conflitto organizzativo.

La garanzia di un'ampia informazione e massima conoscibilità della normativa e degli strumenti attuativi in materia di pari opportunità, di conciliazione, di lotta alla discriminazione, offre al personale la possibilità di prevenire e/o denunciare eventuali disagi interni.

Tra le azioni previste, si annoverano in particolare:

- Pubblicazione sulle pagine del sito istituzionale e trasmissione via e-mail a tutti i dipendenti del presente P.A.P. inserita nel PIAO
- Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Istituto delle notizie e delle informazioni concernenti l'attività del CUG e delle varie azioni del presente P.A.P.

- Ascolto dei dipendenti, anche attraverso l'attivazione di apposita casella mail del CUG
- Promozione di azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere, sul riconoscimento e superamento degli stereotipi di genere.
- Formazione rivolta ai membri del CUG ed ai dirigenti sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.
- Sensibilizzazione ed informazione del personale sui vari strumenti di conciliazione dei conflitti.

Irpel si impegna a promuovere tra i propri dipendenti la conoscenza delle funzioni della Consigliera regionale di parità che riveste un ruolo istituzionale di promozione, vigilanza e controllo sui temi delle pari opportunità e antidiscriminazione nel mercato del lavoro regionale (D.lgs n. 198/2006, D.lgs n. 5/2010, D.lgs n. 80/2015).

In ossequio alla normativa vigente, la Consigliera ha sede nell'Ente Regione (<https://www.regione.toscana.it/-/consigliera-regionale-di-parità>) ed è organismo dotato di terzietà, preposto a cooperare con tutte le articolazioni dell'Amministrazione regionale e con tutti i soggetti che sul territorio intervengono in tema di mercato del lavoro e pari opportunità.

Può rivolgersi alla Consigliera regionale di parità chiunque ritenga di aver subito:

- discriminazione nell'accesso al lavoro
- discriminazione per accedere a corsi di formazione
- discriminazione nello sviluppo della carriera
- difficoltà a vivere serenamente la tua maternità e il lavoro
- discriminazione nel livello di retribuzione
- il licenziamento in quanto donna
- molestie sul luogo di lavoro

La Consigliera ha la possibilità di adire in via di urgenza al Giudice del Lavoro o al Tribunale Amministrativo Regionale per far cessare il comportamento pregiudizievole del datore di lavoro che abbia causato la discriminazione. La Consigliera riceve, in maniera gratuita, su appuntamento, ai seguenti contatti: consigliera@regione.toscana.it PEC consigliera@regione.toscana.it

OBIETTIVO II: Formazione, salute e benessere

La formazione ha un ruolo rilevante nell'ambito dello sviluppo professionale del personale dell'IRPET. Per questo occorre assicurare un pari accesso ai percorsi formativi/professionali nei confronti di tutti i dipendenti, senza alcuna forma di discriminazione. Ciò richiede, in generale, che siano articolati in orari e sedi tali da renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi familiari oppure hanno orari di lavoro part-time o difficoltà di spostamento in sedi diverse.

Durante l'emergenza sanitaria da Covid-19, la formazione dei dipendenti di Irpet ha avuto luogo in modalità webinar: tale modalità sperimentale ha garantito un'ampia accessibilità e un'estesa fruizione e, pertanto, si ritiene opportuno che sia mantenuta anche terminata la fase emergenziale.

Inoltre è necessario intraprendere azioni volte a favorire il "benessere organizzativo", inteso come capacità di un'organizzazione di essere non solo efficace e produttiva, ma anche di crescere e svilupparsi alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora, mantenendo e migliorando il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa.

Obiettivo 2.1:

Garantire a tutti i dipendenti la possibilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, di accedere a corsi di formazione volti ad un aggiornamento professionale ovvero ad assolvere ai doveri posti dalla normativa (sicurezza; trasparenza e prevenzione della corruzione;...).

Azioni positive:

- Rilevazione delle necessità dei singoli servizi.
- Promuovere azioni di rotazione nel personale per l'accesso a percorsi di qualificazione/aggiornamento professionali.
- Promozione della formazione e dell'aggiornamento di tutto il personale in merito ai temi della sicurezza sul lavoro e sullo stress lavoro correlato al servizio di appartenenza.

Obiettivo 2.2:

Favorire la formazione dei componenti del CUG sulle materie collegate allo svolgimento dei propri compiti: pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing. Favorire la visibilità del CUG in risposta alle esigenze del personale.

Azioni positive:

- Programmare percorsi formativi rivolti ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche: accoglienza ed ascolto; contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere; gestione aggressività e mediazione dei conflitti.
- Promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato mediante continua comunicazione delle attività dello stesso a tutto il personale dell'istituto.

Obiettivo 2.3:

In questa sezione si elencano gli interventi che mirano alla creazione di un ambiente lavorativo improntato alla qualità del lavoro, all'assenza di discriminazioni ed all'effettiva realizzazione del lavoratore e della lavoratrice nella sua dimensione personale e professionale, diventando così il PAP strumento che contempla misure non solo volte a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche positivamente a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

Azioni positive:

- Promuovere la realizzazione di una indagine conoscitiva che coinvolga tutto il personale, consentendogli di esprimere la propria percezione del contesto lavorativo, in termini di malessere e benessere.
- Individuare i modi e gli strumenti più efficaci per migliorare la conoscenza dei fenomeni di discriminazione.

OBIETTIVO III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi

Negli ultimi anni, anche in relazione alle indicazioni dell'Unione Europea, è aumentata l'attenzione delle organizzazioni pubbliche e private rispetto al benessere organizzativo e alla conciliazione tra i tempi correlati al lavoro e quelli per la dimensione personale e familiare.

E' ormai convinzione diffusa che un ambiente professionale attento anche alla dimensione delle relazioni familiari produca maggiore responsabilità e produttività.

Irpet ha messo in atto varie soluzioni organizzative e relazionali che vanno in tale direzione e che si articolano con le seguenti modalità.

- a) orario flessibile: flessibilità con orario di ingresso al lavoro nella fascia oraria: 07:30 – 09,30; tale flessibilità in entrata, disciplinata dall'Orario di lavoro, è stata aumentata, nel corso del 2020 e 2021 per il perdurare dell'emergenza sanitaria, ed è ora fissata fino alle ore 10:00;
- b) part-time: l'Istituto garantisce, nei limiti normativi e contrattuali previsti, ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari;
- c) smart working: Irpet ha avviato la sperimentazione del lavoro agile, regolamentandola con il "Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working", approvato con Determina del Direttore n. 41 del 30/07/2020 e successive modifiche ed integrazioni.

Fino ad allora l'Istituto aveva introdotto il telelavoro, quale strumento in grado di garantire una miglior conciliazione dei tempi vita-lavoro, favorendo nell'accesso, in particolare, le situazioni di cura dei figli minori, le situazioni personali/famigliari di disabilità/fragilità, la distanza dalla sede di lavoro. Si rimanda al paragrafo relativo al Lavoro agile.

Un ruolo rilevante è attribuito alle azioni di conciliazione tra carichi di cura familiare e carico lavorativo. Tale obiettivo intende perseguire politiche di condivisione tra responsabilità familiare e professionale e di conciliazione tra i tempi correlati al lavoro ed i tempi per la dimensione personale e familiare.

Obiettivo 3.1:

Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata dovuta a motivi personali/familiari.

Azioni positive:

- Sviluppare modalità di informazione a distanza durante l'assenza del dipendente, con continuo aggiornamento dello stesso attraverso e-mail periodiche.
- Facilitazione al reinserimento dei dipendenti al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza, ponendo il personale in questione in condizione di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia.

Obiettivo 3.2:

Sensibilizzazione sulla condivisione della cura dei figli: le difficoltà di conciliazione tra lavoro e dimensione familiare spesso sono accentuate dalle sensibili asimmetrie di coinvolgimento tra i generi nella vita quotidiana e nella cura dei figli.

Azioni positive:

- Promuovere una campagna interna di informazione dei diritti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva sulle facoltà per il lavoratore, e nello specifico, per i padri: fruizione del congedo obbligatorio del padre; fruizione del congedo parentale.
- Garantire e mantenere azioni a sostegno dell'equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro, mediante ad esempio la fruizione di congedi parentali ovvero di altri permessi/aspettative
- Favorire incontri dipendenti - dirigenti per la rilevazione dei bisogni di flessibilità.

Obiettivo 3.3:

Verificare l'efficienza e l'efficacia delle condizioni previste all'interno della regolamentazione dell'IRPET in materia di orario di lavoro a favore dei dipendenti in condizioni svantaggiate o in situazioni di maggior difficoltà nella conciliazione tra lavoro e famiglia, compatibilmente con le esigenze organizzative di lavoro.

Azioni positive:

- Sensibilizzare la direzione e la dirigenza sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro.
- Promuovere la valutazione dei benefici e delle eventuali problematiche connesse allo smart working

OBIETTIVO IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

L'obiettivo IV intende promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, all'origine etnica ed al genere, che abbia come obiettivo la facilitazione di un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze. Intende, inoltre, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, pari opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale femminile che al personale maschile, in tema di incentivi e progressioni economiche. In particolare, la finalità strategica è quella di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Istituto e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno dell'Istituto.

Azioni Positive:

- osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35 comma 3, lett. c) del d.lgs. n.165 del 2001) per personale a tempo determinato e indeterminato;
- rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO - Cenni (sezione non prevista per enti con meno di 50 dipendenti)

Fatto salvo quanto dettagliato in specifico nelle precedenti sezioni, il presente piano verrà monitorato con cadenza annuale. Gli aggiornamenti delle singole articolazioni del documento verranno effettuati in dipendenza di eventuali mutamenti nel contesto esterno ed interno di riferimento (finanziario, economico ed organizzativo) secondo le cadenze che si riterranno opportune mediante l'adozione di appositi provvedimenti e senza comportare, necessariamente, la rimodulazione dell'intero piano.

Si fa presente che tale sezione in realtà non è prevista per gli enti con un numero di dipendenti inferiore alle 50 unità, ma viene comunque inserita da IRPET per dare completezza al Piano stesso.

4.1 Monitoraggio sul programma di attività

Il monitoraggio circa l'andamento delle attività previste nel Programma annuale verrà effettuato sia semestralmente, nell'ambito della rimodulazione degli obiettivi previsti nel PQPO, ovvero a seguito di interventi correttivi ed integrativi al Programma richiesti da Regione Toscana ed approvati con apposito provvedimento di Giunta regionale.

Infine, annualmente, con la Relazione conclusiva delle attività, proposta dal Direttore ed approvata dal Comitato di indirizzo e controllo, nonché allegata al Bilancio consuntivo dell'Ente, sarà effettuato apposito monitoraggio delle attività realizzate nell'anno, come previste nel Piano di attività, avendo attenzione anche a precisare le pubblicazioni, i rapporti e le note prodotte nell'anno dall'Istituto.

4.2 Monitoraggio della performance organizzativa

Lo svolgimento del monitoraggio della performance organizzativa è disciplinato entro le "Linee guida del ciclo di Programmazione Monitoraggio e Valutazione" la cui ultima stesura è contenuta nella delibera della Giunta Regionale n. 229/2018 alla quale si rimanda per ogni approfondimento in merito con riferimento agli attori del ciclo, alle fasi in cui lo stesso si dipana ed alla strumentazione e reportistica a supporto del medesimo.

Il quadro normativo di riferimento è rappresentato da quanto disciplinato al Capo III bis del regolamento di attuazione della Legge Regionale n. 1/2009 che identifica il fine di tutto il sistema della cosiddetta qualità della prestazione (performance) organizzativa nel "migliorare l'organizzazione dell'ente e la qualità delle prestazioni erogate, incentivare il buon andamento dell'amministrazione, valorizzare ed incentivare il merito sulla base dei risultati e assicurare la trasparenza delle informazioni relative all'organizzazione".

Dal 2017 il monitoraggio sul conseguimento degli obiettivi del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (Piano della Performance) viene condotto con cadenza trimestrale; ciò in considerazione dell'esigenza legata alla possibilità di disporre di uno strumento per mezzo del quale le Direzioni possano esercitare un controllo puntuale sullo stato di avanzamento degli obiettivi.

Conseguentemente, i momenti dedicati al monitoraggio dei risultati attesi sono 4:

- 2 con riflessi valutativi (alla conclusione del primo e del secondo semestre), suggellati dall'adozione di un'apposita delibera della Giunta Regionale che approva i rapporti di monitoraggio, previo confronto con l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che, nel caso del monitoraggio finale, rimette anche un parere complessivo sul conseguimento degli obiettivi organizzativi dell'ente;

- 2 con riflessi esclusivamente di verifica circa lo stato di realizzazione degli obiettivi (al termine del primo e del terzo trimestre), suggellati dalla discussione dei rapporti di monitoraggio.

Il monitoraggio periodico rappresenterà, inoltre, l'occasione per provvedere, eventualmente, all'aggiornamento e/o alla modifica degli obiettivi ed indicatori in dipendenza di eventuali mutamenti nel contesto esterno ed interno di riferimento (finanziario, economico ed organizzativo) ed in coerenza con i contenuti presenti nel Programma di attività.

Il monitoraggio finale si conclude con l'approvazione da parte della Giunta regionale della Relazione finale sulla Qualità della Prestazione (RQP), su proposta del Direttore, che contiene la verifica sul grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Irpet al termine dell'anno con riferimento agli indicatori ed ai valori target contenuti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa di IRPET.

4.3 Monitoraggio delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi

Il monitoraggio delle misure di prevenzione individuate dal Piano evidenzia lo stato di attuazione delle misure stesse e la loro idoneità ai fini di una loro eventuale revisione.

Il monitoraggio circa l'applicazione complessiva delle misure di prevenzione individuate dalla corrispondente sezione del presente Piano è svolto semestralmente dal RPCT; i dirigenti collaborano con il Responsabile e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile. Ciascun dirigente, inoltre, è responsabile per l'attuazione delle misure di prevenzione relative ai processi/procedimenti di sua competenza, come indicato nella tabella allegato B, in cui viene altresì previsto l'ufficio/referente per l'effettuazione del controllo ed uno scadenario preciso entro cui la verifica deve essere effettuata.

L'esito dei controlli viene trasmesso al RPCT a cura dei dirigenti di ciascuna struttura, anche attraverso apposite schede, dove evidenziare nuovi processi su cui effettuare la valutazione del rischio e eventuali processi da eliminare o aggiornare e al fine di consentire di riportare tali risultati nella Relazione annuale da elaborare per legge entro il termine stabilito.

La sede di ascolto costante con i dirigenti dell'Ente è poi costituita dai periodici e regolari incontri di coordinamento con la Direzione (comitato tecnico scientifico e comitato esecutivo), nel cui ambito sono affrontate anche le problematiche connesse all'attuazione delle azioni e obblighi in materia. Ogni iniziativa di ascolto mira a migliorare i contenuti del Piano e la comunicazione online dell'ente.

Riesame annuale sul funzionamento del sistema anticorruptivo nel suo complesso

Oltre all'attività di monitoraggio di cui si è dato conto nel paragrafo precedente, si deve evidenziare come la strategia di prevenzione della corruzione di IRPET sia sottoposta a riesame con cadenza annuale e comunque ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'istituto.

Dal punto di vista formale, il riesame è sottoposto al medesimo iter che caratterizza l'approvazione del documento di pianificazione (prima PTPCT ora sottosezione PIAO): è infatti proposto dal RPCT che ne coordina l'intera stesura e viene approvato con provvedimento del Direttore, il quale ne condivide i contenuti sin dal momento della formulazione della proposta. Del riesame è data inoltre adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" nonché mediante segnalazione via e-mail personale a ciascun dipendente. Sotto il profilo dei contenuti, in sede di riesame viene effettuata una revisione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base di eventuali modifiche da apportare in base proprio all'esito dell'attività di monitoraggio svolta nel corso dell'anno che precede il riesame e delle relative valutazioni compiute.

Report annuale sulle attività di prevenzione della corruzione

Entro la data di scadenza indicata dall'ANAC, il RPCT predispose infine una relazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti e ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Istituto.

La relazione, da rendere nota secondo le modalità indicate dai competenti organi nazionali, deve dare riscontro dell'attuazione del Piano sulla base degli indicatori previsti dal P.N.A. o dei criteri eventualmente stabiliti dagli organi suddetti.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge n. 190 del 2012, la relazione è atto proprio del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e non richiede né l'approvazione né altre forme di intervento degli organi di indirizzo dell'Amministrazione di appartenenza.

Tutte le relazioni finora redatte dal RPCT di IRPET sono consultabili in versione integrale al seguente link:

<http://www.irpet.it/relazione-annuale-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione>

Monitoraggio delle misure di trasparenza

Ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 33/2013 il RPCT svolge un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate; a tal fine promuove e cura il coinvolgimento delle strutture interne all'Amministrazione.

Con le modifiche apportate dal D. Lgs. n. 97/2016, rimane invariato anche il ruolo fondamentale svolto dai dirigenti responsabili delle strutture che, ai sensi dell'art. 43 comma 3, partecipano all'individuazione ed elaborazione delle informazioni, garantendo il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, nonché, ai sensi del successivo comma 4, "controllano - in collaborazione con il RPCT- e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal presente decreto".

Il monitoraggio sugli adempimenti di trasparenza ed in particolare sulla pubblicazione dei dati previsti nella sezione Amministrazione trasparente, sulla loro chiarezza, completezza e aggiornamento viene svolto costantemente dal RPCT, attraverso l'ufficio di supporto e in stretto rapporto con le strutture responsabili della fornitura e pubblicazione dei dati. Nei casi di scostamento significativo dei tempi e della qualità dei dati pubblicati viene svolta un'attività di impulso e sollecito per il rispetto degli obblighi previsti.

In relazione a quanto indicato nelle linee guida ANAC adottate con delibera n. 1309/2016 e nella Circolare n. 2/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con lo scopo di consentire l'adeguato monitoraggio delle richieste di accesso civico semplice e generalizzato pervenute, è stato previsto uno specifico "Registro degli accessi" contenente l'elenco di tutte le richieste di accesso pervenute con l'indicazione dell'oggetto e della data dell'istanza, nonché del relativo esito comprensivo della data della decisione. Il registro degli accessi è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, sottosezione Altri contenuti - Accesso civico ed è aggiornato con periodicità annuale. Tuttavia ad oggi la pagina risulta vuota non avendo avuto richieste di accesso.

4.4 Monitoraggio sul lavoro agile

Il monitoraggio circa l'andamento del programma di sviluppo del lavoro agile sarà realizzato a Giugno del 2024, in sede di verifica della sperimentazione dell'ultima regolamentazione approvata. Inoltre esso sarà oggetto di rivalutazione in fase di definizione annuale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, insieme con l'aggiornamento dei contenuti riguardanti l'organizzazione di tale modalità lavorativa; questo permetterà, tra l'altro, di recepire gli eventuali aspetti evolutivi con riferimento alle varie fattispecie rientranti nel perimetro considerato, anche alla luce di possibili novità normative e/o contrattuali afferenti all'istituto.

4.5 Monitoraggio sull'organizzazione dell'ente, sui fabbisogni e sulla formazione

La programmazione triennale dei fabbisogni sarà oggetto, di norma, di monitoraggio semestrale; al fine di verificare l'eventuale emersione di ulteriori fabbisogni correlati ad eventuale riprogrammazione degli obiettivi strategici e/o ad esigenze di riorganizzazione e potenziamento di ambiti di funzioni ed in generale a possibili mutamenti del contesto interno ed esterno di riferimento, di procedere al relativo aggiornamento, fermo restando la sostenibilità finanziaria della spesa aggiuntiva nei limiti previsti dalla normativa nazionale e regionale in materia e dei relativi vincoli finanziari.

Il monitoraggio circa le attività formative, verrà disposto contemporaneamente con l'aggiornamento dei contenuti riguardanti la relativa programmazione da effettuarsi in sede di definizione annuale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ciò consentirà, tra l'altro, di recepire gli eventuali aspetti evolutivi connessi alle varie fattispecie rientranti nel perimetro considerato, anche alla luce di possibili mutamenti nel contesto interno ed esterno di riferimento.

ALLEGATI

Tabella A - Indice valutazione rischio per aree di rischio

Tabella B - Rischi e azioni preventive

Tabella C - Cause di rischio

Tabella D - Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza