



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023-2025

IL QUADRO NORMATIVO	5
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
1.1 A.R.I.C.: DATI IDENTIFICATIVI.....	7
1.2 FUNZIONI DELL'AGENZIA	8
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	10
2.1 VALORE PUBBLICO.....	11
2.2 PERFORMANCE	12
2.3 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE.....	17
2.3.1 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO	18
2.3.2 CHE COSA SONO LE AZIONI POSITIVE	20
2.3.3 OBIETTIVI E TIPOLOGIE DI AZIONI POSITIVE.....	20
2.3.4 RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI	21
2.3.4 SITUAZIONE DEL PERSONALE.....	22
2.3.5 AMBITI DI INTERVENTO E AZIONI POSITIVE	24
2.3.5 DURATA E PUBBLICAZIONE DEL PIANO	27
2.4 RISCHI CORRUTTIVI TRASPARENZA.....	28
2.4.1 IL PROCESSO DI ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PTPCT 2023/2025	29
2.4.1.1 DESTINATARI DEL PTPCT.....	30
2.4.1.2 IL COLLEGAMENTO TRA IL PTPCT E IL PIANO DELLA PERFORMANCE.....	31
2.4.2 I SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	31
2.4.2.1 IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA: RUOLO E POTERI	32
2.4.2.2 LE FUNZIONI DEL R.P.C.T.	32
I RAPPORTI TRA AUTORITÀ ED R.P.C.T.....	34
2.4.2.3 L'ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO.....	34
2.4.2.4 I DIRIGENTI/DIRETTORI.....	35
2.4.2.5 IL PERSONALE DIPENDENTE.....	36
2.4.2.6 L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)	37
2.4.2.7 L'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI.....	37
2.4.2.8 IL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI (DATA PROTECTION OFFICER – DPO).....	38
2.4.3 IL QUADRO DELLE RESPONSABILITÀ	38
2.4.3.1 RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALE, DISCIPLINARE E AMMINISTRATIVA DEL R.P.C.T.....	38
2.4.3.2 RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI	39
2.4.3.3 RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI PER VIOLAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE	39
2.4.4 L'ANALISI DEL CONTESTO	40
2.4.4.1 L'ANALISI DEL CONTESTO DELL'AGENZIA	41
2.4.4.2 LA GESTIONE DEL RISCHIO: UN NUOVO APPROCCIO METODOLOGICO.....	41
2.4.4.3 LA GESTIONE DEL RISCHIO ADOTTATA DALL'AGENZIA.....	42

2.4.4.4	VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	44
2.4.4.5	L'ANALISI DEL RISCHIO.....	44
2.4.4.6	ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	46
2.4.5	IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO: LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	47
2.4.5.1	IL CODICE DI COMPORTAMENTO – M1.....	48
2.4.5.2	IL CONFLITTO DI INTERESSE – M2.....	49
2.4.5.3	OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE – M3.....	50
2.4.5.4	ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO – PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS – M4.....	52
2.4.5.5	COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A. – M5.....	54
2.4.5.6	TUTELA DEI DIPENDENTI PUBBLICI CHE SEGNALANO ILLECITI – WHISTLEBLOWING – M6.....	55
2.4.5.7	FORMAZIONE – M7.....	57
2.4.5.8	RISPETTO DEL PRINCIPIO DI ROTAZIONE DEGLI OPERATORI ECONOMICI DI FORNITORI O PRESTATORI DI SERVIZIO NELL'ACQUISIZIONE DI SERVIZI E FORNITURE – M8.....	57
2.4.5.9	PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI – M9.....	58
2.4.5.10	INCARICHI VIETATI AI DIPENDENTI DELL'ARIC E DISCIPLINA INCARICHI ISTITUZIONALI ED EXTRAISTITUZIONALI – M10.....	59
2.4.5.11	INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI – M11.....	59
2.4.5.12	LA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI M12.....	60
2.4.5.13	INDIVIDUAZIONE RASA M13.....	61
2.4.5.14	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO M14.....	61
2.4.6	LE MISURE DI TRASPARENZA.....	62
2.4.6.1	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE.....	63
2.4.6.2	DIRITTO ALL'ACCESSO M15.....	63
2.4.6.3	GARE DI APPALTO.....	64
2.4.6.4	TRASPARENZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI.....	65
2.4.7	IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA ANTIFRODE.....	66
2.4.7.1	ANTIRICICLAGGIO E AVVIO DELLE PROCEDURE INTERNE. M16.....	67
2.4.7.2	AUTOVALUTAZIONE DEL RISCHIO DI FRODE DEI PROCESSI M17.....	68
2.4.8	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE.....	70
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO.....		72
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	73
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	74
3.2.1	DISCIPLINARE IN MATERIA DI LAVORO AGILE ARIC.....	75
3.2.2	ACCORDO INDIVIDUALE PER LO SVOLGIMENTO ATTIVITÀ LAVORATIVA IN MODALITÀ LAVORO AGILE.....	83
3.3	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE.....	87
3.3.1	POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO.....	90
3.3.2	FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025.....	95
3.4	FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	99

A.R.I.C.

Piano Integrato di Azione e Organizzazione (Allegato A)

3.5.1	IL PROGRAMMA TRIENNALE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE 2023 – 2025	100
3.5.2	PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE ANNO 2023	103
SEZIONE 4: MONITORAGGIO		104
4.1	MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO PERFORMANCE	105

IL QUADRO NORMATIVO

Il D.M. 24 giugno 2022 definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Al fine di adeguare il Piano integrato di attività e organizzazione alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, il citato decreto, definisce, altresì, le modalità semplificate per l'adozione dello stesso, da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del decreto.

Il Piano integrato di attività e organizzazione contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5. Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate, secondo quanto stabilito dal decreto, per il periodo di applicazione del Piano stesso, con particolare riferimento, ove ve ne sia necessità, alla fissazione di obiettivi temporali intermedi.

Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

In relazione alla natura della programmazione integrata obiettivo del presente documento, il presupposto logico dell'intero sistema delineato dal PIAO consiste nel coordinamento delle diverse sezioni in cui è articolato, a tal fine le evidenze derivanti dalle analisi di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 1), 2), e 3), costituiscono una premessa comune e introduttiva dell'intero Piano integrato di attività e organizzazione.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 A.R.I.C.: DATI IDENTIFICATIVI

DENOMINAZIONE		Agenzia Regionale di Informatica e Committenza (A.R.I.C)
INDIRIZZO		Via Napoli, n. 4 – 64018 Tortoreto Lido (TE)
CODICE FISCALE		91022630676
RECAPITI UTILI		0861 77101 085 7672983 085 7672978 085 7672901
PEC/PEO		direzione@pec.aric.it amministrazione@aric.it
SITO ISTITUZIONALE		www.aric.it

1.2 FUNZIONI DELL'AGENZIA

L'ARIT è stata istituita con L.R. n° 25/2000. In seguito è stata dotata di un Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n° 694 del 25.7.2001 e successivamente modificato da ultimo con DGR n. 582 del 4.10.2019.

L'Agenzia fu istituita in origine, con la sopracitata norma, con natura di ente di diritto pubblico, dotata di personalità giuridica pubblica e, sempre nel rispetto dei principi e criteri stabiliti con la legge istitutiva, di autonomia organizzativa, gestionale, tecnico-giuridica, patrimoniale e contabile.

Ai sensi della predetta L.R. n. 25/2000 l'ARIT concorreva al perseguimento degli obiettivi della politica informatica, telematica, e di comunicazione regionale assicurando la predisposizione degli atti necessari per la fornitura di prodotti, infrastrutture e servizi anche in outsourcing.

L'ARIT assicurava altresì il supporto tecnico-scientifico, operativo e di consulenza alla Giunta Regionale.

Con L.R. n. 34/2016 alle originarie funzioni dell'Agenzia sono state aggiunte quelle relative a Centrale di Committenza. L'art. 1 della L.R. n. 34/2016 prevede infatti l'inserimento del Titolo III – bis “Disposizioni in materia di centrale unica di committenza regionale” alla L.R. n. 25/2000, istitutiva dell'Agenzia Regionale per l'Informatica e la Telematica.

Si evidenzia in particolare l'art. 15 bis della L.R. 25/2000, modificata dalla sopra citata L.R. n. 34/2016 che, in conformità ai principi e dalle norme del diritto europeo relativi al coordinamento delle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici di lavori, di forniture e di servizi con le direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE e con quanto disposto dall'articolo 1, commi 455, 456, 457, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria per l'anno 2007), stabilisce che la Regione Abruzzo promuove, attraverso la costituzione di una centrale unica di committenza regionale, un sistema regionale di negoziazione per il contenimento e la razionalizzazione della spesa per l'approvvigionamento di beni e servizi da parte dei soggetti di cui all'articolo 15 quater e per l'ottimizzazione delle procedure di scelta degli appaltatori pubblici nei settori delle infrastrutture, trasporti, telecomunicazioni, della sanità ed in ogni altra materia di interesse regionale, anche al fine di prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e i tentativi di condizionamento della criminalità mafiosa.

L'art. 15 ter comma 1 della L.R. 25/2000 modificata dalla sopra citata L.R. n. 34/2016 stabilisce che, per il raggiungimento delle finalità di cui all'articolo 15-bis, la Regione Abruzzo si avvale dell'Agenzia Regionale di Informatica e Committenza (ARIC), già ARIT.

Il predetto art. 15 ter, comma 1, stabilisce altresì che all'Agenzia, in aggiunta alle funzioni assegnate dalla L.R. n. 25/2000, sono attribuite le funzioni di centrale di committenza ai sensi dell'articolo 37 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti

erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture) e di stazione unica appaltante ai sensi dell'articolo 13 della legge 13 agosto 2010, n. 136 (Piano

A.R.I.C.

Piano Integrato di Azione e Organizzazione (Allegato A)

straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia) e del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 giugno 2011, in relazione a contratti pubblici di forniture, servizi e lavori, in favore dei soggetti di cui all'articolo 15-quater ed altresì sono attribuite le funzioni di soggetto aggregatore ai sensi e per gli effetti dell'articolo 9, comma 1, del decreto legge 24 aprile 2014, n. 66 (Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale), convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, n. 89.

Il successivo art. 3, comma 1, della L.R. n. 34/2016 stabilisce che nella L.R. 25/2000, le parole "Agenzia regionale per l'informatica e la telematica" e "ARIT", ovunque ricorrano, sono sostituite rispettivamente dalle seguenti: "Agenzia regionale di informatica e committenza" e "ARIC" ed ancora, che entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge medesima, il Regolamento dell'Agenzia di cui all'articolo 19 della L.R. 25/2000, è modificato sulla base dei criteri ed indirizzi operativi definiti dalla Giunta regionale, al fine di adeguare l'articolazione e la struttura organizzativa e funzionale dell'Agenzia alle nuove ed ulteriori funzioni attribuite alla stessa dalla presente legge e di assicurare la dotazione di risorse umane e strumentali necessarie a dare piena operatività alla struttura. Corre l'obbligo di evidenziare l'approvazione della L.R. 12 gennaio 2018, n. 4 in riguardo all'art. 2 (Modifiche ed integrazioni alla L.R. 34/2016).

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

L'ARIC opera in due ambiti di attività: Informatica e Committenza.

L'Area Informatica opera per attuare l'Agenda Digitale in particolare supportando la Regione Abruzzo nelle azioni di sviluppo delle infrastrutture del Centro Tecnico Federato Regionale costituito dai Nodi di Tortoreto Lido (CTTL) e de L'Aquila (CTAQ) e dei servizi rivolti alla collettività, cittadini e imprese, quali ad esempio servizi sanitari, di pagamento e presentazione istanze relative ai servizi MUDE/SUE/SUAP.

Presso l'ARIC è stato implementato il Nodo del Centro Tecnico Federato Regionale con l'analoga struttura e tecnologie presenti presso il Nodo del Centro Tecnico de L'Aquila della Regione Abruzzo la cui funzione è quella di assicurare la continuità dei servizi e il disaster recovery.

L'Area Centrale di Committenza opera per garantire:

- ✓ trasparenza e legalità nella gestione delle procedure di gara;
- ✓ supporto costante agli enti regionali e in primis alla Regione Abruzzo curando tutte le attività di gara, dall'indizione all'aggiudicazione;
- ✓ standardizzazione delle procedure e dei processi, nel rispetto delle peculiarità di ogni singolo appalto;
- ✓ gestione efficace dei tempi e dei costi delle procedure di gara;
- ✓ razionalizzazione della spesa pubblica;
- ✓ sviluppo di nuove professionalità e competenze nella Pubblica Amministrazione;
- ✓ procedure di affidamento improntate alla sostenibilità ambientale e all'impatto sociale.

In altri termini, nel rispetto del sistema delle convenzioni di cui agli articoli 26 della legge 23 dicembre 1999, n. 488, e successive modificazioni, e 58 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, tutte le amministrazioni statali centrali e periferiche, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado, le istituzioni educative e le istituzioni universitarie, nonché gli enti nazionali di previdenza

e assistenza sociale pubblici e le agenzie fiscali di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, sono tenute ad approvvigionarsi utilizzando le convenzioni-quadro. Le restanti amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché le autorità indipendenti, possono ricorrere alle convenzioni di cui al presente comma e al comma 456 del presente articolo, ovvero ne utilizzano i parametri di prezzo-qualità come limiti massimi per la stipulazione dei contratti. Gli enti del Servizio sanitario nazionale sono in ogni caso tenuti ad approvvigionarsi utilizzando le convenzioni stipulate dalle centrali regionali di riferimento ovvero, qualora non siano operative convenzioni regionali, le convenzioni-quadro stipulate da Consip S.p.A.

2.2 PERFORMANCE

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

In aderenza all'art. 2 del "Documento di Ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti al Ciclo delle Prestazioni negli Enti Strumentali della Regione Abruzzo - Direttive inerenti al Ciclo Prestazioni Enti Strumentali - aggiornamento", approvato con DGR n° 83 del 21.02.2023, recepita con Deliberazione direttoriale n. 9 dell'1.3.2023, l'Agenzia ha adottato il piano prestazionale inviato dalla Regione Abruzzo ed acquisito agli atti dell'Agenzia con nota n. 587/23 del 06/02/2023.

Si riportano di seguito gli obiettivi annuali con gli indicatori di risultato e stato di attuazione assegnati dalla Regione Abruzzo all'Ente.

N.	PESO %	OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNALE	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO OPERATIVO ANNUALE	INDICATORE DI RISULTATO E TARGET	STATO ATTUAZIONE AL		
					30-giu	30-set	31-dic
1	5%	La semplificazione normativa e la revisione della macchina regionale	Realizzazione degli obiettivi 2023 contenuti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (ovvero Realizzazione degli obiettivi 2023 contenuti nel P.I.A.O. 2023 - 2025, annualità 2023, sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza)	Attuazione completa delle misure previste nel piano nei termini stabiliti - 31/12/2023	Secondo le scadenze del piano	Secondo le scadenze del piano	Secondo le scadenze del piano
2	5%	La semplificazione normativa e la revisione della macchina regionale	Protocollo Informatico - Revisione del Manuale di Gestione con particolare riguardo alla parte per il trattamento dei dati personali e/o sensibili	Elaborazione dell'aggiornamento del Manuale di Gestione Protocollo Informatico	Trasmissione prima bozza al Servizio Informatica e Statistica	Trasmissione e seconda bozza al Servizio Informatica e Statistica	Pubblicazione del Manuale di gestione del protocollo aggiornato

A.R.I.C.

Piano Integrato di Azione e Organizzazione (Allegato A)

3	5%	La semplificazione normativa e la revisione della macchina regionale	Indizione ed espletamento delle procedure di gara centralizzate secondo il Piano biennale degli acquisti di beni e servizi 2022-2023 (annualità 2023) adottato con Deliberazione n. 2 del 27/01/2022	Rispetto della programmazione, da rilevare sulla base del nr. gare bandite rispetto al nr. totale delle gare in programmazione per l'anno vigente. Obiettivo=100%	20%	40%	40%
4	10%	Un territorio fertile per le imprese	Evoluzione e mantenimento dei servizi applicativi MUDE - SUAP/SUE - PAGOPA	Completamento dei progetti FSC (ABRSW-01 e SI-II-11) affidati all'Agenzia	Trasmissione al Servizio Informatica e Statistica del cronoprogramma delle attività	Trasmissione al DPB012 del report delle attività svolte nel rispetto del cronoprogramma	Trasmissione al DPB012 del report delle attività svolte nel rispetto del cronoprogramma
5	40%	Il cittadino al centro	Piano strategico sanità digitale - Reg. Abruzzo (interventi prioritari) individuazione operatori e predisposizione schemi di contratto: 1) sistema veterinario, 2) libretto dello sportivo 3) supporto specialistico 4) sistema riab. Visiva a distanza	Individuazione operatori e predisposizione contratti/convenzioni	Individuazione operatori economici e predisposizione e contratti con verifiche preliminari per 1,2,3	Comunicazione al DPF degli operatori/e individuato/i per sistema riab. Visiva e predisposizione contratto	Relazione di chiusura attività
6	35%	Il cittadino al centro	Avvio e conclusione gare PNRR progettazione ed esecuzione lavori	Attività riconducibili alle DGR 70/2022 e DGR 263/2022	Individuazione progettisti per tutte le strutture PNRR	Individuazione ditte lavori per tutte le strutture come da cronoprogramma PNRR per tutte le strutture PNRR	Esecuzione attività di competenza per PNRR

100%

RISORSE FINANZIARIE

Obiettivo n. 1	Euro 10.000,00	Cap. 95	Competenza 2023
Obiettivo n. 2	Euro 3.000,00	Cap. 130	Competenza 2023
Obiettivo n. 2	Euro 16.000,00	Cap. 262	Competenza 2023
Obiettivo n. 3	Senza oneri a carico dell'Amministrazione		
Obiettivo n. 4	Euro 100.474,77	Cap. 750	Residui: SI
Obiettivo n. 5	Senza oneri a carico dell'Amministrazione		
Obiettivo n. 6	Senza oneri a carico dell'Amministrazione		

RISORSE UMANE

Gli obiettivi assegnati dalla Regione Abruzzo all'Agenzia, sono afferenti alla Dirigenza dell'Ente con la precisazione che quelli inerenti all'Area Committenza, considerata la vacanza dell'incarico

dirigenziale, sono ascritti al Direttore Generale.

Per le risorse umane si farà altresì riferimento agli atti di assegnazione delle stesse, per le quali il Direttore adotterà gli opportuni provvedimenti.

OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALEE

N.	PESO %	OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNALE	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO OPERATIVO ANNUALE	INDICATORE DI RISULTATO E TARGET	STATO ATTUAZIONE AL		
					30-giu	30-set	31-dic
3	5%	La semplificazione normativa e la revisione della macchina regionale	Indizione ed espletamento delle procedure di gara centralizzate secondo il Piano biennale degli acquisti di beni e servizi 2022-2023 (annualità 2023) adottato con Deliberazione n. 2 del 27/01/2022	Rispetto della programmazione, da rilevare sulla base del nr. gare bandite rispetto al nr. totale delle gare iin programmazione per l'anno vigente. Obiettivo=100%	20%	40%	40%
7	20%	Un territorio fertile per le imprese	Implementazione, gestione e manutenzione della nuova piattaforma di e-procurement di Regione Abruzzo anno 2023	Puntuale rispetto ed avanzamento attività in accordo con le Strutture Regionali	Secondo le scadenze del GANTT	Secondo le scadenze del GANTT	Secondo le scadenze del GANTT
5	40%	Il cittadino al centro	Piano strategico sanità digitale - Reg. Abruzzo (interventi prioritari) individuazione operatori e predisposizione schemi di contratto: 1) sistema veterinario, 2) libretto dello sportivo 3) supporto specialistico 4) sistema riab. Visiva a distanza	Individuazione operatori e predisposizione contratti/convenzioni	Individuazione operatori economici e predisposizione contratti con verifiche preliminari per 1,2,3	Comunicazione al DPF degli operatori/e individuato/i per sistema riab. Visiva e predisposizione contratto	Relazione di chiusura attività
6	35%	Il cittadino al centro	Avvio e conclusione gare PNRR progettazione ed esecuzione lavori	Attività riconducibili alle DGR 70/2022 e DGR 263/2022	Individuazione progettisti per tutte le strutture PNRR	Individuazione ditte lavori per tutte le strutture come da cronoprogramma PNRR per tutte le strutture PNRR	Esecuzione attività di competenza per PNRR
100%							

OBIETTIVI DEL DIRIGENTE AMMINISTRATIVO

N.	PESO %	OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNALE	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO OPERATIVO ANNUALE	INDICATORE DI RISULTATO E TARGET	STATO ATTUAZIONE AL		
					30-giu	30-set	31-dic
1	20%	La semplificazione normativa e la revisione della macchina regionale	Realizzazione degli obiettivi 2023 contenuti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (ovvero Realizzazione	Attuazione completa delle misure previste nel piano nei termini stabiliti - 31/12/2023	Secondo le scadenze del piano	Secondo le scadenze del piano	Secondo le scadenze del piano

A.R.I.C.

Piano Integrato di Azione e Organizzazione (Allegato A)

			<i>degli obiettivi 2023 contenuti nel P.I.A.O. 2023 - 2025, annualità 2023, sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza)</i>				
2	35%	La semplificazione normativa e la revisione della macchina regionale	Protocollo Informatico - Revisione del Manuale di Gestione con particolare riguardo alla parte per il trattamento dei dati personali e/o sensibili	Elaborazione dell'aggiornamento del Manuale di Gestione cProtocollo Informatico	Trasmissione prima bozza al Servizio Informatica e Statistica	Trasmissione seconda bozza al Servizio Informatica e Statistica	Pubblicazione e del Manuale di gestione del protocollo aggiornato
3	5%	La semplificazione normativa e la revisione della macchina regionale	Indizione ed espletamento delle procedure di gara centralizzate secondo il Piano biennale degli acquisti di beni e servizi 2022-2023 (annualità 2023) adottato con Deliberazione n. 2 del 27/01/2022	Rispetto della programmazione, da rilevare sulla base del nr. gare bandite rispetto al nr. totale delle gare in programmazione per l'anno vigente. Obiettivo=100%	20%	40%	40%
4	5%	Un territorio fertile per le imprese	Evoluzione e mantenimento dei servizi applicativi MUDE - SUAP/SUE - PAGOPA	Completamento dei progetti FSC (ABRSW-01 e SI-II-11) affidati all'Agenzia	Trasmissione al Servizio Informatica e Statistica del cronoprogramma delle attività	Trasmissione al DPB012 del report delle attività svolte nel rispetto del cronoprogramma	Trasmissione al DPB012 del report delle attività svolte nel rispetto del cronoprogramma
7	10%	Un territorio fertile per le imprese	Implementazione, gestione e manutenzione della nuova piattaforma di e-procurement di Regione Abruzzo anno 2023	Puntuale rispetto ed avanzamento attività in accordo con le Strutture Regionali	Secondo le scadenze del GANTT	Secondo le scadenze del GANTT	Secondo le scadenze del GANTT
5	5%	Il cittadino al centro	Piano strategico sanità digitale - Reg. Abruzzo (interventi prioritari) individuazione operatori e predisposizione schemi di contratto: 1) sistema veterinario, 2) libretto dello sportivo 3) supporto specialistico 4) sistema riab. Visiva a distanza	Individuazione operatori e predisposizione contratti/convenzioni	Individuazione operatori economici e predisposizione e contratti con verifiche preliminari per 1,2,3	Comunicazione e al DPF degli operatori/e individuato/i per sistema riab. Visiva e predisposizione e contratto	Relazione di chiusura attività
8	5%	Il cittadino al centro	Avanzamento del Progetto Sistema Informativo Sociale	Puntuale rispetto ed avanzamento attività in accordo con le Strutture Regionali	Secondo le scadenze del GANTT	Secondo le scadenze del GANTT	Secondo le scadenze del GANTT
9	5%	Il cittadino al centro	Supporto Enti e Strutture Regionali erogazione servizi in produzione sulle infrastrutture del Centro Tecnico Federato (MUDE, Pago-PA,	Esito positivo del supporto - Ticket chiusi superiore a 75%	Esito positivo del supporto - Ticket chiusi superiore a 75% nel periodo di riferimento	Esito positivo del supporto - Ticket chiusi superiore a 75% nel periodo di riferimento	Esito positivo del supporto - Ticket chiusi superiore a 75% nel periodo di riferimento
10	5%	Il cittadino al centro	Gestione e manutenzione del Centro Tecnico	Secondo le scadenze contrattuali e gli adempimenti normativi vigenti	Secondo le scadenze contrattuali e gli adempimenti normativi vigenti	Secondo le scadenze contrattuali e gli adempimenti normativi vigenti	Gestione e manutenzione del Centro Tecnico

A.R.I.C.

Piano Integrato di Azione e Organizzazione (Allegato A)

6	5%	Il cittadino al centro	Avvio e conclusione gare PNRR progettazione ed esecuzione lavori	Attività riconducibili alle DGR 70/2022 e DGR 263/2022	Individuazione progettisti per tutte le strutture PNRR	Individuazione ditte lavori per tutte le strutture come da cronoprogramma PNRR per tutte le strutture PNRR	Esecuzione attività di competenza per PNRR
100%							

OBIETTIVI DEL DIRIGENTE TECNICO

N.	PESO %	OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNALE	DESCRIZIONE SINTETICA OBIETTIVO OPERATIVO ANNUALE	INDICATORE DI RISULTATO E TARGET	STATO ATTUAZIONE AL		
					30-giu	30-set	31-dic
1	15%	La semplificazione normativa e la revisione della macchina regionale	Realizzazione degli obiettivi 2023 contenuti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) <i>(ovvero Realizzazione degli obiettivi 2023 contenuti nel P.I.A.O. 2023 - 2025, annualità 2023 - sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza)</i>	Attuazione completa delle misure previste nel piano nei termini stabiliti - 31/12/2023	Secondo le scadenze del piano	Secondo le scadenze del piano	Secondo le scadenze del piano
2	10%	La semplificazione normativa e la revisione della macchina regionale	Protocollo Informatico - Revisione del Manuale di Gestione con particolare riguardo alla parte per il trattamento dei dati personali e/o sensibili	Elaborazione dell'aggiornamento del Manuale di Gestione cProtocollo Informatico	Trasmissione prima bozza al Servizio Informatica e Statistica	Trasmissione seconda bozza al Servizio Informatica e Statistica	Pubblicazione e del Manuale di gestione del protocollo aggiornato
3	5%	La semplificazione normativa e la revisione della macchina regionale	Indizione ed espletamento delle procedure di gara centralizzate secondo il Piano biennale degli acquisti di beni e servizi 2022-2023 (annualità 2023) adottato con Deliberazione n. 2 del 27/01/2022	Rispetto della programmazione, da rilevare sulla base del nr. gare bandite rispetto al nr. totale delle gare in programmazione per l'anno vigente. Obiettivo=100%	20%	40%	40%
4	25%	Un territorio fertile per le imprese	Evoluzione e mantenimento dei servizi applicativi MUDE - SUAP/SUE - PAGOPA	Completamento dei progetti FSC (ABRSW-01 e SI-II-11) affidati all'Agenzia	Trasmissione al Servizio Informatica e Statistica del cronoprogramma delle attività	Trasmissione al DPB012 del report delle attività svolte nel rispetto del cronoprogramma	Trasmissione al DPB012 del report delle attività svolte nel rispetto del cronoprogramma
7	10%	Un territorio fertile per le imprese	Implementazione, gestione e manutenzione della nuova piattaforma di e-procurement di Regione Abruzzo anno 2023	Puntuale rispetto ed avanzamento attività in accordo con le Strutture Regionali	Secondo le scadenze del GANTT	Secondo le scadenze del GANTT	Secondo le scadenze del GANTT

5	5%	Il cittadino al centro	Piano strategico sanità digitale - Reg. Abruzzo (interventi prioritari) individuazione operatori e predisposizione schemi di contratto: 1) sistema veterinario, 2) libretto dello sportivo 3) supporto specialistico 4) sistema riab. Visiva a distanza	Individuazione operatori e predisposizione contratti/convenzioni	Individuazione operatori economici e predisposizione e contratti con verifiche preliminari per 1,2,3	Comunicazioni e al DPF degli operatori/e individuato/i per sistema riab. Visiva e predisposizione e contratto	Relazione di chiusura attività
8	5%	Il cittadino al centro	Avanzamento del Progetto Sistema Informativo Sociale	Puntuale rispetto ed avanzamento attività in accordo con le Strutture Regionali	Secondo le scadenze del GANTT	Secondo le scadenze del GANTT	Secondo le scadenze del GANTT
9	10%	Il cittadino al centro	Supporto Enti e Strutture Regionali erogazione servizi in produzione sulle infrastrutture del Centro Tecnico Federato (MUDE, Pago-PA,)	Esito positivo del supporto - Ticket chiusi superiore a 75%	Esito positivo del supporto - Ticket chiusi superiore a 75% nel periodo di riferimento	Esito positivo del supporto - Ticket chiusi superiore a 75% nel periodo di riferimento	Esito positivo del supporto - Ticket chiusi superiore a 75% nel periodo di riferimento
10	10%	Il cittadino al centro	Gestione e manutenzione del Centro Tecnico	Secondo le scadenze contrattuali e gli adempimenti normativi vigenti	Secondo le scadenze contrattuali e gli adempimenti normativi vigenti	Secondo le scadenze contrattuali e gli adempimenti normativi vigenti	Gestione e manutenzione del Centro Tecnico
6	5%	Il cittadino al centro	Avvio e conclusione gare PNRR progettazione ed esecuzione lavori	Attività riconducibili alle DGR 70/2022 e DGR 263/2022	Individuazione progettisti per tutte le strutture PNRR	Individuazione ditte lavori per tutte le strutture come da cronoprogramma PNRR per tutte le strutture PNRR	Esecuzione attività di competenza per PNRR
100%							

2.3 PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive nasce per dare concreta attuazione ai principi delle pari opportunità e della non discriminazione, sanciti nella Carta Costituzionale, nei Trattati internazionali e nei Trattati istitutivi dell'Unione Europea, nella legislazione nazionale.

E' quindi un documento programmatico progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell'utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate e mira ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all'interno della stessa struttura.

Tenendo conto della diversità e della specificità di ciascuna risorsa umana, attraverso il Piano vengono individuati gli eventuali gap e le diversità di condizioni tra le persone per poi attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, colmare le disparità e consentire alle risorse umane e professionali una resa efficiente della propria performance.

L'obiettivo del Piano triennale delle Azioni Positive è anche quello di coordinare la vita

professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari, e costruire buone prassi che concepiscano la differenza di genere più come una risorsa per l'Amministrazione che come un vincolo.

Pertanto, l'obiettivo primario del Piano è quello di migliorare l'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere, con un approccio che sia consapevole delle diversità dei soggetti, rispettosa delle individualità, che non accetti le false neutralità delle regole uguali per tutti, che punti a riequilibrare il lato maschile e femminile dell'organizzazione, non solo in termini numerici, ma soprattutto in termini di cultura e comportamenti.

Il punto di partenza necessario per effettuare una efficace attività di pianificazione di azioni positive non può prescindere dall'analisi della situazione di fatto esistente.

Solo a seguito di tale analisi è, infatti, possibile progettare e mettere in atto le azioni positive più adeguate per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

Nel PAP vanno dunque indicati (anche sinteticamente):

- informazioni sulla realtà organizzativa all'interno della quale si interviene;
- potenzialità e criticità che connotano il contesto di riferimento, al fine di valorizzare le prime e arginare o risolvere le seconde, nella prospettiva di garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne;
- azioni positive che si intendono realizzare per intervenire sulle criticità e riequilibrare le condizioni di parità fra i generi (sarebbe bene individuare quelle strategiche, dalle quali si intende partire, anche in termini di progetto pilota);
- risorse umane e finanziarie dedicate alla realizzazione, gestione e monitoraggio delle azioni positive richiamate.

Dotarsi di un PAP non è solo un formale adempimento della normativa vigente, ma è espressione di una certa attenzione all'innovatività nella gestione delle risorse umane e di una profonda sensibilità alla valorizzazione delle differenze ed al rispetto delle pari opportunità, questione sempre più strategica e ampiamente dibattuta.

Quanto sopra premesso, si espone di seguito il Piano per le azioni positive 2023-2025, adeguato all'Agenzia in considerazione della dimensione di genere e dell'attenzione che la medesima ha per la questione delle pari opportunità ed è redatto sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero dei dipendenti e delle mansioni loro attribuite.

Il Piano triennale delle azioni positive promuove la parità e le pari opportunità tenendo conto della diversità e della specificità di ciascuna risorsa umana.

2.3.1 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La fonte principale è rappresentata dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005", n. 246 (GU n. 125 del 31-5-2006 Supplemento Ordinario n.133), che riprende e coordina in un testo

unico le disposizioni ed i principi di cui al D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, e dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

Altre fonti normative:

- la Legge n. 125 del 10.4.1991 “Azioni per la realizzazione delle parità uomo-donna nel lavoro”;
- la Legge Regionale 14 settembre 1999, n. 77 "Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo" e successive modificazioni ed integrazioni;
- il D.lgs 267/2000, “Testo Unico sull’Ordinamento degli Enti Locali”;
- la Legge Regionale 8 marzo 2000, n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”;
- gli artt. 6,7, 54 e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- il D.lgs. 9 luglio 2003, n. 215, "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica”;
- il D.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" (religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro);
- il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246;
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- la legge 183/2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro", in particolare all'art. 21;
- la Direttiva 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183);
- la Legge Regionale 14 giugno 2012, n. 26 "Istituzione della Commissione regionale per la realizzazione delle pari opportunità e della parità giuridica e sostanziale tra donne e uomini”;
- la Direttiva n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche” emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica.

2.3.2 CHE COSA SONO LE AZIONI POSITIVE

La normativa italiana e, in particolare, il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246" 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 nel lavoro».

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta, sia indiretta e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il concetto nasce negli Stati Uniti degli anni '60, dove le affirmative actions erano programmi che, in deroga al principio di uguaglianza formale, miravano ad eliminare i comportamenti e gli effetti della discriminazione diretta, soprattutto delle minoranze etniche.

In ambito europeo, le azioni positive sono misure temporanee speciali, finalizzate ad eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta, che indiretta, per lo più nel mercato del lavoro. Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro. La Raccomandazione del Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 istituisce infatti le azioni positive per promuovere la partecipazione lavorativa delle donne in tutti i settori e livelli occupazionali e viene recepita dall'Italia solo negli anni Novanta, con la Legge 10 aprile 1991, n.125.

La strategia delle azioni positive, sia nel modello nord-americano, che in quello europeo, si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche rispetto alla fruizione dei diritti universali di cittadinanza. La rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità deve avvenire attraverso l'introduzione di meccanismi che disinneschino queste dinamiche e, in qualche modo, compensino gli svantaggi e consentano concretamente l'accesso ai diritti. Non a caso, le azioni positive vengono considerate anche "discriminazioni egualitarie": tenere conto delle specificità di ognuno significa poter individuare gli eventuali gap e diversità di condizioni fra le persone e, quindi, sapere dove (e come) intervenire per valorizzare le differenze e colmare le disparità.

2.3.3 OBIETTIVI E TIPOLOGIE DI AZIONI POSITIVE

Le finalità perseguite dalla direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" emanata nel giugno 2019 dal Ministero della funzione pubblica, che disciplina il Piano triennale delle azioni positive, possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- rafforzare il ruolo dei CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale nel Paese.

Le azioni positive si distinguono in:

- **azioni positive verticali**, orientate a favorire l'avanzamento delle donne nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità;
- **azioni positive orizzontali**, finalizzate a dissolvere la segregazione occupazionale, creando un'occupazione equilibrata in tutti i settori;
- **azioni positive miste**, caratterizzate da entrambi gli obiettivi precedenti.

A seconda degli obiettivi specifici che perseguono, le azioni positive possono definirsi:

- **promozionali**: rimuovono i fattori che causano la situazione di svantaggio delle donne nel mercato del lavoro;
- **risarcitorie**: risolvono gli effetti sfavorevoli della discriminazione femminile, attraverso opportuni apparati repressivi, quali ad esempio la Consigliera di Parità;
- **verticali/orizzontali/miste**: contrastano i fattori di segregazione femminile di tipo verticale, orizzontale o entrambi;
- **strategiche**: modificano in modo effettivo e immediato i processi gestionali e organizzativi che discriminano le donne;
- **simboliche**: facilitano l'accesso delle donne nei luoghi e nei lavori a loro tradizionalmente preclusi;
- **di sensibilizzazione**: favoriscono programmi di promozione della figura e delle competenze femminili in azienda.

2.3.4 RAFFORZAMENTO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Con l'istituzione del CUG, il legislatore ha previsto di assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle PP.AA. contribuendo, da un lato a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e, dall'altro, a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza, sia morale, che psicologica, e di ogni forma di discriminazione.

Relativamente al presente Piano triennale delle Azioni Positive, il CUG, avrà un ruolo importante nella verifica dell'efficacia effettiva delle azioni previste dallo stesso, nonché nel monitoraggio

delle scelte organizzative effettuate dall’Agenzia.

In tale previsione il Comitato Unico di Garanzia (CUG), costituito con Decreto n. 3 del 14.01.2021, esplicherà la propria attività attraverso 3 funzioni:

- funzione propositiva: formulazione di proposte di indirizzo delle azioni positive, prevenzione o rimozione di situazioni di discriminazione e violenza, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione pubblica;
- funzione consultiva: formulazione di pareri su riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale;
- funzione di verifica: relazione annuale sulla situazione del personale, attuazione del piano di azioni positive, monitoraggio degli incarichi, indennità e posizioni organizzative.

2.3.4 SITUAZIONE DEL PERSONALE

Per redigere il seguente PAP, concretamente adeguato al contesto specifico di riferimento, l’ARIC, già in sede di approvazione del PAP 2022/2024 con Deliberazione Direttoriale n. 28 del 09.05.2022 ha provveduto al reperimento e alla raccolta di dati preliminari. È necessario, infatti, tenere conto delle caratteristiche prevalenti del personale in organico, quali le difficoltà sussistenti nell’attuale organizzazione del lavoro, e analizzare, in generale, lo stato dell’arte dell’Agenzia in termini di pari opportunità.

Un’utile attività in questo senso è consistita nella semplice raccolta di dati sulla distribuzione di genere con l’obiettivo di arrivare ad ottenere un’analisi dell’organico in generale e lungo la gerarchia aziendale (quante lavoratrici e lavoratori in totale, e quante donne e uomini sono inseriti nei vari livelli ecc.).

Partendo dalla composizione quantitativa del personale, suddiviso per divisione/settore, categoria, profilo professionale e genere, si è proceduto ad analizzare le rilevanze in termini di eventuali interventi formativi, differenziali retributivi, struttura e grado di flessibilità degli orari, progressione di carriera, esigenze di conciliazione tra professione e lavoro di cura.

Il monitoraggio per genere della composizione del personale dell’Agenzia (assunzioni, dati complessivi e suddivisi per posizioni gerarchiche, ruoli ricoperti, settori di provenienza e condizioni di lavoro ecc.) ha costituito un buon punto di partenza per “scattare la fotografia” della situazione da cui si è partiti, preliminare alla redazione del PAP e necessaria a fare le dovute valutazioni sullo stato dell’arte, sulle eventuali criticità da risolvere e sulle potenzialità da valorizzare. In seguito a tale analisi, è stato possibile progettare e mettere in atto le azioni positive che sono risultate più opportune per garantire migliori condizioni di pari opportunità fra uomini e donne.

È stata, altresì, effettuata una ricognizione del personale, al fine di individuare se all’interno dell’amministrazione si fossero verificati casi di molestie sessuali, morali o psicologiche, mobbing o discriminazioni.

Le risultanze sono riportate nelle seguenti tabelle:

Dipendenti a tempo INDETERMINATO

Profilo	UOMO	DONNA
B	/	2
C	3	3
D	4	3
totale	7	8

di cui:

- n. Dipendenti Uomini **AREA INFORMATICA: 6**
- n. Dipendenti Donne **AREA INFORMATICA: 3**

- n. Dipendenti Uomini **AREA COMMITTENZA: 0**
- n. Dipendenti Donne **AREA COMMITTENZA: 3**

- n. Dipendenti Uomini **AMMINISTRAZIONE: 1**
- n. Dipendenti Donna **AMMINISTRAZIONE: 2**

Si precisa quanto segue:

- n. 1 Dipendente Donna Cat. B2 **AREA INFORMATICA** è in Servizio di Comando dal 10/11/2020 presso la Struttura del Commissario Straordinario del Governo ai fini della Ricostruzione nei Territori interessati dagli eventi sismici a far data dal 24/08/2016;
- n. 1 Dipendente Donna Cat. D2 **AREA INFORMATICA** è in Servizio di Comando dal 20/04/2022 presso l'Ente Provincia de L'Aquila;
- n. 1 Dipendente Uomo Cat. D2 **AREA COMMITTENZA** è in Servizio di Comando presso il Comune di Chieti a far data dal 28/02/2022 e trasferito dal 27/12/2022;
- n. 1 Dipendente Uomo Cat. D2 **AREA INFORMATICA** è in **Aspettativa** dal 16/09/2022.

Dipendenti a tempo DETERMINATO

Profilo	UOMO	DONNA
B	/	/
C	/	/
D	1	/
totale	1	/

di cui:

- n. Dipendenti Uomini **AREA COMMITTENZA: 1**
- n. Dipendenti Donne **AREA COMMITTENZA: 0**

Dipendenti in servizio di COMANDO provenienti da altre Amministrazioni

Profilo	UOMO	DONNA
D	/	1
Dirigente	1	/
totale	1	1

di cui:

- **n. Dipendenti Uomini AREA COMMITTENZA: 1**
- **n. Dipendenti Donne AREA COMMITTENZA: 1**

Dirigenti

UOMO	DONNA
/	2

Organi

	UOMO	DONNA
Direttore Generale	1	/
Revisore Legale	1	/
totale	2	/

2.3.5 AMBITI DI INTERVENTO E AZIONI POSITIVE

Il Piano di Azioni Positive 2022/2024, recependo le indicazioni e proposte contenute nella Relazione sulle attività del CUG nell'esercizio 2021 (acquisita al protocollo dell'Agenzia n. 1303 del 6.4.2022) prevedeva le seguenti attività:

- distribuire in maniera più equa la mole di lavoro dell'Agenzia tra tutti i dipendenti in forza alla stessa;
- prevedere e garantire una turnazione del personale da impiegare nel fronteggiare le situazioni emergenziali nelle quali viene, talvolta, coinvolta l'ARIC, al fine di scongiurare il rischio che vengano minate le condizioni di benessere psicologico e lavorativo dei soliti dipendenti impiegati a fronteggiare le situazioni emergenziali lavorando ben oltre l'orario di lavoro previsto dal CCNL e, tra l'altro, senza alcun riconoscimento di carattere retributivo per le ore extra di lavoro svolto;
- promuovere azioni per ridurre il precariato dell'Agenzia e garantire un piano di valorizzazione delle risorse umane;
- promuovere la somministrazione ai dipendenti di un questionario da compilare in forma anonima sul benessere organizzativo, attraverso una comunicazione mirata alla diffusione e condivisione dei dati;
- promuovere un'attività formativa sulle tematiche del CUG e sulla violenza di genere.

Il Piano, recependo le indicazioni e proposte contenute nella Relazione sulle attività del CUG nell'esercizio 2022, acquisito al protocollo dell'Agenzia al n. 1666/2023 del 31.03.2023, conferma gli ambiti di intervento dell'anno 2022 in considerazione delle criticità dovute agli eccessivi ritmi e carichi di lavoro da imputare prevalentemente alla carenza di personale dell'ARIC. Pertanto gli ambiti di intervento sono i seguenti:

- di distribuire in maniera più equa la mole di lavoro dell'Agenzia tra tutti i dipendenti in forza alla stessa;
- prevedere e garantire una turnazione del personale da impiegare nel fronteggiare le situazioni emergenziali nelle quali viene, talvolta, coinvolta l'ARIC, al fine di scongiurare il rischio che vengano minate le condizioni di benessere psicologico e lavorativo dei soliti

dipendenti impiegati a fronteggiare le situazioni emergenziali lavorando ben oltre l'orario di lavoro previsto dal CCNL e, tra l'altro, senza alcun riconoscimento di carattere retributivo per le ore extra di lavoro svolto;

- di promuovere azioni per ridurre il precariato dell'Agenzia e garantire un piano di valorizzazione delle risorse umane;
- di promuovere la somministrazione ai dipendenti di un questionario da compilare in forma anonima sul benessere organizzativo, attraverso una comunicazione mirata alla diffusione e condivisione dei dati;
- di promuovere un'attività formativa sulle tematiche del CUG e sulla violenza di genere.

AZIONE 1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'azione prevede che l'organizzazione del lavoro dell'Agenzia sia pensata e strutturata secondo modalità che garantiscano il benessere dei dipendenti, l'assenza di qualsiasi discriminazione e che favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, soprattutto nell'attuale fase di fondamentali e profondi cambiamenti organizzativi che coinvolgono l'Ente e la Pubblica Amministrazione sulla base delle riforme in atto.

In considerazione delle progettualità in essere, degli obiettivi assegnati dalla Giunta Regionale e della programmazione degli acquisti di beni e forniture della Centrale di Committenza, in costanza di una dotazione di personale nettamente insufficiente, occorre una oculata organizzazione dei carichi di lavoro, al fine di evitare eccessivi gravami su alcuni dipendenti in particolare, spesso chiamati a fronteggiare situazioni di emergenza senza retribuzione aggiuntiva (compensi per lavoro straordinario).

Tale azione prevede: l'adeguamento dell'asse organizzativo e funzionale alle funzioni e ai compiti dell'Agenzia; la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale e del relativo piano occupazionale, coerentemente con le risorse a disposizione e le esigenze dell'Agenzia; la gestione del personale e del relativo sistema informativo; la rilevazione e il controllo delle presenze/assenze del personale anche al fine di una turnazione del personale da impiegare nel fronteggiare le situazioni emergenziali nelle quali viene, talvolta, coinvolta l'ARIC.

Modalità di intervento per questa linea d'azione:

- riorganizzazione del modello organizzativo, ponendo sempre attenzione ad una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita;
- attuazione delle misure di flessibilità organizzativa del lavoro in coerenza con le modalità di lavoro agile e lavoro da remoto;
- compilazione di report da parte dei dipendenti sulle attività lavorative svolte in modalità lavoro agile e lavoro da remoto;
- implementazione di tecnologie per una migliore fruibilità dei servizi e dispiegamento di sistemi di comunicazione e collaborazione;
- aggiornamento continuo del piano della fattibilità delle ricollocazioni, attuando iniziative

di riprogettazione del posto di lavoro e dell'ufficio, ponendo attenzione al benessere psico-fisico del dipendente;

- monitoraggio dei carichi di lavoro mediante elaborazione di report delle attività svolte in modalità lavoro agile e lavoro da remoto e in presenza;
- turnazione riferita in particolare ad alcune attività quali, a titolo di esempio, le protocollazioni in entrata e in uscita;
- somministrazione di un questionario sul benessere informativo in forma anonima.

AZIONE 2. FORMAZIONE E DIFFUSIONE DI UN MODELLO DI LAVORO IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

L'azione prevede la promozione, anche avvalendosi del CUG, di percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi le/i Dirigenti, a partire dalle posizioni apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Modalità di intervento per questa linea d'azione:

- incontri formativi su tematiche riguardanti le pari opportunità e il contrasto delle discriminazioni, con specifico focus su prerogative e funzioni del CUG ;
- sviluppo di politiche di educazione al rispetto delle differenze e di contrasto agli stereotipi, discriminazioni e violenza attraverso la sensibilizzazione nei confronti dei dipendenti dell'Agenzia, mediante la promozione di occasioni di confronto e di apprendimento continuo, che permettano la condivisione di valori positivi, buone pratiche e indirizzi strategici orientati alle pari opportunità;
- svolgimento di analisi di genere dei dati dei dipendenti dell'Agenzia a supporto delle azioni di promozione delle pari opportunità;
- obbligo di osservare ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti in materia di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo e riferite ai fattori di rischio: genere, età, orientamento sessuale, razza e origine etnica, disabilità, religione e opinioni personali;
- nomina di un/una consulente di fiducia tra le persone interne all'Agenzia.

AZIONE 3. GESTIONE DEL PERSONALE

L'azione riguarda le politiche di gestione del personale, che hanno il compito di rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Modalità di intervento per questa linea d'azione:

- attuazione della programmazione triennale dei fabbisogni.

AZIONE 4. ASSEGNAZIONE RUOLI

Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, l'ARIC valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'Agenzia provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Modalità di intervento per questa linea d'azione:

- monitoraggio della situazione del personale dell'Agenzia, analisi dell'avanzamento di carriera delle donne negli ultimi cinque anni;
- promozione della partecipazione delle donne negli organismi e in posizioni decisionali all'interno dell'Agenzia.

AZIONE 5. CONCILIAZIONE E FLESSIBILITA' ORARIE

L'ARIC favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Agenzia garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000, n. 53.

L'ARIC si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità, o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Dirigente, o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

L'ARIC si impegna a recapitare le comunicazioni di lavoro al dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

Modalità di intervento per questa linea d'azione:

- il lavoro dell'Agenzia si svolge presso tre sedi distinte: Tortoreto, L'Aquila e Pescara; l'assegnazione del personale in dette sedi avviene con modalità che favoriscono, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

2.3.5 DURATA E PUBBLICAZIONE DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale per il periodo 2023-2025. Il Piano è approvato quale parte integrante del PIAO e verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia: www.aric.it.

Sebbene nel corso del 2022 al CUG non siano state segnalate formalmente situazioni di discriminazioni e di mobbing, sono emerse delle criticità dovute agli eccessivi ritmi e carichi di lavoro da imputare prevalentemente alla carenza di personale dell'ARIC. Da un'analisi complessiva della situazione in cui si trova il personale dell'Agenzia, pertanto, risulta doveroso

evidenziare le seguenti necessità:

- programmare le attività dell'Ente in misura congrua rispetto alla dotazione organica dell'Agenzia;
- prevedere e garantire una turnazione del personale da impiegare nel fronteggiare le situazioni emergenziali nelle quali viene, talvolta, coinvolta l'ARIC, al fine di scongiurare il rischio che vengano minate le condizioni di benessere psicologico e lavorativo dei soliti dipendenti impiegati a fronteggiare le situazioni emergenziali lavorando ben oltre l'orario di lavoro previsto dal CCNL e, tra l'altro, senza alcun riconoscimento di carattere retributivo per le ore extra di lavoro svolto;
- garantire un piano di valorizzazione delle risorse umane anche attraverso specifiche attività formative;
- promuovere un'attività formativa sulle tematiche del CUG e sulla violenza di genere.

In aggiunta alle summenzionate azioni, recependo anche le proposte formulate dal CUG si individua l'azione trasversale di seguito descritta:

Descrizione azione	Monitoraggio, Ascolto e Indagine di sistema sul benessere organizzativo
Descrizione dell'oggetto dell'azione, modalità di intervento e relativi obiettivi	L'Azione riguarda la progettazione, somministrazione ai dipendenti e elaborazione delle risultati relativi ad un questionario riguardo il benessere organizzativo. E' prevista la possibilità di ricorrere anche a eventuali diversi questionari brevi su temi puntuali da approfondire. L'intervento ha come obiettivo la redazione e presentazione di un documento di analisi dei risultati finalizzato alla proposta di azioni di intervento rispetto a criticità o situazioni di malessere eventualmente rilevate e alla programmazione di azioni positive.
Attori coinvolti	C.U.G., Dipendenti, Responsabili di Settore, Amministrazione.
Destinatari	Tutti i dipendenti
Tempi e fasi di attuazione	Entro il primo semestre 2023
Indicatori/Misure di raggiungimento	Relazione e diffusione dei risultati dell'indagine.

2.4 RISCHI CORRUTTIVI TRASPARENZA

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), secondo il disposto dell'articolo 1 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, integrato dal d.lgs. 97/2016, costituisce lo strumento principale attraverso la quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono e comunicano all'Autorità Nazionale Anticorruzione "la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio" (articolo 1, comma 5).

Esso rappresenta uno strumento operativo che, sulla base di una serie di indicatori predefiniti, individua le misure generali e specifiche per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, stabilendo per ciascuna di esse modalità e tempi, chiari e definiti, per la realizzazione degli interventi.

In particolare il Piano tiene in considerazione:

1. Il Piano nazionale anticorruzione (delibera CIVIT n. 72 del 11/09/2013) e dei successivi aggiornamenti adottati con:
 - determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015;
 - delibera del Consiglio ANAC n. 831 del 3/8/2016;
 - delibera del Consiglio ANAC n. 1208 del 22/11/2017;
 - delibera del Consiglio ANAC n. 1074 del 21/11/2018;
2. il Piano Nazionale anticorruzione 2019 approvato con delibera del Consiglio ANAC n. 1064 del 13.11.2019;
3. del monitoraggio svolto, nel corso del 2022, sull'attuazione del PTPC 2022/2024, nonché sull'idoneità delle misure di prevenzione e contrasto ivi previste, come evidenziato nel report rappresentato nella sezione Settima del presente Piano, nonché nella Relazione annuale della R.P.C.T. sull'attività svolta nell'anno 2022, secondo il modello predisposto dall'ANAC, e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto-sezione "Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione".

La valutazione dell'efficacia e delle misure di implementazione in considerazione della fase di strutturazione dell'Agenzia viene effettuata attraverso il monitoraggio semestrale condotto dal Responsabile per la prevenzione per la corruzione e per la trasparenza.

2.4.1 IL PROCESSO DI ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PTPCT 2023/2025

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 8, della legge 190/2012 il PTPCT è adottato dalla Direzione Generale su proposta del R.P.C.T.. Il Piano è aggiornato annualmente nell'ambito di predisposizione del PIAO, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, sulla base del monitoraggio e dei risultati della verifica della sua attuazione. Infatti, il D.M. 24.06.2022 definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), di cui all'art. 6 comma 6 del Decreto Legge 09.06.2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla Legge del 06.08.2021, n. 113. Il presente PIAO contempla la sottosezione 2.4 – Rischi corruttivi trasparenza.

Il processo di gestione del rischio è condotto con la partecipazione di tutti gli attori dell'amministrazione e con l'attivazione di meccanismi di consultazione dei dirigenti, per le aree di rispettiva competenza, sotto il coordinamento del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. In quest'ottica lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione rappresentano il risultato di un'azione sinergica e combinata dei responsabili degli uffici dirigenziali e delle altre articolazioni amministrative e del R.P.C.T..

Prima dell'adozione da parte dell'Agenzia, il Piano è stato sottoposto a consultazione pubblica

aperta, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale al fine di ricevere osservazioni e proposte di integrazioni da parte degli stakeholders e dei cittadini.

Il precedente P.T.P.C. 2022/2024, approvato con **deliberazione del Direttore Generale** n. 25 del 28/04/2022 è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione “*Amministrazione Trasparente-Disposizioni generali-Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*” al fine di assicurarne la massima diffusione sia all’esterno che all’interno dell’amministrazione.

Il Piano che entra in vigore successivamente all’approvazione da parte dell’Organo di indirizzo politico, ha una validità triennale ed è aggiornato annualmente, entro il 31 gennaio di ciascun anno, secondo una logica di programmazione scorrevole, tenendo conto degli obiettivi e delle priorità posti dagli Organi di vertice, delle modifiche normative e organizzative e delle indicazioni fornite dall’ANAC.

Come previsto dall’art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il R.P.C.T. provvede, inoltre, a proporre all’Organo di indirizzo politico la modifica del Piano ogni qualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute, ovvero qualora ritenga che delle circostanze esterne o interne all’ente possano ridurre l’idoneità dello stesso a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

Per il triennio 2023/2025 questa Agenzia all’interno dei compiti affidatele dalla Regione Abruzzo relativamente alla partecipazione dell’attuazione delle misure del PNRR e degli interventi del Ministero della Coesione introduce all’interno del Piano elementi relativi all’applicazione della normativa antifrode. Tale base normativa è poi confluita, con l’introduzione di alcuni emendamenti, in alcune disposizioni contenute nell’art. 7 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, sulle attività di rendicontazione, monitoraggio e controllo sulle attività del PNRR, nonché nel Titolo IV del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, inerente agli investimenti e il rafforzamento del sistema di prevenzione del sistema antimafia. Di rilievo, infine, anche il D.P.C.M. del 15 settembre 2021 sulla rilevazione dei dati di attuazione finanziaria fisica e procedurale per singolo progetto del PNRR, che contiene alcune disposizioni organizzative e procedurali per il controllo e il contrasto di eventuali attività illecite, nell’ambito dell’attuazione dei progetti sul PNRR.

2.4.1.1 DESTINATARI DEL PTPCT

Destinatario del PTPCT è tutto il personale dipendente ed in servizio presso l’ARIC, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, nonché il personale comandato. Inoltre, le prescrizioni contenute si applicano ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo; ai dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo di imprese e ditte fornitrici di beni o servizi in favore dell’amministrazione e che svolgano la propria attività presso l’Agenzia.

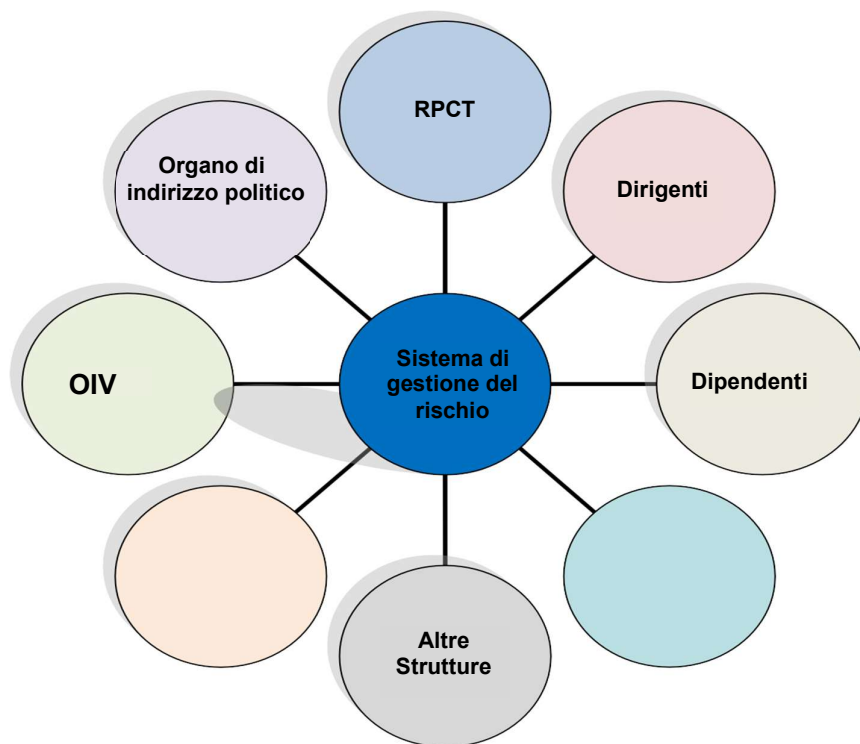
La violazione delle misure di prevenzione integra comportamenti contrari ai doveri d’ufficio ed è fonte di responsabilità disciplinare (DPR 16 aprile 2013, n. 62 “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*” e *Codice di comportamento dei dipendenti*).

2.4.1.2 IL COLLEGAMENTO TRA IL PTPCT E IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Sulla base delle previsioni normative e degli indirizzi dettati dall'ANAC, rispettando, in particolare, le indicazioni in ordine alla necessità, da parte delle amministrazioni coinvolte nella predisposizione dei Piani Anticorruzione, di integrare le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza con le misure organizzative, al fine di rendere coerenti i PTPCT con i Piani della Performance si premette che il sistema di misurazione tutt'ora in adozione è quello della Regione Abruzzo. La partecipazione dell'OIV ad entrambi i processi adozione e valutazione della Performance e dell'anticorruzione, nonché degli obiettivi di trasparenza annuale garantisce il collegamento e la coerenza del presente Piano con gli obiettivi strategici di performance adottati dall'Organo di indirizzo.

2.4.2 I SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Le attività inerenti alla gestione dell'attività di prevenzione della corruzione sono poste in essere dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con l'ausilio dei Referenti, dei dipendenti e di tutti i soggetti responsabili dell'attuazione del Piano anticorruzione e trasparenza che hanno il compito di consentire l'implementazione di un sistema che assicuri l'identificazione dei rischi di corruzione e la concreta attuazione delle misure di prevenzione. Nella presente sezione si delineano e si descrivono i compiti, le funzioni e le responsabilità di tutti i soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione dell'ARIC.



2.4.2.1 IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA: RUOLO E POTERI

Il PNA riassume i compiti e le funzioni dei soggetti che concorrono alla prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione e, relativamente al R.P.C.T., specifica che questo svolge i compiti indicati nella L. 190/2012 e specificati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013.

La legge affida al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza diversi compiti tra i quali, in primis, la predisposizione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Con la predisposizione del Piano il Responsabile individua tutte le misure organizzative finalizzate a prevenire il rischio corruzione e a formalizzare le buone prassi amministrative utili a favorire la diffusione della cultura dell'etica e dell'integrità.

Il Responsabile verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, proponendo all'Organo di indirizzo politico, competente per l'adozione, eventuali modifiche in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti di organizzazione.

Fine ultimo dell'attività del Responsabile per la prevenzione della corruzione è, pertanto, l'individuazione, nell'ambito del PTPCT, di azioni e misure organizzative volte a prevenire situazioni di corruzione, nonché il monitoraggio dell'attuazione di tali azioni. Il Responsabile non esercita una funzione di gestione né di repressione di fattispecie di corruzione, se verificatesi nell'ambito dell'Amministrazione di appartenenza, ma il suo compito è quello di agire sui modelli comportamentali, al fine di prevenire il sorgere di fenomeni corruttivi attraverso la pianificazione degli interventi.

Sul ruolo e i poteri del R.P.C.T., l'Anac, con delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, ha fornito indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori nel caso di rilevati o segnalazioni di presunta corruzione.

I poteri di vigilanza e controllo del R.P.C.T. si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni.

Pertanto all'R.P.C.T. non compete accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile, tuttavia, lo stesso può, in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti al fine di acquisire una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

2.4.2.2 LE FUNZIONI DEL R.P.C.T.

A far data dal 05/03/2020, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'ARIC è la Dott.ssa Daniela Musa. I compiti del R.P.C.T. sono di seguito elencati in base a quanto previsto dalla L. 190/2012:

- elabora la proposta di Piano di prevenzione della corruzione che deve essere adottato dall'Amministrazione;

- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, a partire dai dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base del PTPC, il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- riferisce sulla sua attività all'organo di indirizzo politico se richiesto o se lui stesso lo valuta opportuno.

L'R.P.T.C. inoltre in base a quanto previsto dal d.lgs. 39/2013, all'art.15 del d.p.r. n. 62/2013 e quanto previsto dal d.lgs. 33/2013, come modificato e integrato dal d.lgs. 97/2016:

- vigila sulla applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al citato decreto, con il compito di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità;
- segnala i casi di possibili violazioni al decreto all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini delle funzioni di cui alla l. 215/2004, nonché alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative;
- cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione;
- effettua il monitoraggio annuale sulla loro attuazione;
- provvede a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare all'Autorità Nazionale Anticorruzione i risultati del monitoraggio;
- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- assicura la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame dagli articoli 5 e 5-bis d.lgs. 33/2013, come modificato e integrato dal d.lgs. 97/2016.

Il R.P.C.T. è esente da responsabilità per omesso controllo, sul piano disciplinare, nei casi di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, qualora provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano (art. 41,co. 1,lett. 1),d.lgs. 97/2016).

Ai sensi dall'art. 15, d.lgs. n. 39/2013 al R.P.C.T. è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle

disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, ha precisato che spetta al R.P.C.T. "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal R.P.C.T. è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il R.P.C.T. irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."

I RAPPORTI TRA AUTORITÀ ED R.P.C.T.

L'R.P.C.T. collabora attivamente con l'ANAC al fine di favorire lo svolgimento, da parte dell'Autorità, dell'attività di vigilanza volta alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla L. 190/12 ed al corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs 33/2013.

Il legislatore assegna, infatti, al R.P.C.T. il compito di svolgere all'interno di ogni ente *«stabilmente 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 nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione»* (art. 43, co. 1, d.lgs. 33/2013).

2.4.2.3 L'ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO

L'organo di indirizzo politico a norma della legge 190/2012 ha compiti specifici in materia di prevenzione della corruzione:

- designa il R.P.C.T.;
- adotta annualmente il P.T.P.C., nell'ambito dell'adozione del PIAO;
- adotta l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione. In particolare, individua gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- al fine di garantire che il R.P.C.T. possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività (art. 41 del d.lgs. 97/2016) dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al responsabile funzioni e poteri idonei.

Il PNA 2019 definisce ulteriormente il ruolo dell'organo di indirizzo politico specificando i seguenti ulteriori compiti:

- valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- tenere conto, in sede di nomina del R.P.C.T., delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- assicurare al R.P.C.T. un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

2.4.2.4 I DIRIGENTI/DIRETTORI

Tutti i dirigenti collaborano, ai sensi dell'articolo 16, comma 1 lettere l bis), l ter) e l quater) e dell'articolo 17 del d.lgs. 165/2001, con il R.P.C.T., al fine di favorire l'espletamento delle funzioni e dei compiti a quest'ultimo assegnati dal legislatore. A tutti dirigenti sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio, di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione e partecipazione al processo di gestione del rischio. In particolare agli stessi sono attribuiti le seguenti funzioni:

- vigilare sul rispetto delle disposizioni del Piano;
- fornire collaborazione al Responsabile nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e di definizione delle misure per l'implementazione del Piano;
- partecipare al processo di gestione del rischio;
- assicurare l'osservanza del Codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione dello stesso;
- verificare che siano rispettate le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione;
- monitorano le attività e garantire il rispetto dei tempi procedurali;
- segnalare, tempestivamente, qualsiasi altra anomalia accertata adottando, laddove possibile, le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- monitorare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nella struttura a cui sono preposti e fornire i relativi esiti al Responsabile nel rispetto della tempistica indicata dal presente Piano;
- attuare la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;

- sono responsabili della corretta attuazione e osservanza delle disposizioni contenute nella legge n. 190 del 2012 e del P.T.P.C, nonché dei previsti obblighi di informazione, comunicazione e monitoraggio. La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente, come stabilito nel Codice di comportamento;
- rispondere della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il R.P.C.T. dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano;
- collaborare con il Referente della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza alla predisposizione della relazione annuale sui risultati del monitoraggio e delle azioni.
- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative.

2.4.2.5 IL PERSONALE DIPENDENTE

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, l. n. 190) in capo al responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

Compete pertanto a tutti i dipendenti dell'Agenzia (ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, nonché il personale comandato), partecipare al processo di gestione del rischio e all'implementazione della strategia di prevenzione prevista dal presente Piano. Il comma 14 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 afferma, infatti, che anche in capo a ciascun dipendente vige il dovere di rispettare le misure di prevenzione previste dal Piano e che in caso di violazione si profilerebbe per quest'ultimo l'illecito disciplinare. Ogni dipendente è, altresì, obbligato a rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.P.R. n. 62/2013) ed il Codice di comportamento dell'ARIC.

Tutti i dipendenti:

- osservano il P.T.P.C. ed i suoi aggiornamenti, nonché il Codice di comportamento;
- informano tempestivamente il proprio diretto superiore o il responsabile della prevenzione della corruzione nel caso risultino comportamenti illeciti, anomalie, ritardi ingiustificati nella gestione dei procedimenti stessi o qualsiasi altro caso di inosservanza delle disposizioni e delle misure contenute nel Piano e nel suo aggiornamento delle quali vengono a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni;
- sono responsabili della corretta attuazione e osservanza delle disposizioni contenute nella legge n. 190 del 2012 e nel presente Piano e dei previsti obblighi di informazione, comunicazione e monitoraggio. La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati è suscettibile

di essere sanzionata disciplinarmente, come stabilito nel Codice di comportamento.

2.4.2.6 L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Agenzia è stato costituito, ai sensi dell'art. 14 del D.lgs 150/09, con Delibera direttoriale n. 15 del 18/03/2022. E' composto da un presidente e due componenti e svolge, oltre alla valutazione delle performance, i compiti connessi all'attività anticorruzione ed alla trasparenza amministrativa partecipando al processo di gestione rischio ed esprimendo parere obbligatorio sul Codice di comportamento. In particolare l'OIV:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti a esso attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- si esprime sul Codice di Comportamento;
- riferisce all'Anac sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- nell'ambito della verifica della relazione annuale, può richiedere al R.P.C.T. le informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo e può effettuare audizioni dei dipendenti;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance;
- verifica l'assolvimento degli obblighi di trasparenza;
- verifica la coerenza del PTPC con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e con gli obiettivi di performance;
- verifica i contenuti della relazione annuale predisposta dal R.P.C.T. recante i risultati dell'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

2.4.2.7 L'UFFICIO PER I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti dell'ARIC, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, in raccordo con il Responsabile della prevenzione. I compiti del medesimo Ufficio sono definiti sia nel Codice di comportamento dell'Agenzia che nel Disciplinare sui procedimenti disciplinari approvato con convenzione con la Regione Abruzzo mediante stipula di accordo di gestione congiunta tra le due Amministrazioni approvato con Determinazione n. 268 del 23/12/2020.

2.4.2.8 IL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI (DATA PROTECTION OFFICER – DPO)

Nell'anno 2023 Responsabile della Protezione dei Dati (Data Protection Officer – DPO) dell'Agenzia è stato nominato la Soc. Actainfo di Addari Igino s.a.s giusta Determina dirigenziale n. 31 del 26/01/2023.

2.4.3 IL QUADRO DELLE RESPONSABILITÀ

Nei paragrafi che seguono si riportano le responsabilità in capo ai diversi soggetti dell'Amministrazione.

2.4.3.1 RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALE, DISCIPLINARE E AMMINISTRATIVA DEL R.P.C.T.

Il comma 8 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 configura una responsabilità dirigenziale nel caso di mancata predisposizione del Piano e di mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il comma 12 del medesimo articolo 1 prevede inoltre una forma più generale di responsabilità ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 (responsabilità dirigenziale), disciplinare e amministrativa (per danno erariale e per danno all'immagine della P.A.) che si realizza nel caso in cui venga commesso, all'interno dell'Amministrazione, un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, a meno che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza non provi:

- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver adottato le procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

In sintesi, la tempestiva adozione del PTPCT e delle procedure di selezione e formazione del personale dipendente costituiscono il fondamento su cui si baserebbe l'eventuale prova contraria a cui è tenuto il soggetto nominato responsabile al fine di evitare di rispondere:

- ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 (responsabilità dirigenziale);
- sul piano disciplinare;
- per danno erariale;
- per danno all'immagine della Pubblica Amministrazione.

La sanzione prevista nel caso in cui venga commesso l'illecito non può essere inferiore alla sospensione del servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese a un massimo di sei mesi. Si può ben comprendere, quindi, come le possibili conseguenze in caso di mancata attuazione dei suddetti adempimenti siano alquanto rilevanti per il Responsabile, sul quale incomberebbe una sorta di responsabilità oggettiva derivante dalla sua posizione di garanzia e collegata a quella dei dirigenti e dei responsabili di Struttura che con lo stesso hanno l'obbligo di collaborare. Il comma 14 afferma la responsabilità del Responsabile ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché, per omesso

controllo, sul piano disciplinare anche nel caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano.

A tale previsione si aggiungono le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare illustrate nel successivo paragrafo con riferimento alla responsabilità dei dipendenti.

Il R.P.C.T. ha considerevoli responsabilità ai sensi di legge.

La responsabilità disciplinare, a carico del R.P.C.T., *“non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi”*.

L'art. 1, comma 14, della stessa l. 190/2012 individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

- una forma di responsabilità dirigenziale nel caso di *“ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano”*;
- una forma di responsabilità disciplinare *“per omesso controllo”*.

2.4.3.2 RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI

Per poter attuare il sistema di gestione del rischio e di prevenzione della corruzione in modo efficace è fondamentale la collaborazione dei dirigenti responsabili di servizio/struttura, per le loro competenze professionali e la loro esperienza.

Tra gli strumenti tecnico-gestionali per l'esercizio del proprio ruolo, i dirigenti d'ora in avanti devono contemplare anche quelli previsti per la prevenzione della corruzione dalla legge e dal presente Piano, integrando le proprie competenze.

I dirigenti responsabili di servizio/struttura in caso di violazione dei compiti di loro spettanza, rispondono a titolo di responsabilità dirigenziale e disciplinare. I dirigenti individuati quali *“titolari del rischio”* o *“soggetti competenti all'attuazione delle misure”* se non attuano la misura di prevenzione prevista, nel rispetto dei termini, sono chiamati a risponderne disciplinarmente e anche in termini di responsabilità dirigenziale, nell'ambito della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

2.4.3.3 RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI PER VIOLAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione indicate nel PTPC e implementate devono essere rispettate da tutti i dipendenti (dirigenti e non). L'art. 8 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.p.r. 62/2013) precisa che *“la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”*.

Pertanto il dipendente che non osserva le misure del Piano incorre in un illecito disciplinare. Tra le misure da osservare si evidenziano in particolare, a mero titolo esemplificativo:

- la partecipazione ai percorsi di formazione predisposti sui Codici di comportamento, sul Piano e sulle misure di contrasto all'illegalità e ai fenomeni corruttivi;
- gli obblighi di pubblicazione delle informazioni previste dal d.lgs. 33/2013 da parte del soggetto obbligato.

I SOGGETTI RESPONSABILI DELLE DIVERSE FASI DI ELABORAZIONE E ATTUAZIONE DEL P.T.P.C. NELL'AMBITO DEL PIAO DELL'ARIC		
Fase	Attività	Soggetti responsabili
Elaborazione/aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Promozione e coordinamento del processo di formazione del Piano	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
	Individuazione dei contenuti del Piano	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, referenti della prevenzione della corruzione, dirigenti e direttori
	Redazione	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
Adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione	Approvazione del PIAO e segnatamente della sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza	Organo di indirizzo politico
Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Attuazione delle iniziative del Piano ed elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dei dati	Tutti i soggetti indicati nel Piano
Monitoraggio Piano Triennale di prevenzione della corruzione	Attività di monitoraggio periodico sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di lotta alla corruzione.	Soggetto/i indicati nel Piano triennale, Responsabile per la prevenzione della corruzione e Referenti
	Audit sul sistema della trasparenza e dell'integrità	OIV

2.4.4 L'ANALISI DEL CONTESTO

Nell'aggiornamento della presente sezione le fonti dati di riferimento sono state prese in considerazione:

- Progetto “Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza” <https://www.anticorruzione.it/-/misurazione-territoriale-del-rischio-corruzione-e-promozione-della-trasparenza-progettopon-1>
- ANAC Rapporto quadrimestrale sul mercato dei contratti pubblici <https://www.anticorruzione.it/-/rapporto-contratti-pubblici-anac-i-quadrimestre-2021>

L'anno 2022 è stato un anno particolare per l'Unione Europea che ha risposto alla crisi pandemica da COVID-19 con il programma Next Generation EU (NGEU) con investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. In Italia la risposta alla crisi sociale ed economica determinata dalla pandemia è stato il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – PNRR con l'evidente preoccupazione che ne accompagna l'attuazione di evitare che possa diventare l'occasione per favorire condotte corruttive all'interno della pubblica amministrazione.

L'ARIC, che ricopre il ruolo di Centrale Unica di Committenza Regionale e di Soggetto Aggregatore, con la D.G.R. n.70 del 14.02.2022 è stata individuata quale Ufficio unico regionale referente in materia di appalti del PNRR e viene assegnata alla medesima la specifica funzione di ufficio dedicato alle procedure di appalto in ottemperanza agli obblighi previsti dal PNRR.

L'anno 2022 ha segnato peraltro una importante fase di riorganizzazione dell'Agenzia non ancora pienamente operativa per mancato completamento del fabbisogno del personale.

Per questo motivo, considerate le particolari condizioni lavorative dei dipendenti (lavoro da remoto, congedi straordinari, ampliamento della flessibilità dell'orario, ...) l'attività dell'Ente ha assunto il carattere soprattutto di straordinarietà. Tanto premesso tuttavia è stato possibile, pur con le

difficoltà evidenziate, dare esecuzione all'attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

2.4.4.1 L'ANALISI DEL CONTESTO DELL'AGENZIA

Alla data di stesura e adozione del presente piano l'Agenzia attraversa una fase di riorganizzazione che comporterà l'aggiornamento della struttura organica dell'Ente così come descritta nella sezione dedicata del presente PIAO e oggetto di successive modifiche.

Va peraltro rilevato anche la complessa vicenda dell'avvicendamento delle figure di vertice. Ai sensi della DGR 1008 del 20 dicembre 2018 l'organizzazione dell'agenzia veniva così definita:

- fino alla piena operatività di ARIC, restano di competenza del Direttore Generale tutti gli atti e i provvedimenti necessari a garantire le attività riferibili all'ambito "Informatica e Telematica" individuate dalla L.R. 14 marzo 2000, n° 25 e dall'art. 12 del Regolamento modificato da ultimo con DGR n° 720 del 28 settembre 2018;
- tutti i compiti riferibili all'ambito "Committenza", così come delineati dalla legge, dagli atti organizzativi adottati dalla Regione e dall'art. 13 del Regolamento modificato da ultimo con DGR n° 720 del 28 settembre 2018 sono esercitati dal Commissario Straordinario, la cui nomina è stata disposta con DPGR n° 5 del 2 febbraio 2018.

In data 8/04/2019 è tuttavia cessato l'incarico del Direttore Generale F.F. Dott. Fabrizio Bernardini nominato con DGR Abruzzo n.768/2018 con conseguente vacatio della figura di vertice nell'ambito dell'Informatica e Telematica. L'organo di amministrazione attiva è stato ricostituito con la nomina dell'Avv. Daniela Valenza come Commissario Straordinario e dall'Avv. Carlo Montanino e del Dott. Domenico Lilla come sub commissari rispettivamente dell'ambito Committenza e dell'ambito Informatica e Telematica. Con D.G.R. n. 731 del 15 novembre 2021, infine, è stato nominato Direttore Generale dell'ARIC l'Avv. Donato Cavallo.

2.4.4.2 LA GESTIONE DEL RISCHIO: UN NUOVO APPROCCIO METODOLOGICO

Nell'aggiornamento al PNA 2019 l'Autorità ha elaborato una nuova metodologia di gestione del rischio basata su un'analisi di tipo qualitativo e superando definitivamente l'impostazione dell'Allegato 5 del PNA 2013. L'Autorità prescrive, infatti, di non attuare la mappatura dei processi secondo una logica di mero adempimento, ma di progettare e di realizzarla in modo sostanziale, anche perché essa rappresenta uno strumento indispensabile, non solo per la formulazione di adeguate misure di prevenzione della corruzione, ma anche per il controllo di gestione che l'ente dovrà attuare per valutare la qualità dell'azione amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità

Il PTPCT 2023 di ARIC, pertanto, si configura come un Piano di mantenimento e consolidamento delle azioni correttive implementate già negli anni precedenti.

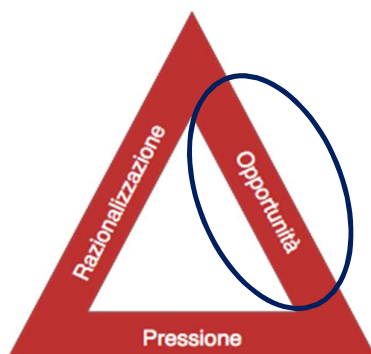
Anche quest'anno le azioni rispondono alle esigenze indicate da ANAC nella determina n. 12/2015, al paragrafo 6.5 oltre che nell'Allegato 1 al Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019).

Nella loro elaborazione si sono considerati i tre parametri, indicati da ANAC, vale a dire:

- Efficacia nella neutralizzazione;
- Sostenibilità economica ed organizzativa
- Specificità rispetto all'organizzazione.

Con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 l'ANAC (Piano Nazionale Anticorruzione 2019) in ambito di trattamento del rischio ricorda che “un PTPCT privo di misure adeguatamente programmate (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità effettiva attuazione, verificabilità efficacia), risulterebbe mancante del contenuto essenziale previsto dalla legge”.

Le misure sono state distinte in due gruppi: Misure di Processo (che si realizzano nel corso delle attività) e Misure a carattere organizzativo che hanno lo scopo di consentire la prevenzione o la correzione dell'anomalia strutturale del processo) volte ad insistere sulla dimensione della opportunità di frode indicata nei paragrafi precedenti.



Tali azioni sono spesso di due tipi: azioni immediate per applicare soluzioni provvisorie (alle quali, a rigore, la definizione di “azione correttiva” non è applicabile: si potrebbero chiamare “azioni di recupero”, o simili; vengono dette anche “trattamento della non conformità” o “misure di sicurezza”) e azioni definitive (o preventive), che sono le azioni correttive propriamente dette. Procediamo con una metafora per comprendere la differenza tra i due livelli di azione.

2.4.4.3 LA GESTIONE DEL RISCHIO ADOTTATA DALL'AGENZIA

La strategia di prevenzione della corruzione si fonda sulla progettazione, realizzazione e sviluppo di un sistema di gestione del rischio operante a livello di singola amministrazione, nel rispetto delle previsioni normative (Legge 190/2012) e degli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e dai suoi aggiornamenti annuali.

Nel suo complesso, il processo di gestione del rischio è stato rappresentato nella forma di “*ciclo di gestione*”, così da evidenziare le necessarie caratteristiche evolutive del sistema e, quindi, l'orientamento al suo miglioramento continuo. L'aggiornamento 2015 al PNA (determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015) tra le indicazioni metodologiche per il miglioramento del

processo di gestione del rischio corruzione raccomandava che la mappatura dei processi fosse effettuata su tutta l'attività svolta e non solamente con riferimento alle c.d. "aree obbligatorie". La stessa ANAC poneva in evidenza il fatto che "l'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva".

I precedenti Piani dell'Agenzia danno conto di un percorso con una prima mappatura dei processi delle aree a rischio obbligatorie e via via estesa con la consapevolezza che si tratta di un lavoro dinamico, in progress, che va costantemente rivisto e aggiornato alla luce dei cambiamenti organizzativi e normativi che incidono sulla amministrazione. Con riferimento alla mappatura dei processi tali procedimenti corrispondono a **cinque macro aree** che, obbligatoriamente, devono essere valutate dalle Amministrazioni, ai fini della redazione del Piano Triennale. Ed esse sono:

AREA A	Acquisizione e progressione del personale
AREA B	Contratti pubblici
AREA C	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
AREA D	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
AREA E	Incarichi e nomine

Queste aree, insieme a quelle definite "obbligatorie" sono denominate "aree generali" (PNA 2013 e PNA 2015) . Oltre alle "aree generali", ogni amministrazione ha, inoltre, ambiti di attività peculiari che possono far emergere aree di rischio specifiche.

Posta l'individuazione delle strutture dell'Agenzia come aree potenzialmente a rischio, tuttavia, ad oggi le aree di rischio possono essere riassunte secondo il seguente schema:

AREE RISCHIO OBBLIGATORIE	AREA
	AREA A Acquisizioni e progressioni di personale
	AREA B Contratti pubblici
	AREA C Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
	AREA D Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
	AREA E Incarichi e nomine

Per l'individuazione delle attività e delle aree più sensibili sono stati esaminati i processi posti in essere nell'esercizio delle attività istituzionali evidenziando le attività che necessitano di essere maggiormente presidiate in quanto più sensibili alla corruzione. Si è così proceduto alla:

- Rilevazione dei processi e dei procedimenti posti in essere nelle varie aree operative e analisi delle singole fasi dei medesimi processi;
- Individuazione delle unità responsabili dei processi e delle relative fasi secondo le risultanze dell'attuale struttura organizzativa.

Sono pertanto, ritenute a più elevato rischio le seguenti aree di attività: Aree di rischio generali (PNA 2019 – allegato 1 – tabella 3):

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico ed

- immediato per il destinatario;
- Contratti pubblici;
- Acquisizione e gestione del personale: concorsi, prove selettive e procedure di selezione per l'assunzione di personale e promozioni per merito comparativo;
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Incarichi e nomine
- Affari legali

2.4.4.4 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il processo di gestione del rischio, è la fase in cui il rischio viene identificato e analizzato al fine di individuare le priorità di intervento e le misure correttive/preventive (trattamento del rischio) ed è articolata come di seguito descritto. L'individuazione di comportamenti, fatti o eventi rischiosi che possono verificarsi con riferimento al processo di riferimento, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Tale processo di identificazione è così costituito:

- definizione dell'oggetto di analisi: individuazione degli eventi rischiosi collegati a singole attività del processo;
- selezione delle tecniche e delle fonti informative: per l'individuazione degli eventi rischiosi ci si avvale, quali fonti informative, di confronti con gli uffici che hanno una profonda conoscenza dei processi e dei procedimenti di loro competenza, delle risultanze dell'analisi del contesto (esterno ed interno, in ragione delle peculiarità dell'ente) e, nel caso si verificassero, segnalazioni di cattiva amministrazione;
- individuazione e formalizzazione dei rischi: gli eventi rischiosi individuati vengono individuati con riferimento alle singole aree di rischio.

2.4.4.5 L'ANALISI DEL RISCHIO

Anche sulla base delle indicazioni del PNA 2019 si sono individuati i fattori abilitanti e gli indicatori di rischio, ed in particolare sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti:

1. Controlli amministrativi: presenza o assenza di controlli amministrativi, siano essi interni o esterni;
2. Opacità del processo decisionale: carenza o assenza di trasparenza del processo;
3. Inadeguatezza della regolazione del processo: poca chiarezza normativa o eccessiva discrezionalità;
4. Complessità del processo: eccessiva complessità procedurale, della documentazione richiesta, e scarsa informatizzazione sono elementi che determinano un incremento del rischio;
5. Monopolio di potere: esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
6. Livello di interesse esterno: presenza di interessi, anche economici, e di benefici per i

destinatari del processo, tali da determinare un incremento del rischio;

7. Non adeguata formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti, in termini di inadeguatezza o assenza di competenze professionali, di scarsa circolazione delle informazioni o in termini di cattiva organizzazione della struttura;
8. Inadeguata diffusione della cultura della legalità, in termini di rispetto delle norme in materia di conflitti di interessi, di imparzialità, delle disposizioni del Codice Etico, del Piano Triennale di prevenzione della corruzione.

Per quanto concerne la stima del livello di esposizione, il percorso seguito è il seguente:

- scelta dell'approccio valutativo: il PNA 2019 ha introdotto un nuovo approccio di analisi del livello di esposizione al rischio, di tipo qualitativo, in sostituzione a quello di tipo quantitativo previsto dell'allegato 5 al PNA 2013. Nel rispetto del principio di gradualità, si sta procedendo ad aggiornare la metodologia di valutazione del rischio in coerenza con le indicazioni ANAC, dando priorità alle aree di rischio individuate come più sensibili.
- Individuazione dei criteri di valutazione: gli indicatori di stima del livello di rischio individuati sono i seguenti:

FATTORI ABILITANTI	INDICATORI DI RISCHIO
Controlli amministrativi	Livello dei controlli amministrativi , interni o esterni
Opacità del processo decisionale	Grado di trasparenza del processo ; adozione di strumenti di trasparenza sostanziale e non soltanto formale
Inadeguatezza della regolazione del processo	Grado di discrezionalità Grado di chiarezza e di complessità normativa
Complessità del processo	Grado di semplificazione amministrativa
Monopolio di potere	Grado di concentrazione del potere decisionale
Livello di interesse esterno	Tipologia di utenza/beneficiari Livello di interesse esterno : presenza di interessi rilevanti, anche economici, e di benefici per i destinatari del processo; ammontare del beneficio, anche indiretto e non economico
Non adeguata formazione, informazione, responsabilizzazione degli addetti	Livello di formazione e coinvolgimento degli addetti Grado di attuazione delle misure , generali e specifiche, di contrasto alla corruzione
Inadeguata diffusione della cultura della legalità	Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata

- Rilevazione dei dati e delle informazioni: avviene mediante confronto del R.P.C.T. con i responsabili dei settori coinvolti nello svolgimento del processo e delle attività (self-assessment) nonché avvalendosi di eventuali segnalazioni ricevute e di dati su procedimenti giudiziari.
- Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico: per la misurazione si utilizza una scala di misurazione ordinale (alto, medio e basso) corredata da una motivazione, supportata da evidenze documentali, per addivenire così ad una valutazione del livello complessivo di esposizione al rischio.

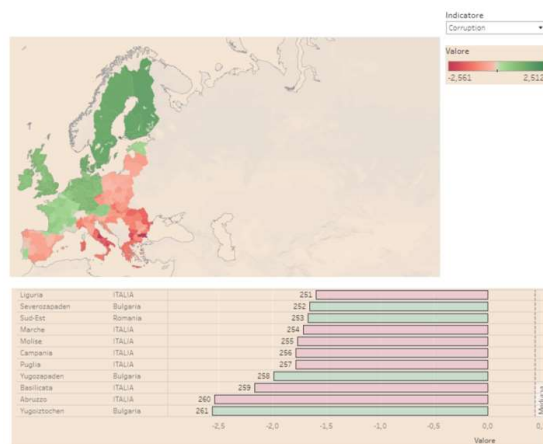
Nella valutazione si è tenuto anche conto delle caratteristiche strutturali e dimensionali dell'ente e della tipicità delle attività istituzionali poste in essere.

Sono stati coinvolti, nella mappatura e nella valutazione del rischio, i direttori, i dirigenti e i capi settore responsabili dei processi, nonché nell'individuazione delle misure, per razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti, ed implementarli laddove si reputi necessario. La ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento di rischi.

Per la valutazione dei rischi e riferimento sintetico alle misure si rinvia all'Allegato n.2 - Identificazione aree di rischio e valutazione del grado di rischio.

2.4.4.6 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Secondo i dati dell'ultima rilevazione disponibile del Corruption Perceptions Index 2019, effettuata da Transparency International, l'Italia si colloca alla 51a posizione nel confronto internazionale con gli altri 180 Paesi inclusi nel campione esaminato; seppur in miglioramento rispetto alle risultanze del precedente rapporto (53a posizione), il dato nazionale risulta molto distante da quello di altre realtà, quali ad esempio la Danimarca e la Nuova Zelanda. Gli strumenti efficienti di contrasto messi in campo dalle normative nazionali riflettono i risultati degli studi economici che, analizzando i fattori causali della corruzione e gli effetti generati dalla stessa sul sistema economico, hanno messo in luce anche gli aspetti positivi e le debolezze delle possibili misure di contrasto. Per tale ragione, gli standard internazionali propongono un framework integrato anticorruzione, fondato su un mix di strumenti che aggrediscano il fenomeno non solo ex post, nella fase di reazione, ma soprattutto ex ante, attraverso presidi e controlli di tipo preventivo, operanti secondo una logica di tipo risk based e con schemi di fire alarm. In particolare il quadro delle misure è tanto più fondamentale rispetto agli aspetti legati alla competitività territoriali di cui l'Agenzia è investita per il ruolo istituzionale e normativo nell'ambito della regione Abruzzo. In questo ambito si vuole evidenziare la posizione dell'Abruzzo che come secondo i dati dell'European Regional Competitiveness Index risulta tra le ultime regioni in Europa a livello di percezione della corruzione. Tale elaborazione mostra in generale un gradiente peggiorativo da Nord al Sud dell'Europa sui fenomeni corruttivi che riguardano i cittadini. L'elaborazione dei dati prende in esame in particolare la percezione del fenomeno. Premesso che tali analisi in molti ambiti, ricerche campionarie sulla percezione di fenomeni tendono a sovrastimare (o sottostimare) un problema, ma tale classifica è utile proprio per capire il sentiment che i cittadini di una regione europea hanno sul funzionamento corretto della burocrazia e dei rapporti con i servizi pubblici in quel luogo. Laddove i fenomeni corruttivi non vengono percepiti come un problema, vi è anche maggiore fiducia che l'azione pubblica si svolga nell'interesse dei cittadini. Viceversa, dove vi è sfiducia e rassegnazione, è probabile che il risultato della Pubblica Amministrazione sia comunque considerato inefficiente perché "sviato" da interessi privati, indipendentemente dal fatto che lo sia o meno.



Corruption
 The indicator is meant to measure the perception on Corruption in government services. It is computed on the basis of the QoG Corruption sub-index by the University of Gothenburg, 2013 edition, and the national Worldwide Governance Indicators. In particular the regional QoG Corruption sub-index is anchored at the national level to the WB-WGI Indicator on Corruption. Data is standardized as z-scores (DG Regio computations).
 European Quality of Institutions Index and DG Regio own computations
Abruzzo - ITALIA (260 / 254)
 2017: -2,539

Indicatori Regionali UE – Corruzione – Fonte: ilsole24ore del 20 gennaio 2020 – Andrea Gianotti: *“Nella classifica della corruzione l’Italia sprofonda in Ue”*.

L’attuale contesto è naturalmente legato all’emergenza sanitaria caratterizzato da un sistema che richiedono strumenti che possano compensare le deroghe alle regole che garantiscono la qualità e l’economicità dell’attività amministrativa e degli acquisti pubblici con controlli efficienti e misure che garantiscano la trasparenza di atti e contratti della Pubblica Amministrazione.

2.4.5 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO: LE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire la corruzione sulla base delle priorità emerse in sede di mappatura dei processi. Essendo il Piano anticorruzione un documento di programmazione, le misure adottate dall’ARIC, nel tempo, sono state adeguatamente programmate ed individuate prestando attenzione alla sostenibilità delle medesime in fase di controllo e di monitoraggio, al fine di evitare una pianificazione astratta e non attuabile. In linea con le indicazioni dell’ANAC, la progettazione delle azioni di prevenzione nell’Agenzia è stata condotta attraverso l’individuazione di misure generali, che intervengono in maniera trasversale sull’intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo di prevenzione della corruzione e misure specifiche che agiscono su alcuni rischi specifici emersi nella fase di valutazione ed esame dei processi di competenza dell’Ente.

Al fine di assicurare la continuità dell’azione di prevenzione ed intercettare criticità che potrebbero rendere inadeguata una misura, il R.P.T.C. svolge un monitoraggio, anche attraverso incontri periodici per verificare la corretta attuazione, nel tempo, delle misure adottate, anche la necessità di introdurre interventi correttivi o ulteriori azioni preventive.

Il sistema di prevenzione della corruzione è stato impostato tenendo conto dei seguenti presupposti:

- presenza ed adeguatezza di misure e controlli specifici;

- capacità della misura di neutralizzare i fattori abilitanti del rischio;
- sostenibilità economica ed organizzativa della misura;
- adattamento del sistema di prevenzione alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione regionale.

Come per le fasi di gestione del rischio, dunque, l'individuazione delle misure avviene attraverso il coinvolgimento della struttura organizzativa, ma anche recependo le eventuali osservazioni e indicazioni da parte di soggetti esterni.

Si rappresenta che il monitoraggio annuale effettuato dal R.P.C.T., sulla base delle verifiche, evidenzia, relativamente all'annualità 2022, che lo stato di attuazione del PTPTC sia da accelerare compatibilmente con le criticità legate alla carenza strutturale di risorse umane e strumentali dell'Agenzia.

2.4.5.1 IL CODICE DI COMPORTAMENTO – MI

Il Codice di comportamento definisce l'insieme dei doveri di comportamento e degli obblighi di condotta che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti ad osservare al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità a servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché l'economicità, l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza e la non discriminazione dell'azione amministrativa.

L'adozione del Codice di comportamento da parte delle amministrazioni, che integra il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", rappresenta una tra le principali misure di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, finalizzata di orientare, in senso legale ed eticamente corretto, lo svolgimento dell'attività amministrativa.

L'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone, infatti, che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del piano di prevenzione della corruzione, costituisce fonte di responsabilità disciplinare ed è rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile.

Inoltre il Codice di comportamento è elaborato in sinergia con il Piano, in quanto traduce gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il piano persegue con misure di tipo oggettivo e organizzativo, in doveri di comportamento dei dipendenti.

In ogni caso, si precisa che, dal monitoraggio annuale condotto sul rispetto delle misure previste nel Piano, è emersa una generale attenzione, da parte del personale e dei dirigenti, al rispetto degli obblighi contenuti nel Codice di comportamento vigente; è stata, infatti, condotta un'analisi sui procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti, al fine di verificare eventuali ricorrenze nelle tipologie di rischio. Come risulta dai controlli effettuati nel corso dell'anno 2022 non sono state accertate violazioni al Codice di Comportamento dell'ARIC. Le attività inerenti la presente misura vengono, pertanto, confermate per il triennio 2023/2025.

Misura M1: Codice di comportamento			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Controllo sull'attuazione e sul rispetto del Codice di Comportamento e adozione delle conseguenti azioni in caso di violazione	Tutti gli Uffici	Efficacia immediata	Vigilanza da parte dei dirigenti e dei Responsabili sull'osservanza della misura per quanto di competenza
Comunicazione, per il tramite dell'Ufficio Provvedimenti Disciplinare, al Responsabile anticorruzione sugli esiti dell'attività di monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di comportamento dei dipendenti (eventuali criticità, denunce concluse con provvedimenti disciplinari, numero sentenze di Giudici penali e della Corte di conti nei confronti di dipendenti.	Ufficio Gestione risorse Umane e R.P.T.C.	30 novembre 2023	
Attivazione di interventi formativi per la corretta conoscenza e applicazione del Codice di comportamento			30 settembre 2023

SCHEDA – M1

2.4.5.2 IL CONFLITTO DI INTERESSE – M2

La situazione di conflitto di interessi si configura 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. Alle situazioni palesi di **conflitto di interessi reale e concreto**, che sono quelle esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di **potenziale conflitto** che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost. ed è stato affrontato dalla l. 190/2012, con riguardo sia al personale interno dell'amministrazione/ente sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni/enti, mediante norme che attengono a diversi profili quali:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interesse;
- le ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, disciplinate dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39;
- 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'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

2.4.5.3 OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE – M3

L'art.1, c. 41, della l. 190/2012 ha introdotto l'art. 6-bis della L. 241/1990 che prevede l'obbligo di astensione, in capo al responsabile del procedimento o al titolare dell'ufficio competente, dall'effettuare valutazioni, predisporre atti endoprocedimentali ed assumere il provvedimento finale nel caso in cui lo stesso si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interesse. Il legislatore ha, altresì, imposto al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e, di conseguenza, ai Piani triennali di prevenzione della corruzione che le pubbliche amministrazioni adottano in conformità al predetto PNA, la previsione di modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Inoltre tale legge, modificando il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 attraverso l'introduzione dell'art. 35 bis, ha inteso prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici vietando a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (reati contro la pubblica amministrazione) di:

- non poter fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non poter 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 poter fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Nell'ambito dell'attività di indirizzo e vigilanza per la individuazione e la gestione del fenomeno del conflitto di interessi, l'Autorità ha fornito alcune indicazioni operative di seguito elencate:

- nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato;
- tenuto conto dell'assenza, nelle disposizioni legislative e normative vigenti, di indicazioni specifiche sui periodi temporali di astensione utili a determinare il venir meno di presunte situazioni di conflitto di interessi, si conviene che l'arco temporale di due anni, previsto in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi ai sensi del d.lgs. 39/2013, sia utilmente applicabile anche per valutare l'attualità o meno di situazioni di conflitto di interessi;
- in tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, alla luce degli orientamenti

giurisprudenziali e dei principi generali in materia di astensione e ricsuzione del giudice (artt. 51 e 52 c.p.c.), applicabili anche nello svolgimento di procedure concorsuali, si è ritiene che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presuppone una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale.

In attuazione delle suddette disposizioni in materia di conflitto di interessi, l’Agenzia, prevede specifiche misure:

1. acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interesse da parte dei dipendenti al momento dell’assegnazione dei compiti;
2. monitoraggio della situazione relativa al conflitto di interesse;
3. comunicazione tempestiva al dirigente ed al R.P.C.T. di situazioni di conflitto di interesse;
4. sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materie attraverso una formazione specifica;
5. predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva delle dichiarazioni disponibili nella sezione “Anticorruzione e trasparenza” quali:
 - modulistica utilizzata dal personale dipendente dell’amministrazione, ai fini del conferimento dell’incarico di componente o segretario di commissione di concorso o mobilità, di componente o segretario di commissione per la concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l’attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere o di responsabile d’Ufficio;
 - modulistica utilizzata dai componenti di gara di aggiudicazione di appalti o concessione sia interni che esterni all’amministrazione al fine di accertare l’inesistenza delle cause di incompatibilità e di astensione di cui all’articolo 77 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50;
 - modulistica utilizzata dai componenti esterni di commissioni di concorso/ mobilità o per la concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l’attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere risponde all’esigenza di evitare il conferimento di incarichi nei casi previsti dall’art. 35 bis del d.lgs. 165/2001, di favorire le astensioni per conflitto di interessi, di evitare il conferimento di incarichi nelle ipotesi di divieto stabilite dall’art. 9 del d.p.r. 487/1994;
 - modulistica utilizzata dai soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, può essere utilizzato ai fini della verifica della sussistenza di eventuali loro relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.

Le attività dell’Agenzia più esposte al rischio concreto di conflitto di interessi attengono principalmente ai seguenti ambiti:

1. attività di natura tecnico-professionale;
2. procedure contrattuali ad evidenza pubblica per conto dell'amministrazione (contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione).

Nel 2022 non è stata comunicata al R.P.C.T. nessuna astensione per conflitto di interessi da parte di dipendenti o incaricato coinvolto nell'attività istruttoria relativa alle attività soprarichiamata.

Le attività inerenti la presente misura per il triennio 2023/2025:

Misura M3: obbligo di astensione in caso di conto di interesse			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Comunicazione al responsabile anticorruzione dei casi di astensione	Tutti i servizi e le direzioni R.P.T.C.	Efficacia immediata	Vigilanza da parte dei dirigenti e dei Responsabili sull'osservanza della misura per quanto di competenza

SCHEDA M3

2.4.5.4 ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO – PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS – M4

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. La formulazione della norma non appare del tutto chiara e ha dato luogo a dubbi interpretativi sotto diversi profili, riguardanti in particolare la delimitazione dell'ambito di applicazione. Nell'aggiornamento 2018 al PNA l'Autorità ha fornito dei chiarimenti che si riportano brevemente:

- *Ambito di applicazione soggettivo.* La disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Si evidenzia che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015);
- *Ambito di applicazione oggettivo.* L'Anac precisa che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o

consulenza da prestare in favore degli stessi;

- *Esercizio di poteri autoritativi e negoziali.* I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. L'Anac precisa che rientrano, pertanto, in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015). L'Autorità ritiene, inoltre, che il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento. L'Autorità ha avuto, infine, modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017);
- *Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione.* Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che, al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile. Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento. Occorre in ogni caso, come visto sopra, verificare in concreto se le funzioni svolte dal dipendente siano state esercitate effettivamente nei confronti del soggetto privato;
- *Regime sanzionatorio.* Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma. Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione. Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati

per lo svolgimento dell'incarico;

- Secondo le indicazioni formulate dall'Autorità, inoltre, l' R.P.C.T., non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, ha l'obbligo di segnalare detta violazione all'ANAC , alla Direzione Generale ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

Come risulta dalla Relazione del R.P.C.T., dai controlli effettuati nel corso dell'anno 2022 non sono state accertate violazioni in ordine all'inserimento della suddetta clausola. Le attività inerenti la presente misura vengono confermate per il triennio 2023/2025.

Misura M4: Attività successiva alla cessazione del servizio – <i>Pantouflage</i> – <i>Revolving doors</i>			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Inserimento delle clausole nei contratti di assunzione di personale, limitatamente alle fattispecie previste dall'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165/2001. Inserimento clausole nelle procedure di gara di acquisizione lavori, servizi e forniture	Uffici coinvolti nelle procedure	Efficacia immediata	Vigilanza da parte dei dirigenti e dei Responsabili e sull'osservanza della misura per quanto di competenza
Attuazione dei controlli e comunicazione dell'esito degli stessi al Responsabile Anticorruzione.	Tutti gli uffici	Efficacia immediata	Vigilanza da parte dei dirigenti e dei Responsabili sull'osservanza della misura per quanto di competenza

SCHEDA M4

2.4.5.5 COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A. – M5

L'art. 35 bis, introdotto dalla l. 190 /2012 nel d.lgs. 165/2001 pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede che coloro (dipendenti e dirigenti) che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

Secondo quanto previsto nel PNA 2013, ai fini dell'applicazione della normativa citata, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 sono tenute a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di

commissioni di concorso;

- all'atto dell'assegnazione di dipendenti agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del citato decreto.

Come risulta dalla Relazione del R.P.C.T. non sono state accertate violazioni. Le attività inerenti la presente misura vengono confermate per il triennio 2023/2025.

Misura M5: commissioni, assegnazione uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione da parte dell'interessato all'atto della formazione delle commissioni di cui al D.lgs 165/01, art. 35 bis lett. c) (<i>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</i>)	Uffici coinvolti nelle procedure di assegnazione degli incarichi di cui al D.lgs 165/01 lett. c)	Efficacia immediata	Vigilanza da parte dei dirigenti e dei Responsabili sull'osservanza della misura per quanto di competenza
Attuazione dei controlli annuali (anche a campione o su segnalazione) e comunicazione al responsabile anticorruzione dell'esito degli stessi, ivi incluse eventuali esclusioni dalle commissioni di concorso.	Uffici coinvolti nelle procedure di assegnazione degli incarichi di cui al D.lgs 165/01, art. 35 bis lett. a) e b)		
Comunicazione al Servizio Gestione Risorse Umane delle commissioni nominate del corso dell'anno al fine di consentire al Servizio effettuare il controllo	Tutti gli uffici coinvolti nelle procedure di assegnazione degli incarichi di cui al D.lgs 165/01 lett. c)		
Attuazione dei controlli annuali (anche a campione o su segnalazione) e comunicazione al responsabile anticorruzione dell'esito degli stessi, ivi incluse eventuali esclusioni dalle commissioni di concorso.	Uffici risorse umane per i controlli sugli incarichi di cui al D.lgs 165/01, art. 35 bis lett. c)		

SCHEDA M5

Si segnala, infine, che con delibera del Direttore generale ARIC n.16 del 21.02.2022, in conformità alle suddette previsioni, è stata approvata la disciplina dei criteri di nomina delle commissioni giudicatrici di gara nei contratti di appalto o di concessione aggiudicati con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

2.4.5.6 TUTELA DEI DIPENDENTI PUBBLICI CHE SEGNALANO ILLECITI – WHISTLEBLOWING – M6

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la nuova legge sul whistleblowing (Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*"). che assicura al **whistleblower** ovvero a colui che segnala l'illecito, un **sistema di garanzie** che vieta l'imposizione di sanzioni, demansionamenti, licenziamento, trasferimento o di altre misure con effetto negativo sulle condizioni di lavoro del dipendente. In tale contesto, l'Anac ha elaborato e messo a disposizione in open source l'applicazione informatica "Openwhistleblowing" per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa, delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti pubblici. La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti e permette al Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.), che riceve le segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne

l'identità. I dati del whistleblower vengono, infatti, tenuti nascosti dal sistema informatico; al loro posto il segnalante utilizza un codice identificativo univoco che gli permette di dialogare con il R.P.C.T. in maniera "personalizzata" tramite la piattaforma informatica. Allo scopo di garantire un maggiore livello di tutela della riservatezza del trattamento dei dati e delle informazioni rispetto alle pregresse modalità di trattamento della segnalazione si propone di procedere, nel corso dell'anno 2022, all'acquisizione della suddetta piattaforma.

Nel 2021 l'ARIC ha aderito al progetto **WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes** per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la trasparenza (RPCT) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo web: <https://aric.whistleblowing.it/>

Nell'anno 2022 non sono state effettuate segnalazioni.

Per il 2023 sono previste misure di monitoraggio delle segnalazioni. Il RPCT, anche con il supporto del gruppo di lavoro dedicato alla gestione della segnalazione, raccoglie e organizza annualmente ed in forma anonima, i dati relativi alle segnalazioni e allo stato dei procedimenti di gestione delle segnalazioni medesime (es. numero di segnalazioni ricevute, tipologie di illeciti segnalati, ruoli e funzioni degli incolpati, tempi di definizione del procedimento disciplinare, etc.) pervenute in corso d'anno, al fine di:

- identificare le aree di criticità dell'ARIC sulle quali risulti necessario intervenire in termini di miglioramento e/o implementazione del sistema di controllo interno;
- introdurre nuove misure specifiche di prevenzione della corruzione e/o di fenomeni di maladministration secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dalle correlate prassi attuative.

Misura M6: Tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti – (whistleblowing)			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Monitoraggio	R.P.C.T.	Giugno 2023	Attuazione della Misura
Report annuale	R.P.C.T.	Dicembre 2023	Attuazione della Misura

SCHEDA M6

2.4.5.7 FORMAZIONE – M7

La formazione del personale costituisce uno degli strumenti fondamentali per la messa a punto di una efficace strategia di prevenzione della corruzione. Una formazione adeguata consente, infatti, di fornire a tutto il personale la necessaria conoscenza delle leggi e delle procedure di prevenzione della corruzione e delle modalità per riconoscere e gestire i segnali d'allarme.

Stante la carenza di risorse economiche che ne hanno limitato lo svolgimento di tale attività negli anni precedenti, il RPCT ha curato l'acquisizione di conoscenze in materia da parte del personale fornendo indicazioni e orientamenti.

Il Piano di Formazione, elaborato sulla base delle attività formative rivolte alle funzioni di Centrale di Committenza, così come dettagliato nelle specifiche sezioni del presente documento, dedica attenzione agli aspetti dell'anticorruzione e della trasparenza, indicando le risorse economiche necessarie alla implementazione di tale misura.

Le linee guida di tale Piano di misura di prevenzione sarà costituita da due livelli:

- livello generale: rivolto a tutti i dipendenti con un approccio fondato sulle tematiche dell'etica e della legalità;
- livello specifico: rivolto al responsabile della prevenzione, al personale, a vario titolo, coinvolto nel processo di prevenzione al personale che opera nelle aree dove è più elevato il rischio di corruzione.

Misura M7: Formazione			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Predisposizione del piano di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza in collaborazione con il R.P.C.T..	Gestione Risorse Umane e R.P.C.T.	31 maggio 2023	Attuazione della Misura
Individuazione e attivazione dei corsi formativi	Ufficio Risorse Umane e R.P.T.C.	Possibilmente entro il 30 Settembre 2023	
Trasmissione al responsabile anticorruzione dei dati relativi agli interventi formativi in materia di anticorruzione erogati ai dipendenti, con indicazione del numero dei dipendenti partecipanti, dell'articolazione per strutture, della quantità in termini di giornate/ore di formazione erogata, dei soggetti che hanno erogato la formazione e della tipologia dei contenuti della formazione		Secondo la tempistica indicata nel Piano di formazione e comunque entro il 30 novembre 2023	
Somministrazione ai soggetti ai quali è rivolta la formazione di questionari riguardanti la priorità di un'ulteriore formazione e il grado di soddisfazione dei percorsi avviati con l'indicazione di eventuali suggerimenti e correttivi d'attuare.			

SCHEDA M7

2.4.5.8 RISPETTO DEL PRINCIPIO DI ROTAZIONE DEGLI OPERATORI ECONOMICI DI FORNITORI O PRESTATORI DI SERVIZIO NELL'ACQUISIZIONE DI SERVIZI E FORNITURE – M8

L' art. 36 del D.Lgs. n. 50 del 2016, prevede che *“l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e*

forniture di importo inferiore alle soglie di cui all'articolo 35 avvengono nel rispetto dei principi di cui agli articoli 30, comma 1, 34 e 42, nonché **del rispetto del principio di rotazione degli inviti e degli affidamenti** e in modo da assicurare l'effettiva possibilità di partecipazione delle microimprese, piccole e medie imprese”.

Le Linee Guida n. 4 ANAC, di attuazione del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recanti “Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici” chiariscono la portata del principio di rotazione, affermando che tale principio trova applicazione nell'ambito “degli affidamenti e degli inviti, con riferimento all'affidamento immediatamente precedente a quello di cui si tratti, nei casi in cui i due affidamenti, quello precedente e quello attuale, abbiano ad oggetto una commessa rientrante nello stesso settore merceologico, ovvero nella stessa categoria di opere, ovvero ancora nello stesso settore di servizi”. Pertanto il principio si applica alle seguenti condizioni: si tratti di affidamenti temporalmente conseguenti, si tratti di affidamenti che abbiano ad oggetto la medesima categoria o settore.

Come chiarito dal Consiglio di Stato nella sentenza n. 3831/2019 il principio di rotazione si riferisce “non solo agli affidamenti ma anche agli inviti, orientando le stazioni appaltanti nella fase di consultazione degli operatori economici da interpellare e da invitare per presentare le offerte”. Pertanto il principio di rotazione applicato agli inviti comporta il venir meno del rischio che la scelta discrezionale della Pubblica Amministrazione si traduca in uno strumento di favoritismo.

Le Linee guida ANAC chiariscono inoltre, che “La rotazione non si applica laddove il nuovo affidamento avvenga tramite procedure ordinarie o comunque aperte al mercato, nelle quali la stazione appaltante, in virtù di regole prestabilite dal Codice dei contratti pubblici ovvero dalla stessa in caso di indagini di mercato o consultazione di elenchi, non operi alcuna limitazione in ordine al numero di operatori economici tra i quali effettuare la selezione”.

Dal monitoraggio effettuato dal R.P.C.T. risulta che gli affidamenti effettuati rispettano le disposizioni di legge e le prescrizioni dell'Anac; nelle determinazioni dirigenziali di affidamento viene dato atto del rispetto del principio di rotazione e, laddove, venga scelto lo stesso operatore economico nell'ambito della medesima categoria merceologica, nel provvedimento è sempre espressa una logica e coerente motivazione.

Trattandosi di una procedura trasparente, è possibile verificare anche il rispetto del principio di rotazione degli affidatari. La misura viene confermata per il triennio 2023/2025.

Misura M8: rispetto del principio di rotazione degli operatori economici prestatori di servizi nella acquisizione di servizi e forniture			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Inserimento motivazione del rispetto del principio di rotazione negli affidamenti di propria competenza.	Tutti i servizi che svolgono attività di affidamento di lavori, servizi e forniture	Efficacia immediata	Attuazione della Misura

SCHEDA M8

2.4.5.9 PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI – M9

Con D.G.R. n. 703 del 2015 è stato approvato il patto di integrità in materia di contratti pubblici regionali. L’Agenzia nelle proprie procedure adotta lo schema regionale approvato soprarichiamato. La misura di monitoraggio in ordine al rispetto dei patti d’integrità, si ripropone anche per gli anni 2023/2025.

Misura M9: Patti di integrità negli affidamenti			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Inserimento nei bandi di gara o nelle lettere di invito delle clausole di salvaguardia e dei casi di eventuale esclusione dalle gare.	Tutti gli uffici che avviano procedure di gara aperte, negoziate o in economia, <u>ad esclusione delle procedure di affidamento diretto</u> per l’inserimento nei bandi di gara o nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia	Efficacia immediata	Attuazione della Misura

SCHEDA M9

2.4.5.10 INCARICHI VIETATI AI DIPENDENTI DELL’ARIC E DISCIPLINA INCARICHI ISTITUZIONALI ED EXTRAISTITUZIONALI – M10

L’elenco annuale degli incarichi conferiti ai dipendenti, con indicazione della durata e del compenso spettante, è pubblicato nella sezione “*Amministrazione trasparente – personale – incarichi autorizzati al personale dipendente*”.

Le attività inerenti la presente misura vengono confermate per il triennio 2023/2025.

Misura M10: Incarichi vietati ai dipendenti			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Attuazione di monitoraggi annuali volti a verificare la presenza di incarichi extraistituzionali non autorizzati. I monitoraggi sullo svolgimento di incarichi extraistituzionali non autorizzati <u>possono essere svolti tramite controlli a seguito di segnalazioni pervenute o di fatto notorio circostanziato</u>	Ufficio Risorse Umane	Efficacia immediata	

SCHEDA M10

2.4.5.11 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI – M11

Il PNA 2013 prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 siano tenute a verificare la sussistenza - all’atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. 39/2013 – di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l’organo di indirizzo politico intende conferire l’incarico.

Tutte le dichiarazioni sull’insussistenza di cause di inconferibilità sono pubblicate in “*Amministrazione trasparente*”, come prevede l’articolo 20 del d.lgs. 39/2013.

Le attività inerenti la presente misura vengono confermate per il triennio 2023/2025.

Misura M11: Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Acquisizione delle dichiarazioni sull'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi da parte dei soggetti designati per la nomina o per il conferimento dell'incarico prima del relativo atto definitivo di nomina o di conferimento dell'incarico	Uffici Amministrativi e R.P.C.T.	Efficacia immediata	Attuazione della misura
Publicazione delle dichiarazioni sul sito istituzionale dell'ARIC			
Contestazione delle cause di inconferibilità/incompatibilità emerse nel corso dell'incarico	R.P.C.T.		

SCHEDA M11

2.4.5.12 LA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI M12

E' doveroso aggiungere qualche breve e sintetica considerazione in merito al principio di rotazione degli incarichi. Nell'ambito del PNA "la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate".

Va rimarcata la particolare condizione dell'Agenzia che, essendo dotata di due sole figure dirigenziali a Tempo Indeterminato con profili professionali non intercambiabili e una in Servizio di Comando, il cui servizio è cessato in data 16/05/2023 e successivamente prorogato con atto del Direttore Generale Deliberazione n. 21 del 15/05/2023 fino al 15/07/2023, nonché di una dotazione di unità di personale in misura inferiore alle funzioni da svolgere, pone ostacoli sia per la rotazione degli incarichi, che per una rigorosa strutturazione dei processi. Si consideri in aggiunta la necessità di dare continuità amministrativa ad un processo di rilancio delle attività di Centrale di Committenza, ivi comprese quelle connesse alla gestione delle procedure PNRR, con tempistiche stringenti dettate dalla programmazione nazionale, difficilmente conciliabile con il rallentamento dei ritmi che le operazioni di rotazione del personale comportano.

Le nuove prassi di condivisione nell'elaborazione e nell'adozione degli atti trovano sempre un coinvolgimento ampio delle figure dirigenziali; in particolare in caso di affidamento di beni, servizi e forniture nonché di reclutamento del personale e di conferimento di incarichi e collaborazioni, il procedimento è seguito in tutte le sue fasi da entrambe le dirigenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Agenzia.

La misura in questione è materia di informativa sindacale. Nel corso della riunione del 11/05/2023, le OO.SS. hanno richiesto di considerare nelle prassi di rotazione dell'Agenzia anche le professionalità dell'Agenzia coinvolte in qualità di RUP o Supporto al RUP nelle procedure di gara interessate ad una equa erogazione degli incentivi tecnici ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016.

Del pari, sarà richiesto sull'argomento parere del CUG.

Non sono state attuate dall'Amministrazione procedure di rotazione straordinaria, in quanto non si sono registrati casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva nei confronti dei dipendenti dell'ARIC.

Misura M12: la rotazione degli incarichi			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Condivisione nell'elaborazione e nell'adozione degli atti che trovano sempre il coinvolgimento di almeno due soggetti; in particolare in caso di affidamento di beni, servizi e forniture nonché di reclutamento del personale e di conferimento di incarichi e collaborazioni, il procedimento è seguito in tutte le sue fasi da entrambe le dirigenti in servizio presso l'Agenzia.	Le strutture interessate al conferimento degli incarichi Dirigenziali e alla nomina dei RUP e dei Supporti ai RUP nelle procedure di gara	Efficacia immediata	Attuazione della misura
Programmazione di uno schema di rotazione degli incarichi sia Dirigenziali che dei RUP e/o dei Supporto ai RUP nelle procedure di gara		Annuale (entro dicembre)	

SCHEDA M12

2.4.5.13 INDIVIDUAZIONE RASA M13

Il PNA 2016 ricorda che “ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell’inserimento e dell’aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. Si evidenzia, al riguardo, che tale obbligo informativo - consistente nella implementazione della BDNCP presso l’ANAC dei dati relativi all’anagrafica della s.a., della classificazione della stessa e dell’articolazione in centri di costo - sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall’art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. la disciplina transitoria di cui all’art. 216, co. 10, del d.lgs. 50/2016). L’individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

MisuraM13: Individuazione del RASA			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Individuazione del RASA	Direttore Agenzia	Entro Maggio 2023	Attuazione della misura
		Annuale (entro dicembre)	
Aggiornamento dei nominativi dei RUP presenti nella piattaforma ANAC	RASA	Efficacia immediata	
Formazione RUP	RASA	Entro ottobre 2023	

SCHEDA M13

2.4.5.14 GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO M14

Questa Amministrazione tenuto conto di quanto previsto dall'ANAC con Delibera n. 747 del 10 novembre 2021 (pubblicata il 23 novembre) ad oggetto: “Indicazioni di carattere generale sulla pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 dei dati relativi alle autovetture di servizio delle pubbliche amministrazioni e sull’introduzione di misure specifiche di prevenzione della

corruzione” ha in programma una serie di misure idonee volte ad assicurare un uso corretto delle auto di servizio.

Misura M14: Uso corretto delle auto di servizio			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Istituzione di un registro delle spese e conduzione delle spese di gestione e predisposizione modello da redigere mensilmente da parte degli utilizzatori.	RPTC	Entro Maggio 2023	Attuazione della misura
		Annuale (entro dicembre)	
Relazione mensile sull'utilizzo delle autovetture mediante compilazione di apposito modulo predisposto dall'Amministrazione da cui evincere la dichiarazione sul corretto utilizzo dell'uso delle autovetture di servizio.	Dipendenti/dirigenti	Efficacia immediata	
Monitoraggio della Misura	RPTC	Annuale	

SCHEDE M14

2.4.6 LE MISURE DI TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla legge 190/2012”, che, lungi dal costituire una “semplice” misura di prevenzione della corruzione, rappresenta essa stessa l’oggetto di una complessa disciplina normativa, che richiede una programmazione sistematica, contenuta in apposito documento.

Nella **delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016** avente ad oggetto “*Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2 016*”, l’Autorità ha espressamente previsto che costituiscano contenuto necessario dei Piani anticorruzione, sia gli obiettivi strategici in materia di trasparenza (art. 1, co. 8, L. 190/2012), da pubblicare unitariamente a quelli di prevenzione della corruzione, sia la sezione della trasparenza con l’indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni la cui omissione è sanzionabile ai sensi dell’art. 19, c.5, del d.l. 90/2014.

Assume rilievo sia come presupposto di buona amministrazione che di misura di prevenzione della corruzione e di contrasto alla cattiva amministrazione. Ai principi di pubblicità e trasparenza è riconosciuta rilevanza costituzionale, in quanto corollari del principio democratico e del buon andamento dell’amministrazione (artt. 1 e 97 Cost.).

Per consentire la piena accessibilità alle informazioni, il legislatore ha introdotto l’obbligo di costruire un’apposita sezione nella home page dei siti istituzionali denominata “Amministrazione trasparente” e ha introdotto gli istituti dell’accesso civico e dell’accesso civico generalizzato (art. 5, d.lgs. 33/2013): l’uno consente a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati soggetti a pubblicazione obbligatoria sul sito istituzionale, qualora ne sia stata omessa la pubblicazione; l’altro, riguardante la possibilità di accedere a dati e documenti, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, nel rispetto dei limiti previsti all’art. 5 bis, d.lgs. 33/2013.

Merita inoltre menzione, in materia di accesso, fortemente connessa al tema della trasparenza e della semplificazione amministrativa, la recente legge di conversione, in vigore dal 15 settembre 2020, del Decreto Semplificazione (D.L. 16/07/2020, n. 76 Misure urgenti per la semplificazione e

l'innovazione digitale) la cui priorità è rappresentata dall'obiettivo di una PA digitale entro il 28 febbraio 2021. In questo ambito sono molteplici gli interventi che si prospettano per le PP.AA. chiamate a razionalizzare l'organizzazione e le relative procedure per un più agevole e diffuso accesso ai servizi pubblici, che dovrà avvenire esclusivamente tramite piattaforme abilitanti, consentendo una crescente interazione tra amministrazioni e cittadini-utenti. La trasparenza amministrativa diviene pertanto prerogativa imprescindibile nel processo di trasformazione digitale della PA. Su questo aspetto per il 2023 l'ARIC si prefigge di dotarsi di una piattaforma che possa consentire la creazione di un canale differenziato per la trattazione delle richieste di accesso (documentale, civico semplice e civico generalizzato), l'assegnazione automatica e tracciata al responsabile di struttura, il monitoraggio delle risposte, dei relativi tempi nonché la tracciatura delle richieste.

Misure Trasparenza			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Monitoraggio delle pubblicazioni e del rispetto degli aggiornamenti normativi da parte dei referenti come indicato nell'allegato trasparenza al Piano	R.P.C.T.	31 Marzo 2023	Attuazione della misura
	R.P.C.T.	30 Novembre 2023	Attuazione della misura

SCHEDA MISURE TRASPARENZA

2.4.6.1 AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

La trasparenza è assicurata mediante pubblicazione sul sito dell'Agenzia, nella sezione Amministrazione trasparente di documenti, informazioni e dati previsti dalla normativa vigente.

Vengono indicati i flussi informativi per l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni previste, nonché i soggetti responsabili, in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione, di tali attività.

L'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti deve avvenire in modo tempestivo secondo quanto previsto dal d.lgs. 33/2013 e nel rispetto delle periodicità definite dalla normativa. Mancando una definizione normativa, in coerenza con la finalità sottesa alla disposizione, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori, utenti e Agenzia, si definisce "tempestiva" la pubblicazione di dati, informazioni e documenti, quando venga effettuata entro i quindici giorni dalla disponibilità definitiva degli stessi.

Affinché la trasparenza non sia considerata un mero adempimento ma condizione di effettività e piena conoscibilità dell'azione amministrativa, occorre rispettare criteri di qualità, come previsti dall'art. 6 del d.lgs 33/2013: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

È possibile per gli utenti inviare segnalazioni e suggerimenti, sia avvalendosi della posta elettronica sia del servizio "invia una segnalazione" dalla home page del sito.

2.4.6.2 DIRITTO ALL'ACCESSO M15

All'obbligo posto in capo alle amministrazioni di pubblicazione di documenti, informazioni e dati, corrisponde il diritto di chiunque a richiedere i medesimi nel caso di omessa pubblicazione, definito

quale “diritto di accesso civico” (art. 5 co 1 d.lgs. 33/2013). Al comma 2 del medesimo articolo è previsto il c.d. “accesso civico generalizzato” il quale consente a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di una posizione giuridicamente rilevante, di accedere a dati e documenti detenuti dall’amministrazione, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione. Ciascun responsabile deve trattare le richieste di accesso agli atti di competenza dell’area, nonché redigere un elenco degli accessi (contenente data e numero di protocollo della richiesta e della risposta, oggetto dell’istanza e motivazione sintetica della risposta), di cui poi viene data pubblicazione sul sito istituzionale in Amministrazione trasparente- Altri contenuti - Accesso civico - Elenco delle richieste di accesso.

Va segnalato che a seguito dell’adozione della piattaforma per la gestione delle procedure di gara STELLA le relative istanze di accesso agli atti sono veicolate su detta soluzione applicativa con conseguente necessità di riorganizzare i flussi documentali al fine di integrare le istanze di accesso agli atti connesse alle procedure di gara con le istanze riferite ad altri procedimenti amministrativi.

Misura M15: Diritto di accesso			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Revisione flussi documentali e procedure ai fini dell’integrazione	Dirigente amministrativa Area	Settembre 2023	Attuazione della Misura

SCHEDA M15

2.4.6.3 GARE DI APPALTO

Il decreto legislativo 18 aprile 2016 numero 50 di “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull’aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d’appalto degli enti erogatori nei settori dell’acqua, dell’energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture” (pubblicato nella GURI 19 aprile 2016, n. 91, S.O.) ha notevolmente incrementato i livelli di trasparenza delle procedure d’appalto.

L’articolo 22, rubricato Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico, del decreto prevede che le amministrazioni aggiudicatrici e gli enti aggiudicatori pubblichino, nel proprio profilo del committente, i progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull’ambiente, sulle città e sull’assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall’amministrazione e relativi agli stessi lavori.

Mentre l’articolo 29, recante “Principi in materia di trasparenza”, dispone: *“Tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture, nonché alle procedure per l’affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell’ambito del settore pubblico di cui all’articolo 5, ove non considerati riservati ai sensi dell’articolo 112 ovvero secretati ai sensi dell’articolo 162, devono essere pubblicati e aggiornati sul profilo del committente, nella sezione “Amministrazione trasparente”, con l’applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Al fine di*

consentire l'eventuale proposizione del ricorso ai sensi dell' articolo 120 del codice del processo amministrativo, sono altresì pubblicati, nei successivi due giorni dalla data di adozione dei relativi atti, il provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali.

E' inoltre pubblicata la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti. Nella stessa sezione sono pubblicati anche i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione”.

Invariato il comma 32 dell'articolo 1 della legge 190/2012, per il quale per ogni gara d'appalto le stazioni appaltanti sono tenute a pubblicare nei propri siti istituzionali:

- la struttura proponente;
- l'oggetto del bando;
- l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- l'aggiudicatario;
- l'importo di aggiudicazione;
- i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- l'importo delle somme liquidate.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Le amministrazioni trasmettono in formato digitale tali informazioni all'ANAC.

2.4.6.4 TRASPARENZA E TUTELA DEI DATI PERSONALI

Se da un lato, il legislatore negli ultimi anni ha declinato la trasparenza come pubblicazione di documenti, dati e informazioni sui siti istituzionali di amministrazioni ed enti, scostandosi dalla originaria formulazione in termini di accesso documentale, dall'altro occorre prestare attenzione alla protezione dei dati. La base giuridica per il trattamento dei dati personali effettuato per l'esecuzione di un interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri “è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento” (art. 2 ter d.lgs. 196/2003). Nell'adempiere agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, quando vi siano dati personali nei documenti e nei dati oggetto di pubblicazione, occorre prestare alcune cautele:

- verificare l'esistenza di una normativa che preveda l'obbligo di pubblicazione del documento o del dato;
- rispettare i principi di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, in particolare i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c);
- “rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione” (art. 7 bis

co 4 d.lgs. 33/2013.

Un ruolo importante di supporto è svolto dal Responsabile della Protezione dei Dati (RPD o DPO), essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali.

2.4.7 IMPLEMENTAZIONE DEL SISTEMA ANTIFRODE

Con Regolamento (UE) n. 1303/2013 e s.m.i. del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 recante – relativamente al periodo 2014- 2020 – sono state adottate “*disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, e che abroga il regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio*”, ed in particolare l’allegato I relativo al Quadro strategico Comune 2014/2020. Con successivo Regolamento di Esecuzione (UE) N. 1011/2014 della Commissione del 22 settembre 2014 sono state stabilite modalità di esecuzione del regolamento (UE) n.1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i modelli per la presentazione di determinate informazioni alla Commissione e le norme dettagliate concernenti gli scambi di informazioni tra beneficiari e autorità di gestione, autorità di certificazione, autorità di audit e organismi intermedi. In attuazione dell’articolo 59 del Regolamento (UE, EURATOM) n. 966/2012, gli Stati membri adottano tutte le misure necessarie, comprese le misure legislative, regolamentari e amministrative, per tutelare gli interessi finanziari dell’Unione, segnatamente mediante la prevenzione, l’individuazione e la correzione delle irregolarità e delle frodi, laddove il Regolamento (UE) n. 1303/2013 include specifici requisiti in materia di responsabilità degli Stati membri per la prevenzione delle frodi ed in particolare prevede: all’articolo 72 “Principi generali dei sistemi di gestione e controllo” lettera h), che i sistemi di gestione e di controllo assicurino la prevenzione, l’individuazione e la correzione delle irregolarità, incluse le frodi, ed il recupero delle somme indebitamente pagate, unitamente agli eventuali interessi.

Una delle priorità delle Amministrazioni responsabili e coinvolti nell’attuazione delle misure contenute nel **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** è quella di prevenire che l’ingente mole di risorse finanziarie stanziata sia immune a gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitti di interessi, frodi e corruzione. Ciascuna Amministrazione responsabile è, quindi, tenuta a svolgere controlli sulla regolarità delle procedure e delle spese e ad adottare tutte le misure necessarie a prevenire, correggere e sanzionare le eventuali irregolarità e gli indebiti utilizzi delle risorse. Le stesse sono, pertanto, chiamate ad adottare tutte le iniziative necessarie a prevenire le frodi, i conflitti di interesse.

Le Amministrazioni devono assicurare, nel corso del loro operato, la completa tracciabilità delle operazioni e la tenuta di una contabilità separata per l’utilizzo delle risorse del PNRR. A tal proposito, l’art. 7, comma 8, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, prevede la possibilità di stipulare specifici protocolli d’intesa con il Corpo della Guardia di Finanza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Inoltre, l’Agenzia in assenza di personale da poter dedicare alla specifica attività, ha avviato l’adozione di procedure interne proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative e idonee, da un lato, a gestire e mitigare i rischi cui sono esposti e, dall’altro, ad assicurare il riconoscimento, da parte dei propri dipendenti delle fattispecie sospette da comunicare alla UIF, oltre che le azioni propedeutiche alla definizione del documento di autovalutazione del rischio.

Obiettivo dell’Ente è procedere alla previsione di misure antifrode, integrate a misure anticorruzione, previa mappatura dei processi del Settore di riferimento entro il 30 settembre 2023.

Come da normativa e linee guida soprarichiamati il documento di valutazione in prima fase di attuazione porrà l’accento su tre processi fondamentali selezionati, considerati quelli maggiormente esposti a rischi di frode specifici:

- l’attuazione e la verifica/monitoraggio delle operazioni e procedure;
- la certificazione e i pagamenti;
- rischi di frode relativi agli appalti pubblici a gestione diretta secondo i suggerimenti dell’all.1 alla Nota EGESIF 14002100 giugno 2014 “Valutazione dei rischi di frode e misure antifrode efficaci e proporzionate”.

2.4.7.1 ANTIRICICLAGGIO E AVVIO DELLE PROCEDURE INTERNE. M16

ARIC prende atto anche della Comunicazione UIF dell’11 febbraio 2021 “Prevenzione di fenomeni di criminalità finanziaria connessi con l’emergenza da COVID-19” nonché del Pacchetto presentato in data 20 Luglio 2021 dalla Commissione Europea di proposte legislative volte a rafforzare le norme dell’UE in materia di lotta al riciclaggio di denaro e al finanziamento del terrorismo (AML/CFT) della Commissione europea. Inoltre in data 30 novembre 2021 è stato pubblicato il Decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 195, che costituisce la “Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale” entrato in vigore in data 15 dicembre 2021.

Il decreto introduce modifiche alla fattispecie di ricettazione (art. 648 c.p.), riciclaggio (art. 648 bis c.p.), impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.), autoriciclaggio (art. 648 ter.1 c.p.).

Per tutte tali fattispecie sono previsti:

- l’ampliamento del catalogo dei reati presupposto, che ora comprende anche i delitti colposi e le contravvenzioni punite con l’arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi;
- una diversa risposta sanzionatoria a seconda che il reato presupposto consista in un delitto o in una contravvenzione.

In data 29 novembre 2021 è stato pubblicato il Decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 184, che costituisce la “Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti” entrato in vigore in data 14 dicembre 2021.

Il decreto introduce le seguenti modifiche:

- è stato modificato l'art. 493 ter c.p., fino ad ora rubricato "Indebito utilizzo e falsificazione di carte di credito e di pagamento";
- è stato inserito l'art. 493 quater c.p., che prevede la nuova fattispecie di "Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti";
- è stato modificato l'art. 640 ter c.p., che prevede il reato di "Frode informatica";
- è stato inserito il nuovo art. 25 octies.1 all'interno del d. lgs. n. 231/2001, rubricato "Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti".

Considerato quanto sopra si è ritenuto opportuno prevedere nel 2023 l'aggiornamento dell'attuale procedura in uso all'Agenzia.

Misura M16: Antiriciclaggio			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Aggiornamento Procedure interne relative ai controlli mediante l'individuazione di casistiche relative al riciclaggio per le segnalazioni UIF	Le strutture interessate al conferimento degli incarichi dirigenziali	Entro ottobre 2023	Attuazione della misura
		Annuale (entro dicembre)	

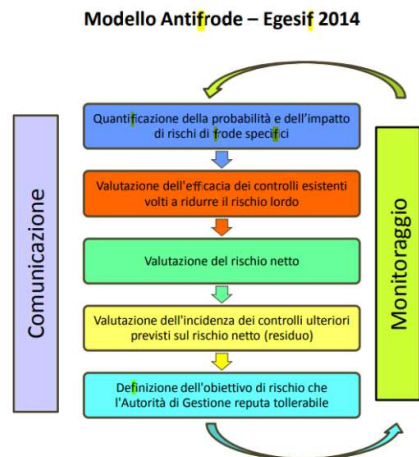
SCHEDA M16

2.4.7.2 AUTOVALUTAZIONE DEL RISCHIO DI FRODE DEI PROCESSI M17

L'art. 125, paragrafo 4, lett. c) del Regolamento (UE) 1303/2013 dispone che le Autorità di Gestione dei programmi comunitari devono adottare misure antifrode efficaci e proporzionate per assicurare l'efficace protezione del bilancio comunitario. L'Europa, a tal uopo, ha emanato le seguenti Linee Guida:

- CE(OLAF): Orientamenti sulle strategie nazionali antifrode per i Fondi Strutturali e di Investimento Europei (SIE);
- COCOF 09/003/00-IT: Nota informativa sugli indicatori di frodi ai danni del FESR, del FSE e del F.C.;
- CE (OLAF): Individuazione di frodi documentali nel quadro delle azioni strutturali: Guida pratica per le Autorità di Gestione;
- CE (OLAF): Individuazione dei conflitti di interessi nelle procedure d'appalto nel quadro delle azioni strutturali;
- EGESIF-14-0021-00/16-06-2014: Valutazione dei rischi di frode e misure antifrode efficaci e proporzionate;
- CE (OLAF): Raccolta di casi anonimizzati.

Nell'approccio metodologico alla gestione del rischio di frode, si procederà seguendo le direttive della nota orientativa EGESIF 14-0021 del 16/06/2014. Il modello può essere così sintetizzato:



Pertanto nel 2023 si avvierà l'attività di implementazione, in coerenza con:

- la Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018, di aggiornamento del PNA, che contiene un'apposita sezione intitolata "Le procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione" (Sezione II) che ha espresso proprio la scelta di effettuare un focus sulle procedure per l'impiego dei finanziamenti europei e nazionali, con la considerevole entità delle risorse pubbliche assegnate alle amministrazioni centrali e regionali dall'Unione europea e dal Governo;
- gli artt.125 (4) (c) e 72 lettera h) del Reg. (UE) n.1303/2013;
- la Guida EGESIF_14-0021-00 del 16/06/2014 elaborata dalla Commissione Europea sulla "Valutazione dei rischi di frode e misure antifrode efficaci e proporzionate";
- le Guide elaborate dalla Commissione Europea - Ufficio Europeo per la lotta antifrode – OLAF per l'Individuazione dei conflitti di interessi nelle procedure d'appalto e per l'Individuazione di frodi documentali nel quadro delle azioni strutturali;
- la nota di informazione sugli indicatori di frode per il FESR, l'FSE e l'SC, a cura del COCOF 09/003/00-IT;
- la determina DG ACT n. 283/2016 del 22/12/2016 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale;

L'Agenzia provvederà dunque a definire i responsabili incaricati che dovranno redigere il documento di autovalutazione dell'esposizione a rischi di frode specifici.

Tale analisi si baserà sulle seguenti fasi metodologiche:

1. quantificazione del rischio che un determinato tipo di frode possa essere commesso, valutandone impatto e probabilità (rischio lordo);
2. valutazione dell'efficacia dei controlli esistenti volti a ridurre il rischio lordo;
3. valutazione del rischio netto, dopo aver preso in considerazione le ripercussioni degli eventuali controlli attuali, nonché la loro efficacia, ossia la situazione allo stato attuale (rischio residuo);

4. valutazione dell'impatto dei controlli per l'attenuazione del rischio previsti sul rischio netto (residuo);
5. definizione di un obiettivo di rischio, ossia il livello di rischio che l'autorità di gestione considera tollerabile. La valutazione dei rischi di frode è stata effettuata utilizzando i principi e gli strumenti di gestione del rischio esistenti. L'obiettivo complessivo è, infatti, quello di far fronte ai principali rischi di frode in modo mirato, tenendo conto - oltre ai requisiti di base - del fatto che il beneficio globale di ogni misura antifrode supplementare deve essere superiore ai suoi costi complessivi (principio della proporzionalità) e ricordando altresì gli elevati costi in termini di reputazione dovuti a frode e corruzione.

M17 - Misura: Antiriciclaggio			
Azione	Responsabile	Termine di attuazione	Monitoraggio
Costituzione Unità incaricata dell'autovalutazione del rischio di frode	R.P.T.C.	Entro settembre 2023	Attuazione della misura
Documento di Autovalutazione rischio Frode	Unità incaricata	Novembre 2023	Attuazione della misura

SCHEMA M17

2.4.8 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi condotta nella redazione del presente documento di programmazione conferma, come già evidenziato lo scorso anno, un quadro sostanzialmente positivo, sia in ordine all'efficacia delle misure di prevenzione che si sono dimostrate in linea con le aspettative, sia con riferimento all'attuazione degli obblighi di trasparenza.

L'analisi di contesto dimostra un rischio di corruzione nel complesso piuttosto contenuto, sia per le funzioni proprie dell'Ente, che prevedono una limitata attività di amministrazione attiva di risorse pubbliche, circoscritta all'attività amministrativa a supporto del funzionamento delle stesse, sia per il fatto che i monitoraggi condotti dal R.P.C.T. negli anni non hanno evidenziato, fino ad oggi, episodi di *maladministration*, né attraverso segnalazioni interne di whistleblowing, né attraverso segnalazioni di illeciti da parte dei cittadini; non sono emerse, inoltre, sentenze a carico dei dipendenti dell'Agenzia per reati di corruzione o per illeciti amministrativi né procedimenti disciplinari.

Sebbene nel prossimo triennio sarà necessario procedere ad una nuova mappatura dei processi che tenga conto anche delle modifiche nell'assetto organizzativo dell'ARIC, tuttavia, si presume ragionevolmente che la situazione generale dell'amministrazione non differirà molto da quella attuale, fatti salvi gli esiti del processo di gestione che potrebbero comportare l'individuazione di nuove aree di rischio.

Per la natura e le caratteristiche dimensionali dell'Agenzia e soprattutto per le funzioni istituzionali svolte, non si ritiene di dover procedere, almeno per il 2023, alla programmazione di ulteriori misure di prevenzione della corruzione.

Le eventuali assunzioni programmate per il triennio 2023/2025, determineranno, certamente, una maggiore attenzione all'attività formativa del personale che dovrà essere adeguatamente formato in materia di anticorruzione e trasparenza, con riferimento anche agli obblighi contenuti nel Codice

di Comportamento.

Costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Piano i documenti di seguito indicati che, per comodità di esposizione sono riportati in allegato:

- Allegato n. 1: Elenco degli Obblighi di pubblicazione della Sezione “Amministrazione Trasparente” rivisto e integrato con la sottosezione 1° Livello – Bandi di gara e contratti (sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione “Bandi di gara e contratti” dell’Allegato 1 alla Delibera ANAC 1310/2016 e dell’Allegato 1 alla Delibera ANAC 1134/2017;
- Allegato n. 2: Tabella riepilogativa delle misure di Prevenzione della Corruzione del PTPC 2023-2025.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La presente sezione deve contenere, nella sua forma compiuta, le seguenti informazioni:

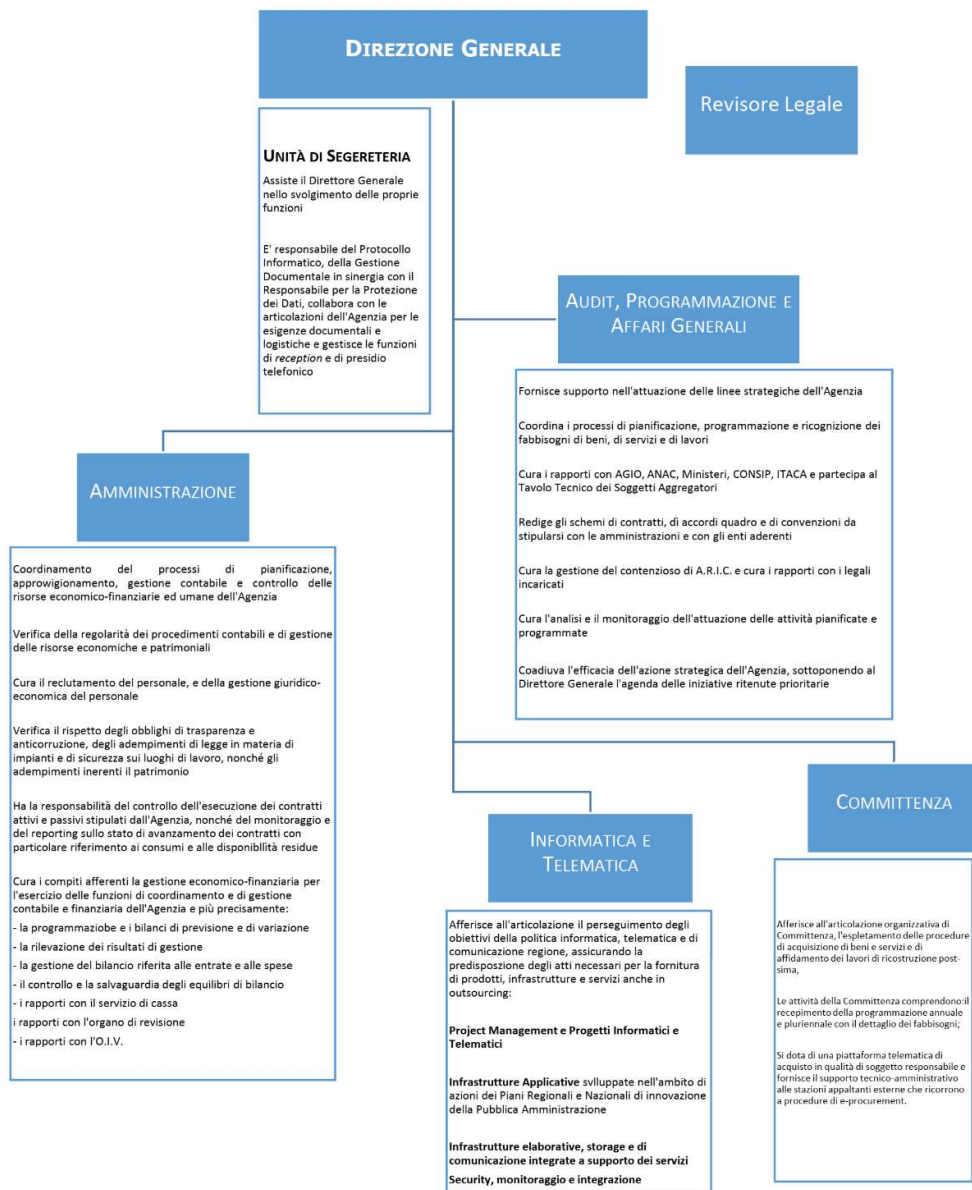
- ✓ organigramma;
- ✓ livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo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

Nella presente fase è in corso un processo di ristrutturazione, che contempla anche una revisione normativa, che non consente di completare l'organizzazione della dotazione organica sulla base della struttura vigente conforme al Regolamento di cui alla DGR 582 del 04/10/2019 recante "DGR 501 del 14/08/2019 – Modifica del Regolamento di attuazione ARIC – Approvato con DGR n. 501 in data 14/08/2019" che contempla le seguenti 4 Aree:

- 1) *AUDIT, PROGRAMMAZIONE E AFFARI GENERALI;*
- 2) *AMMINISTRAZIONE;*
- 3) *INFORMATICA E TELEMATICA;*
- 4) *COMMITTENZA.*

Ad ogni buon conto si riporta l'attuale organigramma dell'Agenzia:

Organigramma dell'Agenzia



Si fa riserva di apportare le opportune modifiche al presente documento nel corso del processo di ristrutturazione avviato.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

Quanto sopra premesso l'Amministrazione ha sottoposto al confronto con le OO.SS. la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto come previsto dal vigente CCNL Enti Locali agli artt. 63 e seguenti sulla base del documento di seguito riportato (Riunione di confronto sindacale in data 11/05/2023).

Analogamente, verrà acquisito parere da parte del CUG.

Il lavoro agile (o smart working), la cui definizione è contenuta nella L. n° 81/2017, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali, ma organizzata per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. Si caratterizza per flessibilità organizzativa, volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e per l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come, ad esempio, pc portatili, tablet e smartphone).

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella [circolare n. 48/2017](#).

I criteri generali che regolano lo svolgimento del lavoro agile sono stabiliti dall'Amministrazione con proprio atto organizzativo. In proposito, l'ARIC ha adottato la determinazione dirigenziale n. 311 del 10.11.2021 recante: "Attuazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro dell'A.R.I.C.", con la quale è stato recepito il suddetto verbale rimesso dal Comitato per la sicurezza ARIC. Con Deliberazione del Direttore Generale n° 17 del 22.3.2022 è stata autorizzata la prosecuzione del lavoro agile secondo le modalità stabilite nel disciplinare, condiviso nuovamente come innanzi espresso dalle OO.SS. nella seduta del 11/05/2023, che di seguito si riporta.

3.2.1 DISCIPLINARE IN MATERIA DI LAVORO AGILE ARIC

Di seguito il testo del disciplinare in materia di lavoro agile adottato dall'Agenzia.

Disciplinare in materia di lavoro agile

Premessa

La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito dei cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, da situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

Il lavoro agile supera la tradizionale logica del controllo sulla prestazione, ponendosi quale patto

fiduciario tra l'amministrazione e il lavoratore, basato sul principio guida "FAR BUT CLOSE", ovvero "lontano ma vicino"¹.

Ciò a significare la collaborazione tra l'amministrazione ed i lavoratori per la creazione di valore pubblico, a prescindere dal luogo, dal tempo e dalle modalità che questi ultimi scelgono per raggiungere gli obiettivi perseguiti dall'amministrazione.

Tale principio si basa sui seguenti fattori:

- ✓ Flessibilità dei modelli organizzativi;
- ✓ Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- ✓ Responsabilizzazione sui risultati;
- ✓ Benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;
- ✓ Utilità per l'amministrazione;
- ✓ Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- ✓ Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- ✓ Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- ✓ Equilibrio in una logica win-win: l'amministrazione consegue i propri obiettivi e le lavoratrici e i lavoratori migliorano il proprio "Work-life balance".

Tra questi fattori, rivestono un ruolo strategico la cultura organizzativa e le tecnologie digitali in una logica di gestione del cambiamento organizzativo per valorizzare al meglio le opportunità rese disponibili dalle nuove tecnologie. Le tecnologie digitali sono fondamentali per rendere possibili nuovi modi di lavorare; sono da considerarsi, quindi, un fattore indispensabile del lavoro agile.

Il livello di digitalizzazione permette di creare spazi di lavoro digitali virtuali nei quali la comunicazione, la collaborazione e la socializzazione non dipendono da orari e luoghi di lavoro; ma, affinché questo avvenga in modo efficace, occorre far leva sullo sviluppo di competenze digitali trasversali ai diversi profili professionali.

Ancor prima della digitalizzazione, le esperienze di successo mostrano come la vera chiave di volta sia l'affermazione di una cultura organizzativa basata sui risultati, capace di generare autonomia e responsabilità nelle persone, di apprezzare risultati e merito di ciascuno.

Articolo 1 - Definizione del lavoro agile

1. Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è stato introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017. L'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" della L. 7 agosto 2015 n. 124 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che accorperà,

¹ 1 Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "LINEE GUIDA SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) E INDICATORI DI PERFORMANCE" - Art. 14, comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

tra gli altri, i piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell'anticorruzione.

2. La Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile, a firma del Presidente del Consiglio dei Ministri, recante gli indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e le linee guida per la nuova organizzazione del lavoro, finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, richiamando le amministrazioni pubbliche a sperimentare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, anche al fine di tutelare le cure parentali, prevede l'introduzione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, più adeguate alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti e al miglioramento dei servizi erogati ed individua gli strumenti organizzativi e operativi che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per la promozione e lo sviluppo del lavoro agile.
3. Per lavoro agile si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Articolo 2 - Requisiti di accesso al lavoro agile

1. Può aderire volontariamente all'istituto del lavoro agile il personale dipendente e dirigente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno e a part-time, a tempo determinato ovvero in servizio in posizione di comando e distacco da altri Enti impiegato presso l'ARIC. L'adesione al lavoro agile da parte di personale impiegato nell'Ente mediante altre forme di lavoro, potrà essere prevista negli atti che ne disciplinano l'utilizzo.
2. Il Dirigente competente si riserva di valutare:
 - a. l'adesione o meno del personale neo assunto in relazione alla necessità di affiancamento nello svolgimento delle attività preposte;
 - b. l'ammissibilità o la revoca del lavoro agile al personale che sia stato oggetto di procedimenti disciplinari.

Articolo 3 – Individuazione dei dipendenti in lavoro agile

1. Sulla base delle attività di ciascun Servizio e del relativo grado di digitalizzazione e di smartizzazione i Dirigenti dei servizi interessati, con cadenza annuale:
 - a. autorizzano le richieste di adesione volontaria alle attività in modalità agile del personale della propria struttura , tenendo conto della percentuale prevista dalla normativa di personale da destinare al lavoro agile esclusi i dipendenti che versano nella condizione di "lavoratori fragili"/"caregiver" che hanno obbligo di prestare lavoro in modalità agile;
 - b. garantiscono un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione

- in presenza;
- c. assegnano ai dipendenti che svolgono attività lavorativa in modalità agile gli obiettivi della prestazione;
 - d. verificano che lo svolgimento della prestazione di lavoro, resa in modalità agile, non pregiudichi o riduca in alcun modo la fruizione dei servizi a favore degli utenti.
2. E' riconosciuta comunque la assoluta priorità alle richieste delle lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art 16 del D.lgs. 151/2001, ovvero alle richieste dei lavoratori che sono in condizioni di disabilità o con figli in condizioni di disabilità, "caregiver", ai sensi dell'art.3 comma 1 e 3.
 3. E' riconosciuta comunque la assoluta priorità alle richieste delle lavoratrici, nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art 16 del D.lgs. 151/2001, ovvero alle richieste dei lavoratori che sono in condizioni di disabilità o con figli in condizioni di disabilità, "caregiver", ai sensi dell'art.3 comma 1 e 3.
 4. Nel caso in cui sussistano più dipendenti disponibili che rispondono ai requisiti di cui ai precedenti commi, il Dirigente individua i dipendenti secondo le seguenti priorità:
 - a. Lavoratori/trici disabile a seguito di infortunio o malattia professionale;
 - b. Lavoratori/trici portatori di patologie croniche, con multimorbilità, nonché con stati di accertata immunodepressione congenita o acquisita e/o affetti da patologie che li espongono a maggior rischio di contagio o a maggior rischio per la propria salute;
 - c. Lavoratrici in stato di gravidanza;
 - d. Lavoratori/trici con figli fino a 14 anni di età;
 - e. Residenza in località distanti dalla sede di lavoro per un tempo di percorrenza con mezzi pubblici o privati superiori a un'ora o >Km 50;
 - f. Coniugi/conviventi di personale infermieristico/medico del Servizio Sanitario Nazionale, che prestano attività ospedaliera, in caso di dichiarazione di Stato di Emergenza per patologie sanitarie;
 - g. Lavoratori/trici ultra sessantacinquenni;
 - h. Lavoratori/trici residenti o domiciliati in comuni al di fuori di quello della sede di lavoro in proporzione alla distanza di quest'ultima dal domicilio.
 5. Il dipendente che non ha usufruito del lavoro agile nell'anno precedente ha priorità rispetto agli altri richiedenti.

Articolo 4 – Adesione al lavoro agile e Accordo fra le parti

1. L'attivazione del lavoro agile avviene su base volontaria, espressa congiuntamente dalle parti attraverso la sottoscrizione dell'Accordo individuale tra l'Amministrazione, nella persona del dirigente di primo livello, e il dipendente.
2. L'Accordo individuale sottoscritto deve contenere i seguenti elementi essenziali:
 - a. le attività oggetto di prestazione lavorativa svolta in modalità agile, ovvero all'esterno della sede di lavoro;
 - b. gli indicatori ed i tempi per la valutazione delle attività indicate al punto precedente;
 - c. il numero delle giornate settimanali in cui l'attività lavorativa sarà svolta in modalità

- agile tenuto conto delle attività di competenza del dipendente, della funzionalità dell'ufficio e della ciclicità delle funzioni. I dipendenti possono svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile nella misura massima di 3 giorni alla settimana (salvo esigenze straordinarie di carattere sanitario);
- d. le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi attraverso report e/o riunioni periodiche;
 - e. la validità temporale dell'accordo, fissata in 1 anno, prorogabile, alla scadenza;
 - f. l'utilizzo della strumentazione tecnologica eventualmente fornita dall'amministrazione. Qualora al momento della sottoscrizione dell'Accordo individuale non fossero disponibili dotazioni adeguate di proprietà dell'Ente, il dipendente potrà avviare il lavoro agile accettando di utilizzare la propria dotazione personale;
 - g. i termini di preavviso in caso di recesso dall'Accordo;
 - h. la fascia oraria di contattabilità telefonica e/o a mezzo posta elettronica;
 - i. gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati.
3. Durante il periodo di svolgimento della prestazione in lavoro agile è possibile, previa intesa tra le parti, modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, per motivate esigenze espresse dal lavoratore, ovvero per necessità organizzative e/o gestionali del Dirigente.
 4. In caso di eventuali modifiche riguardanti il profilo professionale del dipendente o dell'attività svolta dal medesimo, la prosecuzione della prestazione in lavoro agile è condizionata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

Articolo 5 – Modalità di svolgimento della prestazione in lavoro agile

1. L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente il quale farà riferimento al "normale orario di lavoro" (full-time o part-time) con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto, comunque, dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione decentrata.
2. Il dipendente è tenuto a rispettare la programmazione delle giornate in modalità agile come concordate mensilmente in accordo con il proprio Dirigente.
3. Il dipendente può chiedere, per sopravvenute esigenze personali, la modifica della programmazione delle giornate da rendere in modalità agile, nel rispetto del numero totale di giornate mensili stabilito. Per sopravvenute esigenze di servizio, sia la giornata programmata in modalità agile, sia le modifiche comunicate dal dipendente, possono essere revocate dal Responsabile con idoneo preavviso (di norma pari a 24 ore), con possibilità, in tal caso, per il dipendente, di riprogrammare la giornata entro lo stesso mese.
4. Nel caso di malfunzionamenti tecnici di qualsiasi natura che impediscano lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto, il dipendente informa il Dirigente del Servizio ovvero della Struttura di appartenenza.
5. In caso di obbligo di rientro nella sede lavorativa del dipendente, allo stesso è data, in alternativa, la facoltà di poter giustificare la giornata/le ore non prestate con gli istituti contrattuali disponibili (ferie, permessi personale, particolari motivi).

6. In caso di necessità, il dipendente può avvalersi dei permessi personali a disposizione per i vari titoli di assenza secondo le modalità definite dalla contrattazione. La mancata fruizione, per qualsiasi motivo, della giornata in modalità di lavoro agile può essere recuperata previo accordo tra le parti contraenti, dandone preventiva comunicazione al Servizio di appartenenza.
7. La prestazione lavorativa è svolta dal dipendente senza precisi vincoli di orario nel rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. La prestazione può essere svolta in parte all'interno della sede di lavoro ed in parte o esclusivamente all'esterno, anche presso altre sedi dell'Ente.
8. La prestazione lavorativa agile deve essere espletata nella fascia giornaliera dalle ore 7.30 e non oltre le ore 19.30 e non può essere effettuata nelle giornate di sabato, domenica o festive infrasettimanali.
9. Al fine di assicurare un'efficace ed efficiente interazione con l'Ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente, nell'arco della giornata di lavoro agile, deve garantire la sua contattabilità da parte dell'Ufficio (a mezzo e-mail, telefono, messaggi ecc...) secondo quanto di seguito indicato:
 - ✓ una fascia di contattabilità della durata di almeno tre ore continuative nel periodo dalle ore 9.00 alle ore 13.00;
 - ✓ una ulteriore fascia di contattabilità (oltre a quella mattutina) nelle giornate di rientro pomeridiano, della durata di almeno 60 minuti continuativi nel periodo dalle ore 15.30 alle ore 17.00.
10. Ai dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile, sia per gli aspetti normativi sia per quelli economici, si applica la disciplina vigente prevista dalla contrattazione collettiva ivi comprese le disposizioni in tema di malattia e ferie.
11. Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile non è configurabile il lavoro straordinario – salvo specifica richiesta del Dirigente - né la maturazione di PLUS orario né riposi compensativi. All'interno delle fasce orarie di contattabilità indicate nell'accordo individuale, sono configurabili i permessi brevi (es. per visite mediche), frazionabili ad ore, e altri istituti che comportino riduzioni di orario.
12. Per esigenze di servizio o personali e previo accordo tra le parti contraenti, è possibile espletare, nell'arco della giornata lavorativa, la propria attività in parte in presenza ed in parte presso il domicilio. In ogni caso lo svolgimento dell'attività assegnata resta immutata.
13. In caso di malattia la prestazione lavorativa in modalità agile non può essere eseguita nel rispetto delle norme in materia di assenze dal lavoro. Il lavoratore agile conserva il diritto a fruire dei medesimi istituti di assenza giornaliera previsti per la generalità di tutti i dipendenti dell'Amministrazione.

Articolo 6 - Programmazione delle attività e degli obiettivi, controllo e valutazione

1. Gli obiettivi della prestazione resa in modalità agile, le modalità ed i tempi di esecuzione coincidono con gli obiettivi ordinari previsti dalla declaratoria del Servizio di appartenenza ed assegnati annualmente al dipendente dal Dirigente del Servizio, oltre agli obiettivi indicati nel

Piano delle Prestazioni approvato annualmente dall'Amministrazione regionale, come puntualmente individuati nella scheda allegata all'Accordo individuale.

2. L'attività lavorativa svolta in modalità agile sarà riscontrata settimanalmente dal Dirigente del Servizio che verificherà il rispetto delle disposizioni impartite per lo svolgimento delle attività assegnate nonché il rispetto delle tempistiche stabilite da altre disposizioni e/o leggi in materia.
3. La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo e di controllo del Dirigente che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate alla prestazione resa presso i locali aziendali. Il potere di controllo sulla prestazione resa al di fuori dei locali aziendali si esplicherà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti.
4. La valutazione della performance organizzativa e individuale svolta in modalità agile è disciplinata dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Il lavoratore agile deve garantire che il livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati fornito con modalità in presenza ovvero in modalità di lavoro agile, sia adeguato ai compiti e agli obiettivi attribuiti. Il dipendente si impegna a fornire adeguati e periodici feedback sullo stato di avanzamento dei propri obiettivi e/o compiti, evidenziando eventuali scostamenti di performance rispetto alle previsioni.
6. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile il comportamento del dipendente dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione dovrà essere svolta sulla base di quanto previsto dai CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento. Secondo la loro gravità e nel rispetto della disciplina legale e contrattuale vigente, le condotte non conformi al Codice di disciplina e al Codice di comportamento dell'Ente connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Articolo 7 - Dotazione Tecnologica-Strumentazione

Il dipendente di norma espleta la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici forniti dall'Amministrazione quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione stessa, per l'esercizio dell'attività lavorativa. Il dipendente è tenuto ad utilizzare la dotazione fornita dall'Amministrazione esclusivamente per motivi inerenti l'attività d'ufficio, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo la strumentazione medesima. Qualora l'Amministrazione non disponga di tutti i suddetti strumenti informatici e/o tecnologici idonei propri, il lavoratore potrà usare la propria dotazione informatica, se ritenuta idonea dall'Amministrazione, necessaria per l'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro. Il lavoratore agile è tenuto ad utilizzare esclusivamente le piattaforme digitali nonché gli altri strumenti tecnologici messi a disposizione dall'Amministrazione, in quanto idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile. Le spese connesse, riguardanti i consumi elettrici e di connessione, o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile o il riscaldamento sono, salvo diverse disposizioni successive, a carico del dipendente. L'Amministrazione provvederà ad un ristoro economico come individuato in contrattazione decentrata.

Articolo 8 - Diritto alla Disconnessione

1. In attuazione di quanto disposto all'art. 19 comma 1 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'Amministrazione riconosce il diritto alla disconnessione: il lavoratore agile ha diritto a non leggere e non rispondere a e-mail, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione. Per la relativa attuazione vengono adottate le seguenti prescrizioni:
 - a. il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi;
 - b. il "diritto alla disconnessione" si applica dalle ore 19.00 alle 7.30 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché dell'intera giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale).

Articolo 9 – Formazione

1. Al fine di sviluppare e promuovere le competenze e le conoscenze propedeutiche alla realizzazione dell'innovazione organizzativa e del cambiamento nel "modo di lavorare", la formazione generale (base e avanzata) e la formazione digitale diventano "strumenti" obbligatori per tutto il personale (Dirigenti, P.O. e dipendenti).
2. Il personale è inoltre tenuto a seguire ulteriori percorsi formativi stabiliti dall'Ente, aventi ad oggetto, in particolare, gli aspetti legati alla sicurezza, al lavoro per obiettivi, ai cambiamenti culturali e organizzativi, ai rischi connessi all'iperconnessione.
3. La mancata partecipazione ai corsi obbligatori rileva ai fini del mantenimento dell'Accordo di lavoro agile e ai fini della valutazione della performance.

Articolo 10 – Principio di non discriminazione e pari opportunità

1. Il lavoro agile si applica nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, in considerazione, e compatibilmente, con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede lavorativa dell'amministrazione.

Art. 11 Trattamento giuridico ed economico

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile mantiene il medesimo trattamento giuridico ed economico che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, regolato dalla contrattazione collettiva.
2. E' garantita parità di trattamento normativo e giuridico dei lavoratori che aderiscono al lavoro agile anche in riferimento alle indennità e al trattamento accessorio rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno della sede dell'amministrazione. Il lavoro agile non pregiudica in alcun modo le prospettive di sviluppo professionale e formativo previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
3. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo di lavoro in modalità lavoro agile non sono configurabili prestazioni straordinarie, aggiuntive, notturne e festive e prestazioni in turno.
4. Al dipendente in lavoro agile non è dovuto il buono pasto relativo alla fascia di attività standard

08,00- 14,00; 14,30-17.30.

Art. 12 Diritti sindacali

1. Al lavoratore agile sono garantiti gli stessi diritti sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nella sede di lavoro.
2. La partecipazione della lavoratrice e del lavoratore agile alle assemblee sindacali, allo sciopero e alle altre iniziative promosse dalle organizzazioni sindacali sono disciplinate dalle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva.
3. L'Amministrazione provvede a rendere disponibile una bacheca Sindacale On-Line accessibile ai dipendenti in Lavoro Agile.

Art. 13 Gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

1. Al lavoratore "agile" si applicano le medesime tutele previste per il restante personale in ordine all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.
2. Gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali dell'Amministrazione e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.
3. Ai sensi dell'articolo 23, comma 3, della legge 22 maggio 2017, n. 81, il lavoratore "agile" ha diritto alla tutela anche per gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'Amministrazione quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.
4. Il lavoratore "agile" è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

Art. 14 Valutazione performance e monitoraggio

1. In riferimento alla valutazione delle performance, l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta differenziazione alcuna rispetto allo svolgimento in modalità tradizionale. Ciascun Dirigente di Servizio, sulla base delle indicazioni date dal Direttore Generale, predispone un sistema di monitoraggio al fine di verificare costantemente i risultati conseguiti attraverso la prestazione lavorativa svolta a mediante lavoro agile.

3.2.2 ACCORDO INDIVIDUALE PER LO SVOLGIMENTO ATTIVITA' LAVORATIVA IN MODALITA' LAVORO AGILE

Per completezza si riporta di seguito il Modello di Accordo Individuale sottoscritto tra le parti.

Accordo individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile

Il/La sottoscritto/a _____, Dirigente del Servizio _____
dell'ARIC, di seguito denominato "Dirigente"

E

Il dipendente _____, nato/a a _____, il _____ e residente a _____
(Prov. _____) in Via _____ n. _____, codice fiscale _____,
di seguito denominato "Lavoratore"

PREMESSO CHE

Il Lavoratore ha manifestato la propria esigenza di svolgere in lavoro agile la propria prestazione lavorativa;

il Dirigente ha ritenuto che sia conforme ai propri interessi, anche di produttività, rispondere positivamente alla richiesta del Lavoratore;

il Dirigente ha inoltre verificato la sussistenza delle "condizionalità" previste dalla vigente normativa per l'accesso al lavoro agile e, in particolare, ha valutato che lo svolgimento della prestazione lavorativa in lavoro agile non pregiudica o riduce la fruizione dei servizi resi dall'unità organizzativa a favore dell'utenza nonché l'efficace ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro ai quali il Lavoratore è assegnato;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Articolo 1

(Definizioni e generalità)

1. Ai fini del presente accordo e in coerenza con la vigente normativa in materia, per "Lavoro agile" si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, ma in ogni caso entro i confini del territorio nazionale. La prestazione lavorativa in modalità agile viene eseguita fuori dai locali dell'Agenzia, senza una postazione fissa e predefinita, mediante una programmazione mensile complessiva che garantisca la prestazione stessa di due giorni lavorativi e/o 15 ore settimanali in prestazione agile.
2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Il Lavoratore conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza.
3. L'Agenzia garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità previste per il lavoro in presenza con riferimento a progressioni di carriera, progressioni economiche, incentivazione della performance, iniziative formative.

Articolo 2

(Luoghi di svolgimento della prestazione)

1. Nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il Lavoratore è

tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono il rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 3 in materia di sicurezza sul lavoro, la piena operatività della dotazione informatica, la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni trattati.

Articolo 3

(Sicurezza sul lavoro)

1. Il Lavoratore dà atto di aver ricevuto la specifica informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro agile, allegata al presente contratto. Il Lavoratore dichiara di avere consapevolezza dei contenuti della suddetta informativa.
2. Il Lavoratore si impegna a rendere note eventuali situazioni anomale che dovesse riscontrare in occasione dell'attività lavorativa, anche con riferimento a quella svolta all'esterno della sede dell'Agenzia.
3. Il Lavoratore si impegna a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa nell'esecuzione della prestazione lavorativa che nella individuazione dei luoghi presso i quali renderla.

Articolo 4

(Oggetto, Durata dell'accordo e Recesso)

1. Il contenuto dell'attività lavorativa è quello definito nel progetto allegato al presente contratto.
2. Durante l'attività svolta in modalità agile il lavoratore è impegnato al conseguimento degli obiettivi assegnati ad inizio anno, mediante scheda individuale, nonché degli ulteriori obiettivi che potranno essere assegnati in corso d'anno, ad integrazione di quelli iniziali, secondo le procedure e le modalità del sistema di misurazione e valutazione dell'Agenzia. Egli è altresì impegnato alla rendicontazione dei risultati conseguiti e delle attività svolte, secondo modalità e criteri definiti dal dirigente, in coerenza con il medesimo sistema.
3. Il presente accordo decorre dal _____ e termina il _____.
4. Entrambe le parti possono recedere dall'accordo con un preavviso di 30 giorni e senza preavviso fornendo un giustificato motivo.
5. Fatte salve ulteriori ipotesi, costituiscono giustificato motivo, ai sensi del comma 2, l'assegnazione a diversa unità organizzativa, la variazione delle mansioni, la progressione di carriera, sopravvenute ed oggettive esigenze organizzative e produttive, esigenze personali del lavoratore, l'accertamento di un rilevante calo della produttività, problemi di sicurezza informatica.

Articolo 5

(Potere direttivo, di controllo e disciplinare)

1. La modalità di lavoro agile non incide sul potere direttivo del Dirigente, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle del lavoro in presenza.
2. Il potere di controllo sull'attività resa in lavoro agile si esplica, di massima, attraverso la valutazione della prestazione e dei risultati ottenuti secondo le modalità e le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dall'Agenzia.

3. Il mancato rispetto degli obblighi derivanti dal presente contratto, dai regolamenti e dalle disposizioni interne di servizio, dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, in conformità alla disciplina contrattuale e legale vigente in materia.

Articolo 6

(Modalità di svolgimento)

1. L'individuazione della giornata lavorativa durante la quale la prestazione è resa in lavoro agile avviene a fronte di programmazione mensile proposta dal Lavoratore, con anticipo di almeno tre giorni rispetto al periodo programmato. Tale programmazione diviene operativa a seguito dell'accettazione del dirigente della Unità Organizzativa a cui il lavoratore è assegnato.
2. Per motivate esigenze lavorative o produttive, il dirigente può procedere a modifiche della programmazione, da comunicarsi con preavviso di almeno un giorno.
3. Per esigenze personali, il Lavoratore può richiedere al dirigente una variazione del calendario programmato.
4. Il Dirigente si riserva di richiamare in sede il Lavoratore al sopraggiungere di esigenze organizzative e/o produttive urgenti ed impreviste.

Articolo 7

(Fasce orarie e diritto alla disconnessione)

1. Fatto salvo quanto previsto nel presente articolo, il lavoratore rende la propria prestazione lavorativa senza vincolo di tempo.
2. La prestazione lavorativa agile sarà espletata nella fascia giornaliera dalle ore 7.30 e non oltre le ore 19.30 e non può essere effettuata nelle giornate di sabato, domenica o festive infrasettimanali.
3. Al fine di assicurare un'efficace ed efficiente interazione con l'Ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente, nell'arco della giornata di lavoro agile, deve garantire la sua contattabilità da parte dell'Ufficio (a mezzo e-mail, telefono, messaggi ecc.) secondo quanto di seguito indicato:
 - a. fascia di contattabilità della durata di almeno tre ore continuative dalle 9:00 alle 12:00 nel periodo dalle ore 8.00 alle ore 13.00
 - b. ulteriore fascia di contattabilità (oltre a quella mattutina) nelle giornate di rientro pomeridiano, della durata di almeno 90 minuti continuativi dalle 15:30 alle 17:00.
4. Restano confermati i tempi di riposo in essere per le prestazioni rese in presenza, in adempimento e nel rispetto delle discipline contrattuali e legali applicabili.
5. Il Lavoratore non può rendere alcuna prestazione lavorativa durante il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 e nella fascia oraria notturna tra le ore 22:00 e le ore 7:00 del giorno successivo.
6. Il Lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dai commi 4 e 5, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 3 non è richiesto

lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione ai sistemi informativi ed alle procedure di lavoro dell'Agenzia.

Articolo 8

(Strumenti di lavoro)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, il Lavoratore si impegna a utilizzare eventuali strumenti di lavoro messi a disposizione dall'Agenzia con diligenza e nel rispetto dei regolamenti e delle disposizioni interne di servizio.
2. L'Unità Organizzativa garantisce la conformità della strumentazione fornita alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.
3. Il Lavoratore può utilizzare i propri strumenti d'intesa con il Dirigente.

Articolo 9

(Riservatezza, privacy e security)

1. Il Lavoratore è tenuto a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui proceda al trattamento, persistendo il divieto di farne uso e/o comunicazione al di fuori delle proprie mansioni. A tal fine ed in considerazione dello svolgimento delle prestazioni al di fuori della sede dell'Agenzia, assume l'impegno ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'unità organizzativa che vengono trattate dal lavoratore stesso e ad evitare che terzi possano accedere, produrre o copiare tali dati ed informazioni.

Articolo 10

(Rinvio)

- 1 Il presente contratto costituisce integrazione del contratto individuale di lavoro.
- 2 Per tutto quanto non previsto trovano applicazione il Disciplinare del Lavoro Agile approvato con determinazione n. 311 del 10/11/2021, la normativa nazionale e il CCNL/CDI vigenti.

Data, li _____

Il Dipendente

Il Dirigente

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

La sottosezione riporta la programmazione dei Fabbisogni del Personale dell'Agenzia 2023-2025.

L'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale. L'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 (novellato dal D.Lgs. n. 75/2017), in merito alla programmazione triennale delle assunzioni, prevede, tra l'altro, la definizione dell'organizzazione degli uffici, mediante l'adozione degli atti previsti dal proprio ordinamento, in conformità al "Piano triennale

dei fabbisogni del personale", al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, curando altresì l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione di processi di mobilità (interna) e di reclutamento.

La definizione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017, rappresenta anche la sede nell'ambito della quale viene stabilita la consistenza e l'articolazione della dotazione organica. La disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017 è diretta a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, quale "contenitore" rigido, sostituendolo con una configurazione variabile della stessa coerente con la dinamica della programmazione dei fabbisogni di personale nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria delle periodiche rimodulazioni e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Tanto premesso, nel rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individua quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da cardine per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento (vedi ad esempio l'articolo 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, che indica un limite percentuale in rapporto alla dotazione organica).

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", pubblicate nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, precisando che la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si proietta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale. Le stesse rimarcano inoltre che, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel Piano, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale.

Le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale contenute nel Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018 precisano, tra l'altro, che "... nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento; la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale

massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.”.

Con Decreto Interministeriale del 22 luglio 2022 pubblicato sulla G.U. Serie Generale n° 215 del 14.9.2022 sono state adottate le “Linee di indirizzo per l'individuazione dei fabbisogni da parte delle amministrazioni pubbliche.

In coerenza con la formulazione dell'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, le prefate linee di indirizzo intendono affiancare le amministrazioni impegnate nel rinnovamento della gestione delle risorse umane in chiave strategica veicolando uno strumento di progettazione e gestione adattabile alle diverse esigenze di competenze professionali e - al contempo - rigoroso nell'approccio metodologico, funzionale ad un'efficace programmazione delle professionalità e all'ottimale perseguimento delle missioni pubbliche che il singolo ente è chiamato a perseguire. Rispetto alle linee di indirizzo contenute nel richiamato D.M. 8 maggio 2018, il documento aggiorna e integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili (paragrafi 5 e 6), nulla innovando – invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici (paragrafi 2, 3 e 4).

Si precisa che i limiti assunzionali ai quali fanno riferimento le innanzi menzionate direttive sono stabiliti nei commi 557 e seguenti dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 e s.m.i, con particolare riferimento alle modifiche introdotte dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 90/2014 (convertito con modificazioni con la Legge 114/2014) e dall'art. 1, comma 228, della Legge 208/2015.

Riassumendo, nel rispetto degli indicatori di spesa massimi (il potenziale massimo di spesa è rinvenibile nella media dei trienni per le spese di personale 2011/2013 ai sensi del comma 557 quater della legge n. 296/2006), le amministrazioni potranno, nell'ambito del piano triennale del fabbisogno del personale, procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati. Tale rimodulazione individuerà quindi, volta per volta, la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che fungerà da cardine per l'applicazione delle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento. La dotazione organica dovrà quindi essere espressa primariamente in termini finanziari.

Proseguendo nella ricognizione delle fonti normative, l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e s.m.i. (convertito dalla Legge 114/2014) prevede la facoltà per le Regioni e gli Enti Locali di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, dall'anno 2019, nella misura del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La sopra citata disposizione normativa, così come modificata dal D.L. 4/2019 (convertito nella L n. 26/2019), consente il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a 5 anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, fermo restando che per “resti assunzionali”, ai sensi della Deliberazione della Corte dei Conti n. 25/SEZAUT/2017/QMIG, sono da considerare gli spazi di spesa di personale maturati per effetto del turn over realizzatosi in un esercizio immediatamente precedente a quello dell'avvio della procedura d'assunzione.

Si riporta di seguito, per comodità, il quadro delle fonti normative:

- Legge n. 449 del 27.12.1997, Art. 39, c.1;

- Legge n. 68 del 12.3.1999 “norme per diritto lavoro ai disabili”;
- D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001, e s.m.i.;
- Legge n. 311 del 30.12.2004
- Legge n. 296/2006 (legge finanziaria anno 2007), art. 1, c. 557 quater; • Decreto legge n. 78 / 2010;
- Decreto Legge n. 95 / 2012 (conv. in L. 135 / 2012)
- D.Lgs. 25.5.2017, n. 75;
- Legge n. 114 11/08/2014 (obbligo contenimento spesa media triennio 2011-2013);
- Legge n. 208 del 28.12.2015
- Legge n. 205 del 27.12.2017;
- DPCM 8/5/2018 pubblicato in GU – Serie generale n. 173 del 27/7/2018 (linee di indirizzo per la predisposizione fabbisogni di personale PA);
- Decreto legge n. 4 / 2019
- Art 91 comma 4 D. Lgs. 267/2000 come modificato dall’art. 17 comma 1 bis del Decreto legge 30/12/2019 n. 162 convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8.

3.3.1 POTENZIALE LIMITE FINANZIARIO MASSIMO

Ciò premesso, il presente piano per il triennio 2023-2025 rappresenta l’aggiornamento del precedente, approvato con Deliberazione Direttoriale n. 46 del 02/09/2022, relativo al Piano delle Assunzioni 2022-2024 precisando quali parti non attuate dello stesso vengono ricondotte e riassorbite nella nuova programmazione e tenuto conto delle concrete ed attuali esigenze organizzative.

L’Agenzia sconta tuttora le stringenti limitazioni a più riprese disposte nel settore delle assunzioni che hanno comportato una costante e significativa contrazione del personale in servizio, nonostante la L.R. Abruzzo n. 34/2016 abbia investito l’Agenzia stessa di nuove funzioni e nuovi assetti organizzativi.

La seguente tabella riporta lo stato delle cessazioni intervenute nell’ultimo quinquennio:

	CESSAZIONI	Aliquota	MARGINE	ASSUNZIONI	
2018 (Cessati 2017)	62.115,82 €	75%	45.586,87 €	0,00 €	2017
2019 (Cessati 2018)	0,00 €	0%	0,00 €	0,00 €	2018
2020 (Cessati 2019)	98.685,33 €	100%	98.685,33 €	0,00 €	2019
2021 (Cessati 2020)	31.057,91 €	100%	31.057,91 €	0,00 €	2020
2022 (Cessati 2021)	0,00 €	0%	0,00 €	0,00 €	2021
		Tot.	175.330,11 €	0,00 €	
			Disponibilità	175.330,11 €	
			Riduzione per aumento P.O.		

Margine residuo 175,330,11 €

Cessazioni quinquennio e calcolo delle capacità assunzionali ARIC 2023-2025

Di seguito analogamente le cessazioni previste per il triennio 2023-2025.

Anno	N. e livelli	Costi	Aliquota calcolo	Margine
2023 (cessati 2022)	n.2 - D1	67,627,40 €	100%	67,627,40 €
2024 (cessati 2023)	-	-	-	-
2025 (cessati 2024)	-	-	-	-
Totale per cessazioni				67,627,40 €

Va rilevato che, a norma del combinato disposto dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 33 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 e s.m.i., non sussistono attualmente, stante la generale carenza di personale, situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'Agenzia.

Per completezza si riportano le seguenti tabelle recanti il dettaglio delle voci di costo per gli anni 2020-2022.

Cessazioni anno 2020

Categoria	Retribuzioni lorde	Contributi Irap c/ente	Oneri c/ente	Inail c/ente	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
Cat. C1	21.783,02	1.866,80	7.299,17	108,92	31.057,91	1,00	31.057,91
Totali	21.783,02	1.866,80	7.299,17	108,92	31.057,91	1,00	31.057,91

Cessazioni anno 2021

Nessuna cessazione

Cessazioni anno 2022 (Dimissioni)

Categoria	Retribuzioni lorde	Contributi Irap c/ente	Oneri c/ente	Inail c/ente	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
Cat. D1	23.725,39	2.033,27	7.936,42	118,63	33.813,71	2,00	67.627,40
Totali	23.725,39	2.033,27	7.936,42	118,63	33.813,71	2,00	67.627,40

Attualmente sono in servizio a tempo determinato le seguenti unità di personale con riferimento alle relative linee di attività sotto indicate:

Personale in servizio al 01-01-2023 a tempo Determinato

Full-Time Det.	Categoria
0	B
0	C
1	D

TOTALE = 1

Le unità di personale assunte con contratto a tempo determinato fanno riferimento alle relative linee di attività indicate nella tabelle seguente:

N.	Data di assunzione	Inquadramento	Data scadenza contratto	Area	Categoria	Profilo
1	18/05/2020	Full time	17/05/2022	Committenza	D1	Funzionario tecnico

Il totale della spesa per il personale a tempo determinato nell'anno 2023 è di euro 33.797,10.

Cat.	Retribuzioni lorde per categoria	Contributi Inps c/ente	Contributi Irap c/ente	Contributi Inail c/ente	Altri oneri	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
D1	23.725,39	7.307,42	2.016,66	118,63	629,00	33.797,10	1,00	33.797,10
Totale							1,00	33.797,10

Tale importo è sottoposto al seguente limite:

- previsione della possibilità di assumere a tempo determinato esclusivamente per esigenze “temporanee o eccezionali” ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. 165/2001;
- previsione dell'obbligo di contenere le forme di lavoro flessibile nel limite di spesa del 50% di quanto speso per gli stessi fini nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, tenuto conto della riduzione di tale valore di spesa operata a seguito dell'utilizzo di quota parte di tali risorse per la stabilizzazione del personale, nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017;

Categoria	Retribuzioni lorde	Irap c/ente	Oneri c/ente	Inail c/ente	Totale
Co.co.co.	1.407.118,76	119.605,81	235.011,02	7.106,09	1.768.841,68
Totale	1.407.118,76	119.605,81	235.011,02	7.106,09	1.768.841,68

Spesa sostenuta per il personale assunto con contratto di lavoro flessibile nel 2009

A.R.I.C.

Piano Integrato di Azione e Organizzazione (Allegato A)

- previsione di un limite massimo delle assunzioni a tempo determinato pari al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015.

Si riporta di seguito il dettaglio del limite di spesa con particolare riguardo al limite del D.L. 78/2010 rispetto alle previsioni del presente Piano.

Tipologia	Impegni 2009	Previsione spesa personale a tempo determinato anno 2023
Tempo determinato	0	33.797,10
Convenzioni	0	
Co.Co.Co.	1.768.841,48	
Altri rapporti	0	
Contratti di somministrazione		
TOTALE		33.797,10
Limite del 50% ai sensi art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010	884.420,74	Inferiore al limite per euro 850.623,64.

Limite spesa personale art.9 c.28 D.L.78/2010

La spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile ammonta complessivamente ad euro 1.768.841,48. Si è realizzato pertanto un abbattimento della spesa pari al **89,71%**. Pertanto il **vincolo normativo si intende rispettato**.

Riguardo le precedenti annualità, il costo al 01/01/2022 per il personale in forza sostenuto dall'Agenzia è pari a:

- a tempo indeterminato per euro 728.639,25
- a tempo determinato per euro 182.051,19

Questa è la rappresentazione del costo del personale in forza al primo gennaio 2023 assunto con contratto a tempo indeterminato.

Categoria	Retribuzioni lorde per categoria	Contributi Inps c/ente	Contributi Irap c/ente	Contributi Inail c/ente	Altri oneri	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
Dirigenti	82.475,35	25.402,41	7.010,40	412,38	1.603,82	116.904,36	2,00	233.808,72
D2	24.525,39	7.553,82	2.084,66	122,63	631,00	34.917,50	6,00	209.504,97
D1	23.725,39	7.307,42	2.016,66	118,63	629,00	33.797,10	2,00	67.594,19
C2	22.183,22	6.832,43	1.885,57	110,92	603,82	31.615,96	5,00	158.079,81
B2	20.919,73	6.443,28	1.778,18	104,60	580,00	29.825,78	2,00	59.651,57
Totali							17,00	728.639,25

Visti i limiti assunzionali previsti dalla vigente normativa, riepilogati di seguito a titolo ricognitivo:

- il valore medio della spesa del personale nel triennio 2011/2013, che costituisce il limite di spesa di cui al sopraccitato art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge 296/2006, risulta ammontare ad **Euro 1.041.308,15** (valore medio con IRAP calcolato in base ai dati dei pagamenti come da relativi Bilanci);

Anno	Retribuzioni lorde	Irap c/ente	Oneri c/ente	Inail c/ente	Totale
2011	806.138,00	77.074,87	220.454,97	3.187,94	1.106.855,78
2012	929.248,52	83.578,35	254.679,74	3.711,03	1.271.217,64
2013	758.268,24	65.952,80	186.189,43	3.457,96	1.013.868,43
Totale	2.493.654,76	226.606,02	661.324,14	10.356,93	3.391.941,85

Spesa per il personale triennio 2011-2013

Media del triennio: euro 1.130.647,28

Costo medio buoni pasto: 6.000,00

Costo medio triennio 2011-2013 (A): 1.136.647,28

Rilevazione costi non pertinenti e non imputabili in ultima istanza all'amministrazione

Liquidazione Tfr	Comandi in uscita nel triennio 2011-2013	Totale
22.813,06	263.204,33	286.017,39

Media triennio (B): 95.339,13

Costo medio triennio 2011-2013 (A-B): **1.041.308,15**

Costo medio anno 2022: 728.639,25

Riduzione percentuale: **30,03%**

- la capacità assunzionale di ARIC per l'esercizio 2023, è pari ad Euro 175.330,11 relativamente alle cessazioni dell'ultimo quinquennio e per quanto concerne le eventuali cessazioni dell'anno in corso secondo quanto previsto dal comma 5 sexies dell'art. 3 del DL 90/2014 (introdotto dall'art.14-bis della L. 26/2019), la stessa si realizza, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, al concretizzarsi delle cessazioni stesse e potrà essere calcolata esattamente a consuntivo;
- l'Articolo 1, comma 512, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dall'art. 1, comma 419, lett. a), L. 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1° gennaio 2017 prevede che *Al fine di garantire l'ottimizzazione e la razionalizzazione degli acquisti di beni e servizi informatici e di connettività, fermi restando gli obblighi di acquisizione centralizzata previsti per i beni e servizi dalla normativa vigente, le amministrazioni pubbliche e le società inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'art. 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, provvedono ai propri approvvigionamenti esclusivamente tramite CONSIP S.p.a. o i soggetti aggregatori, ivi comprese le centrali di committenza regionali, per i beni e i servizi disponibili presso gli stessi soggetti. Le regioni sono autorizzate ad assumere personale strettamente necessario ad assicurare la piena funzionalità dei soggetti aggregatori di cui all'art. 9 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito,*

con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89, in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla normativa vigente, nei limiti del finanziamento derivante dal Fondo di cui al comma 9 del medesimo art. 9 del decreto-legge n. 66 del 2014.

- L'articolo 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del DL n. 162/2019 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 8/2020), estendeva al triennio 2022-2024 la possibilità per le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, nella misura massima del 30 per cento dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria.

3.3.2 FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

L'Agenzia prevede, come da Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n° 582 del 4.10.2019, le seguenti unità organizzative:

- Audit, Programmazione e Affari Generali;
- Amministrazione;
- Informatica e Telematica;
- Committenza.

Tale strutturazione è in fase di superamento essendo stato avviato l'iter di approvazione del pdl. n° 304/2023 "Riordino del comparto della committenza della Regione Abruzzo.

Sarà cura dell'Agenzia adeguare le norme regolamentari al mutato quadro normativo al verificarsi delle condizioni.

Allo stato il fabbisogno di personale è coerente con la strutturazione prevista nel Regolamento vigente.

La rilevazione del fabbisogno persegue l'obiettivo di individuare la consistenza numerica e le competenze professionali necessarie ad assolvere alla missione dell'Agenzia. Tale ricognizione ha evidenziato che, per un funzionamento ottimale, l'Agenzia dovrebbe contare su non meno di 37 unità. Si tratta quindi di un fabbisogno pari a 20 unità di personale in più rispetto al personale in servizio a tempo indeterminato al primo gennaio 2023.

Rispetto alla composizione del personale tra le aree, è emersa la necessità di incardinare il personale per una definitiva strutturazione della Committenza e per consentire lo svolgimento delle attività proprie del Soggetto Aggregatore della Regione Abruzzo.

Il presente Piano prevede il potenziamento della struttura tramite procedure di reclutamento – interne e esterne e tramite mobilità - di personale che possano garantire la funzionalità di tutte le soprarichiamate unità organizzative.

Le risorse del presente Piano trovano corrispondenza nelle risorse di bilancio nell'ambito delle capacità assunzionali derivate dalle cessazioni avvenute in anni precedenti e dalle risorse di del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n.

89. In particolare il contributo annuale si aggira secondo una stima prudenziale derivante dagli stanziamenti finora destinati all’Agenzia intorno a euro 450.000,00 annui, con tendenza all’aumento, considerato il trend delle gare indette e aggiudicate.

E’ doveroso aggiungere che il presente piano triennale contempla un ampliamento di organico sensibilmente ridotto rispetto alla precedente programmazione. La necessità di attuare una stringente programmazione delle gare aggregata con un cronoprogramma necessariamente non in linea con la tempistica delle procedure di reclutamento del personale ha richiesto l’esternalizzazione di servizi che, unitamente ai costi per l’allestimento della piattaforma di e-procurement, ha ridotto i margini di bilancio.

Tuttavia l’ARIC nel nuovo contesto già prefigurato con l’avvio dell’iter di approvazione della riforma della committenza di potenziamento dell’ARIC, si riserva di procedere alla riprogrammazione delle assunzioni anche in corso d’anno, previo trasferimento di risorse stabili.

In sintesi la Programmazione fabbisogni 2023-2025, ripartita per copertura delle capacità assunzionali derivate dalle dimissioni del quinquennio precedente (in rosso) e formulata in base alle esigenze di personale necessarie ad assicurare la piena funzionalità dei soggetti aggregatori, è la seguente:

	2023	2024	2025
Categoria	Unità costo	Unità costo	Unità di costo
B		1**	
C			
D	2 (di cui n° 1 Stabilizzazione di un contratto di lavoro a tempo determinato)		
Dirigenti			
Totale	€ 67.594,2*	€ 29.288,92	0

Ripartizione per figure, spesa e imputazione dei fabbisogni: in rosso= copertura economica da cessazioni – in nero = in deroga ai limiti di spesa e quote assunzionali ex L. 68/99

* resto del 2022 (€ 175.330,11).

** una figura legge 68/99 in deroga ai limiti di spesa e alle quote assunzionali.

L’Agenzia si riserva, al maturare delle condizioni connesse alla prospettiva di modifiche legislative, come innanzi espresso, e relative maggiori disponibilità di bilancio, di attivare la deroga di cui all’Articolo 1, comma 512 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato dall’art. 1, comma 419, lett. a), L. 11 dicembre 2016, n. 232, a decorrere dal 1° gennaio 2017. Si riepiloga di seguito il totale Assunzioni T.I. nel triennio:

Categoria	Assunzioni
Area degli Operatori Esperti	1 (legge 68/99 oltre i limiti)
Area degli Istruttori	
Area dei Funzionari e dell’Alta Qualificazione	2
DIRIGENTE	
TOTALE	3

Totale assunzioni 2023/2025

Le linee guida del PTFP indicano che nello spirito del miglior utilizzo delle risorse vadano indicate

A.R.I.C.

Piano Integrato di Azione e Organizzazione (Allegato A)

Categoria	Retribuzioni lorde per categoria	Contributi Inps c/ente	Contributi Irap c/ente	Contributi Inail c/ente	Altri oneri	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
Dirigenti	82.475,35	25.402,41	7.010,40	412,38	1.603,82	116.904,36	2	233.808,72
Area dei Funzionari e dell'Alta Qualificazione (ex D2)	24.525,39	7.553,82	2.084,66	122,63	631,00	34.917,50	4*	139.670
Area dei Funzionari e dell'Alta Qualificazione (ex D1)	23.725,39	7.307,42	2.016,66	118,63	629,00	33.797,10	5**	168.985,5
Area degli Istruttori (ex C2)	22.183,22	6.832,43	1.885,57	110,92	603,82	31.615,96	4	126.463,85
Area degli Istruttori (ex C1)	21.783,02	6.709,17	1.851,56	108,92	603,82	31.056,48	2***	62.112,96
Area degli Operatori Esperti (ex B2)	20.919,73	6.443,28	1.778,18	104,60	580,00	29.825,78	1	29.825,78
B1	20.535,71	6.325,00	1.745,54	102,68	580,00	29.288,92	-	-
Totali							18	760.866,81

*Per intervenuto trasferimento ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 verso altro ente di una unità

**n° 1 progressione verticale il cui procedimento era stato avviato nel 2022, n° 1 stabilizzazione e n° 1 assunzione

*** n° 1 progressione verticale il cui procedimento era stato avviato nel 2022

Proiezione dotazione organico al 31/12/2024

Categoria	Retribuzioni lorde per categoria	Contributi Inps c/ente	Contributi Irap c/ente	Contributi Inail c/ente	Altri oneri	Spesa annua individuale	N. risorse	Spesa annua totale
Dirigenti	82.475,35	25.402,41	7.010,40	412,38	1.603,82	116.904,36	2	233.808,72
Area dei Funzionari e dell'Alta Qualificazione (ex D2)	24.525,39	7.553,82	2.084,66	122,63	631,00	34.917,50	4	139.670
Area dei Funzionari e dell'Alta Qualificazione (ex D1)	23.725,39	7.307,42	2.016,66	118,63	629,00	33.797,10	5	168.985,5
Area degli Istruttori (ex C2)	22.183,22	6.832,43	1.885,57	110,92	603,82	31.615,96	4	126.463,85
Area degli Istruttori (ex C1)	21.783,02	6.709,17	1.851,56	108,92	603,82	31.056,48	2	62.112,96
Area degli	20.919,73	6.443,28	1.778,18	104,60	580,00	29.825,78	1	29.825,78

delle aspettative e delle motivazioni di ciascuna unità di personale, nonché allo sviluppo di nuovi profili professionali.

La progettazione delle attività formative viene effettuata in coerenza con gli obiettivi di miglioramento e crescita dell'Ente nonché di qualificazione e arricchimento del personale, attraverso la raccolta delle esigenze espresse e l'analisi del fabbisogno formativo, letto in chiave di competenze.

L'approccio per competenze consente, infatti, di valorizzare il personale della PA, considerato elemento fondamentale del processo di modernizzazione e di miglioramento della qualità delle politiche e dei servizi, che impattano positivamente sulla vita dell'Ente e degli stakeholder.

Il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 e in cui la programmazione della formazione è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

Vale la pena di segnalare, inoltre, gli impegni assunti dall'Italia con il PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che, incidendo in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione della pubblica amministrazione, impongono un rafforzamento dei processi formativi del personale per sostenere il processo riformatore dell'amministrazione pubblica.

Peraltro, i vigenti CCNL, sia del Comparto che dell'Area Dirigenziale, nel fissare i principi generali e le finalità della formazione del personale, ne sottolineano la funzione primaria nelle strategie di cambiamento, dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività.

Ne consegue la centralità delle attività formative nella prospettiva del rafforzamento delle competenze individuali e del potenziamento strutturalmente della capacità amministrativa, sviluppando la cultura del risultato e dell'auto-responsabilità e l'orientamento all'innovazione e alla progettualità.

3.5.1 IL PROGRAMMA TRIENNALE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE 2023 – 2025

La formazione riveste un ruolo fondamentale per la Pubblica Amministrazione, in quanto consente il rafforzamento delle competenze esistenti, la valorizzazione delle aspettative e delle motivazioni di ciascuna unità di personale, nonché lo sviluppo di nuovi profili professionali.

La valenza della formazione è quindi duplice: sviluppare le competenze individuali del personale e rafforzare l'amministrazione pubblica, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi e del soddisfacimento delle attese dei cittadini e delle imprese

Il presente Programma Triennale delle Attività Formative è stato predisposto sulla base del programma delle attività dell'Ente e della rilevazione dei fabbisogni espressi dal personale dipendente dell'Ente.

E' opportuno precisare quanto segue:

- ✓ le iniziative di formazione sono suscettibili di modifiche e/o integrazioni, a fronte della necessità di rimodulazione delle stesse e di nuove esigenze che dovessero presentarsi;

- ✓ i temi individuati all'interno di ciascun ambito tematico del Piano Formativo sono esemplificativi e non esaustivi dei contenuti specifici sui quali si articoleranno i singoli interventi formativi;
- ✓ ulteriori esigenze formative potranno trovare attuazione mediante la formazione specialistica a catalogo, compatibilmente con le risorse stanziare.

A partire dalle attività che hanno impegnato l'Agenzia nel corso dell'anno 2022, sia in ordine alle priorità formative espresse, sia in ordine al budget di spesa, sono state attivate le iniziative formative segnatamente agli adempimenti connessi al ruolo di Centrale di Committenza e all'adozione di una Piattaforma di e-Procurement Regionale, con la realizzazione di attività formative specialistiche sull'utilizzo della piattaforma concessa in uso dalla Regione Lazio STELLA oltre che nelle materie obbligatorie.

Si ritiene di dover insistere su tale solco avendo tuttavia anche riguardo alle esigenze espresse dal personale, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, con l'individuazione di percorsi certificati aperti a tutte le figure del personale dell'Agenzia anche per mantenere i livelli professionali della parte Informatica dell'Ente in particolare in termini di sicurezza informatica.

Si precisa che i percorsi attivati dovranno prevedere formazione certificata come previsto dal nuovo CCNL, con attestato di superamento.

Per quanto concerne la sicurezza sul lavoro, fermo restando che le formative programmate dovranno rispettare la durata obbligatoria di 8 ore, le competenze acquisite a seguito di svolgimento delle attività formative in materia di sicurezza sul lavoro verranno registrate nel "Libretto Formativo del Cittadino" ai sensi del comma 14, art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008.

Quanto sopra premesso si espone nelle seguenti tabelle, distintamente per formazione obbligatoria e formazione specialistica mirata sugli ambiti di attività dell'Agenzia, il piano formativo 2023-2025.

Formazione obbligatoria

Ambito Tematico	Modalità	Durata	Partecipanti
Codice Disciplinare Trasparenza – Anticorruzione – Codice di comportamento, ai sensi del DPR n. 62/2013	Interna a cura del RPTC	1 giornata attraverso 2 edizioni	Tutti i dipendenti dell'Agenzia
Riservatezza e tutela dei dati personali, ai sensi del Regolamento UE n. 2016/679, normativa di riferimento	Interna a cura del DPO	1 giornata attraverso 2 edizioni	Tutti i dipendenti dell'Agenzia
Sicurezza sul lavoro, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008	Interna a cura del Datore di Lavoro	1 giornata	Tutti i dipendenti dell'Agenzia
		1 giornata	Presposti ai sensi del D.Lgs. 81/2008

Formazione specialistica

Ambito Tematico	Modalità	Durata	Partecipanti
Appalti pubblici			
Le procedure di affidamento dei contratti pubblici	Interna a cura della Direzione Generale	5 giornate	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Gestione gare telematiche (e-procurement)	Interna a cura della Direzione Generale	5 giornate	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Project management e Public Procurement	Interna a cura della Direzione Generale	2 giornate	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Ruoli e compiti del RUP/DEC/supporto al RUP nelle procedure di affidamento	Interna a cura della Direzione Generale	5 giornate	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Pubblico impiego, amministrazione e finanza			
Gestione del Personale	Interna a cura dell' Area Amministrativa	1 giornata	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Gestione Documentale	Interna a cura dell' Area Amministrativa	2 giornate	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Le procedure di reclutamento del personale	Interna a cura dell' Area Amministrativa	2 giornate	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Piano delle Azioni Positive 2023/2025	Interna a cura dell' Area Amministrativa	1 giornata	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Information and Communication Technologies			
Infrastrutture di comunicazione integrate	Interna a cura dell' Area Informatica	2 giornate	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Infrastrutture Cloud	Interna a cura dell' Area Informatica	4 giornate	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Servizi e piattaforme web oriented	Interna a cura dell' Area Informatica	2 giornate	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Data analysis	Interna a cura dell' Area Informatica	1 giornata	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Cyber Security	Interna a cura dell' Area Informatica	3 giornate	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Transizione digitale e sostenibilità ambientale			
Analisi ed evoluzione dei processi digitali	Interna a cura dell' Area Informatica	2 giornate	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Piattaforme web e mobile per servizi digitali	Interna a cura dell' Area Informatica	2 giornate	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Analisi dei fabbisogni e customer satisfaction	Interna a cura della Direzione Generale	1 giornata	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Eco sistemi ambientali sostenibili	Interna a cura della Direzione Generale	1 giornata	Tutti i dipendenti dell' Agenzia
Analisi delle metodologie per la sostenibilità ambientale	Interna a cura della Direzione Generale	1 giornata	Tutti i dipendenti dell' Agenzia

I temi individuati all'interno di ciascun Ambito tematico sono esemplificativi e non esaustivi dei

contenuti specifici sui quali si articoleranno i singoli interventi formativi.

I contenuti specifici di ciascun intervento saranno progettati e dettagliati in fase di attuazione del programma.

Le azioni formative oggetto della programmazione dell'annualità in corso potranno essere proseguite anche nella successiva annualità, ove non completate.

Ad ogni buon conto, qualsiasi integrazione o modifica del presente piano con nuove iniziative riferite alla formazione specialistica a catalogo saranno oggetto di confronto sindacale.

3.5.2 PROGRAMMA ANNUALE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE ANNO 2023

Nel Piano di formazione 2023-2025 sono state evidenziate le linee di indirizzo programmatiche della formazione triennale e le aree tematiche cui ricondurre i singoli interventi formativi da attuare nell'arco temporale considerato.

In linea con il Piano triennale sopra riportato, le azioni formative riferibili all'anno 2023 saranno realizzate compatibilmente con le risorse di cui all'esercizio finanziario 2023, pari ad € 10.000.00.

Le aree tematiche oggetto della programmazione triennale che non siano realizzate nell'annualità 2023 verranno riproposte nelle successive annualità, opportunamente integrate / modificate / implementate anche alla luce della nuova rilevazione del fabbisogno formativo che si programmerà nell'ultimo trimestre dell'anno in corso.

Ulteriori esigenze formative potranno trovare attuazione mediante la formazione specialistica compatibilmente con le risorse stanziare.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

In questa sezione sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

4.1 MONITORAGGIO VALORE PUBBLICO PERFORMANCE

In base all'art. 6, comma 3, del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113 del 6 agosto 2021, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione definisce altresì le modalità di monitoraggio degli esiti con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazione della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

In ottemperanza a tale previsione, nonché secondo quanto previsto dalla L.R. n. 6/2011 e dal vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, è previsto un monitoraggio periodico degli obiettivi programmati, agevolato dall'utilizzo di un sistema di report strutturato che prevede la redazione di schede relative allo stato di attuazione degli obiettivi al 30 giugno, al 30 settembre e al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Il monitoraggio periodico è di competenza del Direttore e dei Dirigenti i quali sono chiamati altresì ad adottare in corso d'anno gli eventuali correttivi ritenuti necessari al conseguimento degli obiettivi programmati nei termini stabiliti. In tale fase, tra l'altro, qualora situazioni eccezionali ed impreviste al momento della definizione degli obiettivi dovessero evidenziare l'opportunità di modificare uno o alcuno di questi, potrà essere richiesta la loro sostituzione e/o modifica.

A consuntivo, entro le tempistiche stabilite dalle normative in materia, è prevista la predisposizione da parte dei soggetti responsabili del conseguimento degli obiettivi strategici/ operativi di cui alla Sezione Performance, di una relazione di fine esercizio avente per oggetto le attività svolte per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e i risultati ottenuti nell'anno di riferimento. Nella relazione vanno evidenziati anche gli eventuali scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti, le motivazioni alla base di tali scostamenti e le azioni correttive poste in essere.

Alla relazione è allegata un'apposita scheda che riporta, per ciascun obiettivo strategico/operativo, la descrizione dell'obiettivo, il peso percentuale dello stesso, l'indicatore di risultato, il target annuale atteso, il risultato annuale raggiunto, il grado di raggiungimento dell'obiettivo espresso in termini percentuali, nonché il punteggio, collegato al grado di raggiungimento dell'obiettivo e al peso percentuale attribuito allo stesso. Nelle schede sono inoltre riportate, per ciascun obiettivo programmato, le risorse finanziarie che sono state impiegate per il raggiungimento dello stesso.

Le relazioni di fine esercizio sono alla base della valutazione della performance organizzativa e della performance individuale da parte dei soggetti incaricati della valutazione.

In base al vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, la valutazione della performance organizzativa è effettuata per le strutture di livello direttoriale e dirigenziale dall'OIV che, a tal fine, predispose per ciascuna struttura una scheda di sintesi d'intesa con il Direttore e il Dirigente.

La valutazione della performance individuale, invece, viene sintetizzata in un indicatore percentuale ottenuto considerando sia il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati che le

competenze organizzative, gestionali e professionali dimostrate.

A chiusura delle valutazioni, viene redatta la Relazione sulle prestazioni di cui all'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e art. 9 della L.R. n. 6/2011 e s.m.i. che illustra, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti ponendo in rilievo il grado di effettivo conseguimento dei singoli obiettivi programmati, le risorse concretamente impiegate rispetto a quelle previste, le cause che hanno eventualmente prodotto uno scostamento dai dati attesi e le misure necessarie per correggere disfunzioni gestionali o inefficienze.

La relazione è adottata dal Direttore Generale e validata dal OIV.

Il documento di rendicontazione, tramite i feedback sul ciclo avvenuto, soddisfa il duplice compito di valutare la performance dell'Ente e di alimentare l'avvio e l'elaborazione del ciclo performance successivo.

La Relazione sulle prestazioni integra, altresì, gli adempimenti in tema di controllo strategico, così come individuato dal decreto legislativo 30 luglio 1999 n. 286 (Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59) e s.m.i., che, in particolare, all'art. 6, evidenzia il collegamento tra la valutazione e il controllo strategico, quali attività che mirano a verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico. Nella Relazione sulle prestazioni, infatti, come sopra esposto, sono contenute le risultanze dell'analisi della congruenza e degli eventuali scostamenti tra gli obiettivi operativi effettivamente conseguiti e quelli assegnati, unitamente alle relative risorse, così come declinati in base agli obiettivi triennali assegnati dalla Regione Abruzzo.

Come già evidenziato, in base al comma 3 dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il Piano deve definire le modalità di monitoraggio degli esiti, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. . Al riguardo, l'art. 19 – bis del predetto decreto, introdotto dal D.Lgs. n. 74/2017, stabilisce che i cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative. Il medesimo articolo prevede poi l'adozione da parte delle singole amministrazioni di sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi.