

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE
DELLA
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
2022-2024**

**PER LA FASE DI TRANSIZIONE AL P.I.A.O. (PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E
DELL'ORGANIZZAZIONE)**

INDICE

1. Parte Generale	
1.1. Obiettivi strategici	
1.2. I soggetti coinvolti e compiti	
1.3. Processo e modalità di predisposizione del Piano	
2. Analisi del contesto	
2.1. Analisi del contesto esterno	
2.2. Analisi del contesto interno	
3. La valutazione del rischio	
4. Il trattamento del rischio	
4.1. Le misure generali di trattamento del rischio	
4.2. Le misure specifiche di trattamento del rischio	
5. La Trasparenza	
6. La pubblicazione del Piano	
7. Programma per la trasparenza	

1 PARTE GENERALE

1.1. Obiettivi Strategici

La politica di prevenzione della corruzione

Gli indirizzi della Giunta regionale inerenti la prevenzione della corruzione, che si riflettono nel presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, seguono i principi guida, di carattere strategico, metodologico e finalistico, sotto indicati, in coerenza con quanto indicato nel PNA 2019.

Principi strategici:

- a) coinvolgimento dell'organo di indirizzo: la Giunta regionale ha assunto un ruolo proattivo nella elaborazione degli obiettivi strategici per la redazione del Presente Piano;
- b) cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio: i dirigenti delle Strutture e molti loro collaboratori sono stati coinvolti nel processo di gestione del rischio corruzione, con particolare riferimento alle fasi di valutazione e di trattamento dei rischi, così come sono stati coinvolti nei percorsi ed eventi di formazione e informazione nelle materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Principi metodologici:

- a) prevalenza della sostanza sulla forma: la gestione del processo del rischio corruzione è avvenuta tenendo conto, nel dettaglio, delle caratteristiche del contesto esterno e di quello interno;
- b) gradualità: le diverse fasi del processo di gestione del rischio, in considerazione anche del rilevante numero delle strutture e dei processi amministrativi interessati dal presente Piano, sono state affrontate e sviluppate secondo una logica di progressivo approfondimento e affinamento, nei vari cicli di gestione del rischio corruzione finora succedutisi, così come avverrà in occasione dell'attuale ciclo di gestione del rischio, avviato nel 2020 con l'aggiornamento della mappatura dei processi, proseguito nel 2021 con la valutazione dei rischi in base alla nuova metodologia qualitativa e che proseguirà nel 2022, con il completamento del trattamento dei rischi in tutti i processi;
- c) selettività: il trattamento del rischio deve avvenire a partire dai processi risultati a

rischio più elevato, così come saranno introdotte nuove misure di contrasto del rischio, soltanto dopo avere considerato quelle già esistenti e solo se nuove misure sono ritenute effettivamente necessarie;

- d) integrazione: è assicurata una piena integrazione tra il processo di gestione del rischio corruzione e il ciclo di gestione della performance;
- e) miglioramento e apprendimento continuo: il processo di gestione del rischio è improntato a una logica di continuo miglioramento, grazie ai processi di apprendimento generati dal sistema di monitoraggio predisposto per verificare l'attuazione delle misure e del sistema di prevenzione nel suo complesso.

Principi finalistici:

- a) effettività: il processo di gestione del rischio, privilegiando l'adozione di misure di sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità, è orientato a ridurre effettivamente l'esposizione delle strutture ai rischi di corruzione, coniugandosi con criteri di efficacia ed efficienza dell'operato delle strutture coinvolte nell'attuazione della seguente Sezione;
- b) orizzonte del valore pubblico: il processo di gestione del rischio, improntato allo sviluppo della cultura dell'integrità di coloro che sono addetti alla cura di interessi pubblici e alla riduzione di fenomeni corruttivi, che erode il valore pubblico, genera un miglioramento del livello di benessere e del diritto a una buona amministrazione per i cittadini e i residenti nel territorio piemontese.

Si evidenziano, a titolo esemplificativo, alcuni obiettivi strategici:

- l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella Sezione "Amministrazione trasparente";
- la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti;
- l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.

1.2. I soggetti coinvolti e compiti

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione nel contesto della Regione Piemonte sono molteplici e concorrono alla gestione del rischio ed alla

corretta applicazione della normativa in materia di lotta alla corruzione.

Tali soggetti si possono suddividere in due tipologie:

Attori interni all'Amministrazione:

- Organo di indirizzo politico (la Giunta Regionale)
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- Direttori regionali
- Responsabile della Protezione dei Dati (RDP)
- Referenti di Direzione in materia di Trasparenza e Anticorruzione
- Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)
- Personale dirigente della Regione Piemonte
- Il personale dipendente della Regione Piemonte

Attori esterni all'amministrazione:

- Nucleo di Valutazione
- ORECOL
- Stakeholders

Attori interni all'Amministrazione:

Organo di indirizzo politico (la Giunta Regionale)

Tra le competenze che il legislatore affida all'organo di indirizzo è fondamentale sottolineare il ruolo nella definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del Presente Piano.

Altre fondamentali competenze dell'organo politico sono la titolarità all'adozione del Piano e la nomina del RPCT.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

La figura del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) è stata introdotta dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, quale punto di riferimento fondamentale interno ad ogni amministrazione per l'attuazione della citata normativa.

L'organo di indirizzo individua il Responsabile tra i dirigenti di ruolo in servizio e assicura, adottando specifiche misure organizzative, lo svolgimento dell'incarico con

piena autonomia ed effettività.

I requisiti previsti per l'affidamento dell'incarico, indicati da Anac, sono la conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'Ente; Anac, inoltre, sottolineando l'importanza nella stabilità dell'incarico, invita le pubbliche amministrazioni ad affidare l'incarico di Responsabile di Responsabile per una durata minima di anni tre con la previsione di un solo rinnovo.

Non possono essere nominati Responsabili i dirigenti che svolgono, contestualmente, amministrazione attiva e di gestione, nonché quelli assegnati a Settori che sono considerati più esposti al rischio della corruzione.

L'atto di nomina del Responsabile, su indicazioni di ANAC, deve indicare anche il dirigente che, in caso di sua temporanea assenza o impedimento, dovrà esercitarne le funzioni; oltre al dirigente, incaricato di svolgere le funzioni in caso di vacatio del ruolo.

Affinchè il Responsabile possa svolgere il proprio ruolo, l'organo di indirizzo gli assicura l'esercizio pieno ed effettivo dei poteri dotandolo di una struttura organizzativa idonea e proporzionata, con adeguato personale.

L'organo di indirizzo politico valuta, in caso di struttura dotata di poco personale, soluzioni flessibili di utilizzo di risorse umane di altri uffici, creando una struttura di sostegno tematico e funzionale.

Il Responsabile della Giunta regionale è Responsabile di un Settore non inserito nell'organigramma in nessuna delle 10 Direzioni previste; ciò ne garantisce una buona autonomia nell'attuazione della normativa della prevenzione e delle misure stabilite nel Piano.

I Direttori regionali quali referenti per la prevenzione della corruzione

Il presente Piano conferma il ruolo determinante dei Direttori nello svolgimento dell'attività di prevenzione della corruzione.

I Direttori regionali sono tenuti a curare, mediante un sistema articolato “a cascata”, il coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei dipendenti delle strutture regionali cui sono rispettivamente preposti, specialmente di quelli rientranti nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

I Direttori possono avvalersi di propri collaboratori di supporto per assicurare la migliore attuazione delle misure di prevenzione con una particolare attenzione a quella della Trasparenza.

Si sottolinea l'aspetto essenziale relativo alla valutazione delle situazioni anche potenziali di conflitto d'interesse, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/1990, nonché del Codice di comportamento dei dipendenti del ruolo della Giunta regionale.

La ricerca continua della massima collaborazione con i Direttori, ed un ruolo più

incisivo del Responsabile della Prevenzione, rispetto alle scelte organizzative, è da considerarsi essenziale per il buon esito dell'azione del Responsabile stesso.

Il ruolo di impulso e coordinamento nell'attività di gestione del rischio da parte del RPCT è garantito attraverso la costante interlocuzione con i Direttori e con il Comitato di Coordinamento.

Il Responsabile della Protezione dei Dati (RDP o DPO)

In considerazione del potenziale conflitto tra due diritti fondamentali, trasparenza e protezione dei dati personali, occorre garantire un adeguato bilanciamento tra due esigenze contrapposte: quella della full disclosure e della privacy.

Nel corso del 2022 saranno attivati percorsi formativi finalizzati a fornire un valido supporto a tutti i dipendenti per un corretto bilanciamento delle esigenze di trasparenza con i limiti disposti in materia di privacy.

I Referenti di Direzione in materia di Trasparenza e di Anticorruzione

Il Settore Trasparenza e Anticorruzione svolge un'attività di supporto e supervisione in favore delle Direzioni regionali nell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

I Direttori individuano i Referenti della Trasparenza che costituiscono una solida rete per la divulgazione delle informazioni richieste dal Responsabile a ciascuna Direzione e per l'assolvimento degli obblighi in materia di pubblicazione su Amministrazione Trasparente. A tal fine, sono attivati percorsi formativi dedicati.

L'individuazione dei Referenti è costantemente aggiornata in conseguenza delle dinamiche organizzative e del turn over del personale.

L' Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)

Particolarmente rilevante il ruolo dell'UPD, con riferimento all'esigenza di garantire il rispetto da parte di tutti i dipendenti del Codice di Comportamento approvato dalla Giunta Regionale con DGR 1-1717 del 13 luglio 2015.

Il personale dirigente della Regione Piemonte

I dirigenti della Regione Piemonte hanno l'obbligo di contrastare e prevenire i fenomeni corruttivi nell'ambito degli uffici di rispettiva competenza.

I dirigenti, in particolare, attuano le seguenti misure preventive:

- forniscono le informazioni richieste dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e dai Referenti anticorruzione, per la definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e ne controllano il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- partecipano al processo di definizione delle misure di prevenzione, all'individuazione, valutazione e gestione del rischio corruttivo e formulano eventuali proposte volte alla prevenzione del rischio;
- vigilano sull'osservanza del Codice di comportamento e sul rispetto delle norme in materia d'incompatibilità, di cumulo di impieghi e di incarichi esterni da parte dei propri collaboratori ed avviano, in caso di illecito, il procedimento disciplinare e le segnalazioni di loro competenza all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, all'autorità giudiziaria ed alla Corte dei conti;
- comunicano periodicamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione l'elenco dei procedimenti conclusi nei termini previsti, nonché quello dei procedimenti per i quali non sia stato rispettato il termine, motivando in tal caso le ragioni del ritardo;
- comunicano tempestivamente gli atti di cui all'art. 8, comma 1, del d. lgs.n. 33/2013 e tutte le informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi dello stesso decreto legislativo;
- osservano e vigilano sull'osservanza, da parte del personale della rispettiva struttura, delle misure contenute nella presente Sezione (art. 1, comma 14, della legge 190/2012), la cui violazione costituisce illecito disciplinare;
- monitorano i 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 esistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci ed i dipendenti degli stessi soggetti ed i dirigenti e dipendenti dell'Amministrazione.

La definizione delle misure di prevenzione della corruzione prevede un'attività di elaborazione, valutazione ed analisi che coinvolge i Direttori regionali.

Il personale dipendente della Regione Piemonte

I dipendenti della Regione Piemonte, i collaboratori e tutti i titolari di contratti di lavoro, servizi e forniture, sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel presente Piano la cui violazione, ai sensi dell'art.1, comma 14, della legge n.190/2012, costituisce illecito disciplinare;
- osservare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti del ruolo della Giunta regionale approvato con DGR 1-1717 del 13 Luglio 2015;

- segnalare tempestivamente al dirigente responsabile della struttura di appartenenza (ai sensi dell'art. 7 del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale e dell'art. 8 del DPR n. 62/2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”) o al R.P.C.T. o all'A.N.A.C. eventuali comportamenti illeciti.

Attori esterni all'Amministrazione

I Piani Nazionali Anticorruzione, a partire dal 2017, hanno previsto un sempre maggior coinvolgimento degli organi politici nella formazione e attuazione dei Piani e degli Organismi Indipendenti di valutazione, chiamati a rafforzare il raccordo tra le misure anticorruzione e le misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni, della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione svolge ancor più un ruolo fondamentale nel garantire un raccordo sistematico e strategico tra il ciclo della performance e le misure di prevenzione della corruzione.

Anche nelle fasi del processo di gestione del rischio sarà determinante il contributo metodologico degli organismi deputati all'attività di valutazione della performance (OIV), delle strutture di vigilanza ed auditing interno.

ORECOL

A fronte all'ondata positiva di risorse in arrivo (il PNRR – realtà estremamente significativa per il valore economico – a cui si devono sommare i fondi complementari dello Stato e i nuovi fondi europei delle tre programmazioni) che proprio perché ingenti e da investire rapidamente rischiano di attrarre l'attenzione della criminalità, la Regione Piemonte ha deciso di dotarsi dell'Organismo di controllo collaborativo (Orecol), che vigilerà sulla trasparenza e regolarità degli appalti e supporterà la Giunta nella formazione e nell'attuazione dei piani di prevenzione della corruzione.

Con la creazione di questo organismo, di natura collaborativa, si intende non solo verificare il corretto funzionamento delle strutture organizzative della Giunta regionale, bensì anche valutare l'efficacia del sistema dei controlli interni, vigilare sulla trasparenza e regolarità delle procedure di affidamento di lavori, servizi, forniture, nonché l'esecuzione dei contratti stipulati dalle strutture regionali e dagli organismi in house e in controllo regionale. Si intende, altresì, supportare la Giunta regionale e gli organismi in house e in controllo regionale nella formazione e nell'attuazione dei piani di prevenzione della corruzione, al fine di garantire il rispetto dei principi di trasparenza, legalità e buon andamento dell'azione amministrativa delle strutture della Giunta regionale e degli organismi in house e in controllo regionale.

Sulla base dell'individuazione e valutazione dei rischi di corruzione effettuati nei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e, sulla base del monitoraggio degli ulteriori rischi effettuato con l'ausilio dei responsabili della funzione di audit, l'Orecol valuta l'incidenza dei rischi sistemici per il corretto funzionamento dei sistemi di controllo interno della Giunta regionale e degli organismi in house e in controllo regionale, favorendo il necessario coordinamento tra le diverse attività di controllo e realizzando una più efficiente integrazione tra i sistemi di prevenzione della corruzione, di gestione dei rischi e di controllo.

Per favorire il necessario coordinamento tra le diverse attività di controllo interno, l'ORECOL opera in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Giunta regionale, con l'Organismo indipendente di valutazione della performance e con il Collegio dei revisori dei conti.

Stakeholders

Sono individuate come stakeholders in particolare le seguenti categorie:

- organizzazioni sindacali;
- associazioni di consumatori ed utenti a livello territoriale regionale, facenti parte del Consiglio Nazionale dei Consumatori e degli Utenti – CNCU;
- associazioni di categoria o altre forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi;
- cittadini della Regione Piemonte;
- autonomie funzionali (Università, Sistema camerale).

1.3. Processo e modalità di predisposizione del Piano

Il presente Piano è predisposto dal R.P.C.T. in collaborazione con i soggetti coinvolti. A tal fine è stato pubblicato sulla home page del sito internet istituzionale e sulla intranet regionale, un avviso rivolto a tutte le organizzazioni sindacali presenti all'interno dell'ente, le organizzazioni sindacali di categoria, le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, nonché le associazioni e le organizzazioni rappresentative di interessi collettivi e tutti i cittadini interessati, chiedendo di far pervenire tra il 17 dicembre 2021 ed il 9 gennaio 2022, eventuali proposte ed osservazioni relative ai contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione; nella versione non definitiva, è stato pubblicato sul sito Amministrazione Trasparente per le osservazioni dei soggetti interessati a far data dal 18 marzo e per i successivi 15 gg.

Il Piano è stato inoltre trasmesso al Nucleo di Valutazione.

Successivamente alla sua adozione, il Piano Triennale, viene pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Regione Piemonte.

2 ANALISI DEL CONTESTO

2.1. Analisi del contesto esterno

Per far comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l'Amministrazione regionale sia maggiormente esposta, è necessario riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio) e della sua organizzazione interna.

Nei paragrafi che seguono sono riportati alcuni dati informativi che si ritengono a tal fine significativi.

2.1.1 Scenario a livello regionale

I dati e informazioni riportate sono frutto di un'approfondita analisi effettuata da parte di IRES Piemonte con la relazione annuale del 2021.

La pandemia del 2020 ha generato una recessione, paragonabile alla grande crisi finanziaria del 2007 – 2008, il Pil del Piemonte in quel biennio si contraeva del 10,4%, nel 2020 si stima una contrazione del 9,4%.

L'economia è stata condizionata dalla pandemia e le conseguenti misure poste in essere per contrastarla, come le chiusure del secondo trimestre dell'anno, le limitazioni alla mobilità delle persone, tutto ciò ha determinato una forte caduta della produzione. Solo nel terzo trimestre dell'anno, sembrava che, al miglioramento della situazione epidemiologica, si verificasse il miglioramento della crescita, invece, a seguito della seconda ondata pandemica dei mesi autunnali, si è verificata una forte attenuazione del miglioramento economico. Ad inizio anno la situazione risulta difficile, dovuto al persistere della diffusione dei contagi e l'incertezza sulla realizzazione della campagna vaccinale.

Tuttavia, la persistente situazione epidemiologica non ha provocato gli effetti sull'economia simili allo shock iniziale della primavera 2020; grazie alla capacità di adattamento della produzione alle nuove condizioni, da parte delle imprese, che hanno gestito la situazione con un approccio più flessibile verso le tecnologie digitali (per consentire operazioni a distanza) e il ricorso al lavoro agile.

Le misure di sostegno alle attività, rispetto a precedenti crisi, sono state tempestive, raggiungendo un volume pari al 6% del Pil nel 2020 (a cui si aggiungono le misure adottate nella prima parte del 2021 pari al 4% del Pil); tali misure hanno sostenuto le attività produttive con interventi sulla fiscalità, ristori per perdite di fatturato e garanzie, al lavoro, in particolare attraverso integrazioni salariali, agli enti territoriali, a garanzia della gestione delle funzioni essenziali a fronte della riduzione delle entrate,

alla sanità per l'acquisto straordinario di beni e attrezzature e per il supporto alle reti ospedaliere e territoriali e assistenza domiciliare, oltre a interventi a favore delle famiglie, del settore dell'istruzione e dei trasporti.

In Piemonte l'andamento produttivo è risultato più negativo rispetto il livello nazionale, soprattutto a causa della specializzazione produttiva regionale, più orientata verso produzioni particolarmente colpite, come il settore automotive che, in presenza di una logistica produttiva fortemente internazionalizzata, ha subito i contraccolpi della rottura delle catene produttive oltre a risentire del forte calo delle immatricolazioni di auto, a seguito della caduta della domanda di beni durevoli. Questa situazione ha colpito le produzioni manifatturiere collegate e il comparto dei beni di investimento, particolarmente rilevante nella struttura produttiva della regione (*Scheda n. 1*).

	2000 2007	- 2008 2014	- 2015 2018	- 2019	2020	2021	2022 - 2024
Pil	1,0	-1,8	1,6	-0,2	-9,4	5,0	2,7
Consumi famiglie	0,9	-0,9	1,6	0,3	-12,1	4,1	3,7
Consumi collettivi	1,9	-0,7	0,3	-1,1	0,7	3,2	-0,6
Investimenti fissi lordi	0,3	-3,2	3,3	2,3	-10,8	12,5	6,8
Esportazioni	1,6	0,8	2,4	-3,4	-12,2	12,5	4,6
Valore aggiunto							
Agricoltura	-0,5	1,6	-0,4	-1,3	-6,6	0,4	1,4
Industria in senso stretto	0,0	-2,7	3,7	-1,0	-11,8	8,8	2,8
Industria costruzioni	2,3	-6,0	0,2	1,2	-6,5	12,7	4,8
Servizi	1,5	-1,0	1,1	-0,2	-8,3	3,4	2,7
Totale	1,1	-1,6	1,6	-0,4	-9,1	5,1	2,

Scheda 1 Evoluzione dell'economia in Piemonte (variazioni % a prezzi costanti)

Fonte Istat e promoteia (previsioni)

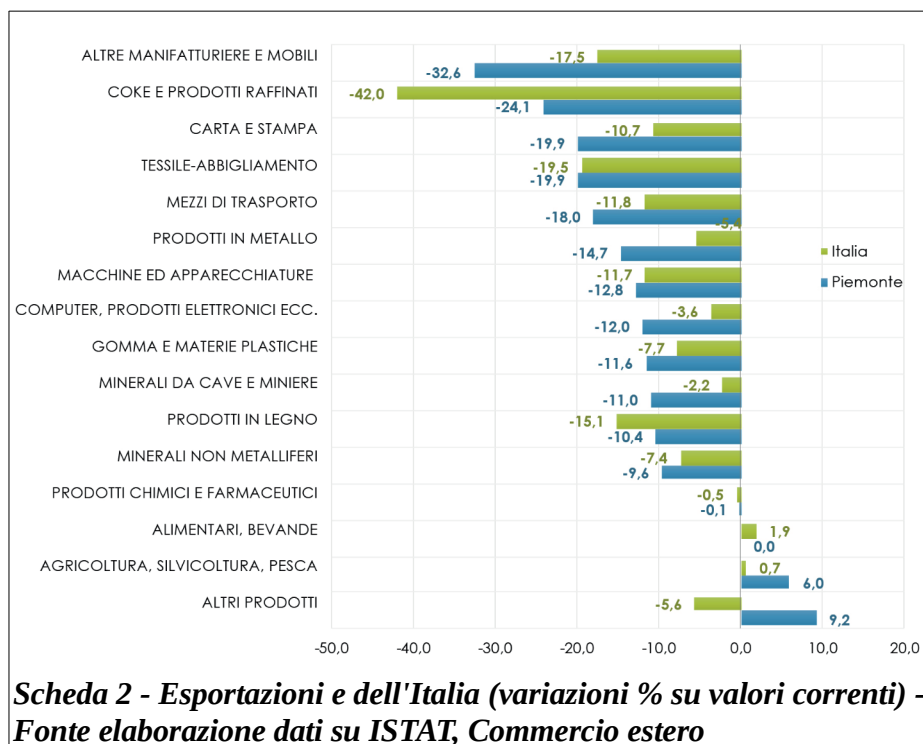
In una prima fase, sono diminuiti in modo considerevole i consumi, condizione che, nell'anno trascorso è stata accentuata, a causa delle misure di distanziamento, condizione che ha sfavorito in particolare, la ristorazione, consumi culturali in presenza, turismo e attività sportive.

In una seconda fase ha pesato la compressione dei redditi, in particolare le famiglie le cui fonti di reddito dipendevano dai settori più colpiti dalle chiusure, e/o maggiormente esposte alla perdita del lavoro per tipologia contrattuale, per i contratti flessibili, oppure alla possibilità di attivarne uno, per la difficoltà di movimento o per le necessità di dedicarsi al sostegno familiare nel lockdown, in particolare per le donne.

Nella prima fase i fattori operanti hanno avuto un impatto quantitativamente prevalente sebbene quelli della seconda fase sono stati più impattanti socialmente. Ne consegue un aumento inusuale del tasso di risparmio che, distribuito iniquamente, si è formato soprattutto nelle famiglie con redditi più elevati; tale risparmio costituisce una riserva di potenziale consumo quando le condizioni epidemiologiche miglioreranno stabilmente.

I consumi pubblici costituiscono l'unica componente in crescita (stimabile nel + 0,3%) per le maggiori spese a sostegno delle famiglie e delle imprese.

Gli investimenti hanno subito una forte contrazione (-10,8%) ma meno sensibile rispetto alle attese, che si concentra nella fase iniziale della pandemia per poi riprendere in misura sensibile nella parte restante dell'anno: il tasso di investimento delle imprese, come rapporto fra investimenti e valore aggiunto è aumentato. Fra i fattori che potrebbero aver contribuito a tale dinamica si potrebbe individuare un attivismo reattivo da parte delle imprese con riorganizzazioni produttive per affrontare l'emergenza sanitaria con l'aggiunta di fattori abilitanti l'attività di investimento. Una buona disponibilità di credito, attraverso politiche di sostegno (contributo finanziario e seguito della deroga al divieto degli aiuti di stato decisi dalla Commissione europea fino a tutto il 2021), che ha consentito di mantenere adeguati livelli di liquidità, mentre i sostegni hanno contribuito a contenere i costi in presenza di riduzioni dei fatturati e sostenendo la redditività, che ha dimostrato una minor compressione rispetto a precedenti crisi congiunturali. Indebitamento e riduzione di redditività restano comunque aspetto di criticità per l'evoluzione futura del sistema produttivo e la fuoriuscita della crisi. Le esportazioni del Piemonte hanno subito una contrazione (-12,2%) più rilevante rispetto al dato nazionale con significative contrazioni nei settori dei mezzi di trasporto, dei prodotti di metallo e dei sistemi per produrre, oltre che nel tessile ed abbigliamento. Hanno tenuto le esportazioni nel settore alimentare e della chimica farmaceutica, ambiti meno o per nulla penalizzati dalla pandemia (Scheda n 2).



Dal punto di vista settoriale la caduta produttiva è risultata più accentuata nell'industria manifatturiera, con una contrazione del valore aggiunto del -11,8%.

Nelle costruzioni l'attività ha avuto una dinamica negativa rilevante, ma contenuta nel - 6,5%, con una forte contrazione durante la prima ondata pandemica, ma un consistente rimbalzo nella seconda parte dell'anno, dovuto anche al sostegno offerto dagli incentivi fiscali alla riqualificazione edilizia.

In Piemonte l'occupazione nel settore delle costruzioni, si rileva una crescita consistente pari al +10% rispetto al 2019.

Nei servizi l'impatto è stato intenso, solo di poco inferiore all'industria (- 8,3%) ma il profilo temporale evidenzia effetti più duraturi, con contrazioni particolarmente rilevanti nei settori maggiormente esposti alle restrizioni: molti ambiti del terziario a fine 2020 sono stati interessati da un ulteriore arretramento, a differenza dell'industria, in particolare i servizi di intrattenimento, commerciali, ristorazione e accoglienza. Il contributo maggiore alla riduzione delle imprese nel 2020 viene dal commercio, con un calo di circa il 2% rispetto al 2019, concentrato nel commercio al dettaglio, ma anche nei trasporti (-1,5%).

Nonostante sia evidente una maggior capacità di adattamento e risposta degli operatori economici rispetto alla pandemia, la ripresa è fortemente connessa alla diminuzione dei contagi, in particolare al procedere della campagna vaccinale e alla conseguente riduzione delle restrizioni.

L'esperienza del 2020 mostra come la rimozione, anche parziale, delle restrizioni può provocare forti rimbalzi nella ripresa dell'attività economica.

Le prospettive, inoltre, saranno fortemente sostenute da politiche economiche espansive a livello internazionale, fra questi spicca l'ingente pacchetto di incentivi negli Stati Uniti che potrà fungere da traino, e il Next Generation EU (NGEU) europeo.

Nello scenario programmatico del Governo già nel 2022 il Pil italiano raggiungerebbe i livelli del 2019.

Per il Piemonte è attesa una crescita del 5% e di poco inferiore l'anno successivo.

Il mercato del lavoro e i redditi delle famiglie piemontesi

Le misure adottate a livello nazionale a supporto degli individui e dei nuclei familiari sono, i seguenti Decreti Legge: D.L. 18/2020 "Cura Italia", d.l. 34/2020 "Rilancio", D.L. 104/2020 "Agosto", D.L. 137/2020 "Ristori", D.L. 157/2020 "Decreto Ristori quater") e i Decreti Interministeriali: 28/03, 30/04 e 29/05.

Le misure sono rette nel particolare, dalla Cassa Integrazione Guadagni, estesa alla quasi totalità dei lavoratori dipendenti; il trasferimento una tantum per i lavoratori autonomi con importi e periodicità variabili in base alla tipologia di lavoratore; il Reddito di Emergenza è istituito, a favore degli individui che non trovano copertura con altre forme di sostegno. Misure particolari afferiscono, i congedi parentali, il bonus baby sitter e il congelamento rate del mutuo sulla prima casa.

Anci e le Regioni hanno contribuito con ulteriori interventi, soprattutto nell'ambito dei beni di prima necessità, l'accudimento dei figli, la didattica a distanza, i contratti di locazione.

La Regione Piemonte ha adottato il ddl n. 95 Riparti Piemonte e la L.R. n. 12 del 15 maggio 2020 interventi per 16 milioni di euro, di cui 45 rivolti al sostegno delle famiglie piemontesi.

Molti lavoratori hanno dovuto sospendere l'attività lavorativa, a seguito delle misure restrittive sulle attività economiche per contrastare la pandemia. La scheda n. 3 evidenzia l'aumento del tasso di tale inattività e la riduzione del tasso di occupazione; solo il tasso di disoccupazione nel primo semestre appare diminuire (- 13,5% su base tendenziale). L'anno 2020 si chiude con un ritorno ai livelli del 2019 del tasso di disoccupazione e con una diminuzione degli occupati del 3% circa, mentre gli inattivi aumentano del 5,2%.

	2020 - T1	2020 - T2	2020_T3	2020_T4
Tasso di inattività	4,0%	9,8%	5,0%	5,3%
Tasso di occupazione	-0,5%	-3,4%	-2,9%	-2,9%
Tasso di disoccupazione	-13,5%	-16,2%	2,4%	0%
Ore di CIG totali autorizzate	-27,6%	2360,5%	3386,7%	2529,8%

Scheda n. 3 Il mercato del lavoro in Piemonte nel 2020. Variazioni tendenziali

Fonte: elaborazioni su dati da fonte Istat

Nota: Variazioni tendenziali percentuali rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente.

Fonte: elaborazioni IRES Piemonte su dati Istat e Inps

In Piemonte sono circa 767 mila i lavoratori che durante il primo *lockdown* operavano in settori che hanno dovuto sospendere la propria attività (Scheda n. 4).

Il secondo periodo di chiusura coercitiva per scenari differenti ha invece costretto alla sospensione delle attività settori che coinvolgono un numero di lavoratori che oscilla tra i 20 mila circa (nello scenario meno restrittivo definito dalla zona gialla) e i 150 mila (nello scenario con maggiori limitazioni per la zona rossa). L'attribuzione di queste quote di lavoratori sospesi è stata effettuata tenendo conto di una approssimazione del timing delle zone gialle, arancioni e rosse che si sono susseguite durante i mesi di novembre e dicembre 2020.

Regione	Occupati in settori chiusi lockdown (marzo-aprile 2020)	Percentuale occupati in settori chiusi (marzo-aprile 2020)	Occupati in settori chiusi scenari differenziati (zona gialla-zona rossa da novembre 2020)	Quote %
Piemonte	767.319	43,1%	20.723-151.667	1-9%

Scheda n. 4 Numero e quota di lavoratori operanti in Settori attivi e sospesi nel 2020

Fonte: elaborazioni su dati da fonte Inps e Istat

La scheda n. 5 riporta i dati degli individui che lavorano in uno dei settori che nel 2020 ha subito almeno un periodo di chiusura.

Caratteristica	Italia	Piemonte
Famiglie con figli	39,14	38,06
Famiglie con un solo percettore di reddito	40,42	43,2
Famiglie con due percettori di reddito	44,19	49,6
Famiglie con tre o più percettori di reddito	14,13	7,2

Scheda n. 5 Caratteristiche dei lavoratori in Settori soggetti a chiusura in Italia e in Piemonte

Fonte: I dati su Italia tratti da Figari F., et al. (2020).

Nota: I quintili si riferiscono al reddito familiare disponibile equivalente prima della sospensione delle attività economiche. I dati Piemonte sono di fonte PieMOD

Prima della pandemia i nuclei familiari con un solo percettore di reddito sono oltre il 40% a livello italiano e circa il 43% in Piemonte. Per questi, la sospensione delle attività economiche implica la perdita della principale fonte di reddito.

2.1.2 Profilo criminologico del territorio piemontese

Come ormai provato da diverse indagini delle forze investigative, anche in Piemonte si deve registrare una presenza criminale e mafiosa di lunga data, la cui pericolosità, per diverso tempo, è rimasta confinata nell'ambito dei mercati illeciti (soprattutto nel traffico degli stupefacenti), ma che in tempi recenti sembrerebbe esprimere caratteristiche più complesse e articolate.

Infatti, occorre ricordare, in primo luogo, la progressione delle attività mafiose nell'economia legale, specie nel settore edile e commerciale, e, parallelamente, lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei, anche locali, con cui i gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.).

A rendere tale scenario ancora più complesso occorre considerare, inoltre, la presenza di gruppi criminali stranieri, i quali generalmente sono impegnati nella gestione di alcuni grandi traffici illeciti, sia in modo autonomo che in collaborazione con la criminalità autoctona (fra tutti, si ricorda il traffico degli stupefacenti e lo sfruttamento della prostituzione). Non vanno trascurati, da ultimo, il comparire della violenza e i tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni operatori economici, esponenti politici, amministratori locali o professionisti dell'informazione, oltre che dalla preoccupante consistenza

numerica raggiunta dalle estorsioni, dai danneggiamenti e dagli attentati dinamitardi e incendiari (reati, questi, solitamente correlati fra di loro).

Secondo le recenti indagini giudiziarie, il nostro territorio oggi sembrerebbe essere quindi di fronte a un fenomeno criminale e mafioso in via di sostanziale mutamento: non più isolato dentro i confini dei traffici illeciti come è avvenuto in passato, ma ormai presente anche nella sfera della società legale e capace di mostrare, quando necessario, i tratti della violenza tipici dei territori in cui ha avuto origine.

2.1.3 Lo sguardo global della corruzione

Sulla base di un'indagine effettuata da IPSOS con riferimento al 2021, sono stati oggetto di analisi, due grandi temi: la corruzione e la trasparenza.

Il riferimento dell'indagine è stato per lo più rappresentato dai cittadini, che hanno risposto a determinati quesiti.

Dall'analisi sulla questione della corruzione, effettuata a livello globale e nazionale, emerge che, tale tema non è collocato al primo posto, tuttavia è significativa la percezione per l'avversione ai comportamenti corruttivi.

L'analisi sul tema della trasparenza, si è orientata sul cambiamento dei processi lavorativi, i quali necessitano non solo strumenti efficienti ed efficaci, ma anche di personale preparato, che abbia conoscenze tecniche, gestionali, comunicative e sia in grado, di veicolare dati e informazioni in modo chiaro, veloce ed efficiente.

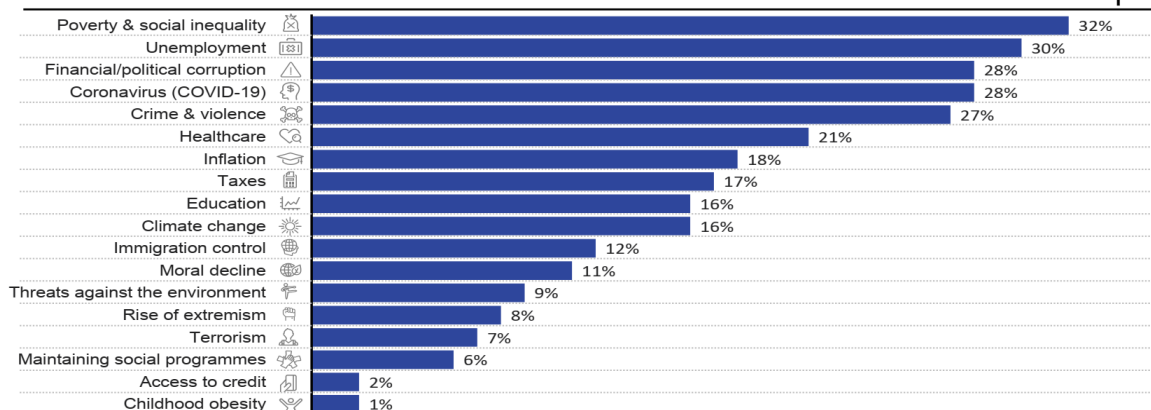
L'indagine effettuata da IPSOS (prof. Enzo Risso) secondo la visione globale ha analizzato la percezione dei cittadini sul peso della corruzione, la quale è stata condotta su 28 dei più importanti paesi dei 5 continenti (vedi scheda n. 6); dai risultati emerge che, la corruzione non è al centro della preoccupazione dell'opinione pubblica, ma si colloca al terzo posto, prima del Coronavirus; mentre ritornano in rilievo i temi sulla povertà, disuguaglianza sociale e disoccupazione; tuttavia il tema della corruzione è sentito dal 28% dell'opinione pubblica dei 28 paesi, resta comunque un indicatore di attenzione. Prendendo in considerazione la percezione dell'incidenza della corruzione e associandola agli altri temi, (la povertà, disuguaglianza sociale, il lavoro e così via), l'Italia su 28 paesi, si colloca al 22° posto (Vedi scheda n. 7), indicando prioritari altri temi come, il lavoro, le tasse, l'ambiente; mentre la corruzione è percepita in minima parte o quasi assente nei paesi come, il Canada, Francia, Germania e Svezia.

La corruzione è al terzo posto tra i problemi più avvertiti nel mondo

Q Quale dei seguenti temi è più preoccupante nel suo paese

% mentioned in November 2021 (global country average)

Dati su 28 paesi



Base: Representative sample of 19,021 adults aged 16-74 in 28 participating countries, October 22nd 2021 - November 5th 2021.

Source: Ipsos Global Advisor. Global score is a Global Country Average. See methodology for details.

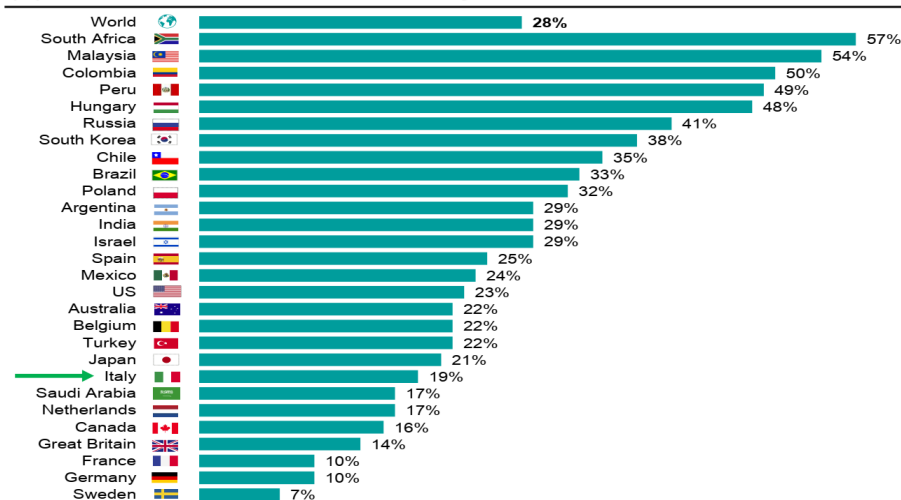
3 - Ipsos



Scheda 6 - Fonte IPSOS

Nella classifica di percezione dell'incidenza della corruzione l'Italia

(%) worried in November 2021 in each country



4 - © Ipsos

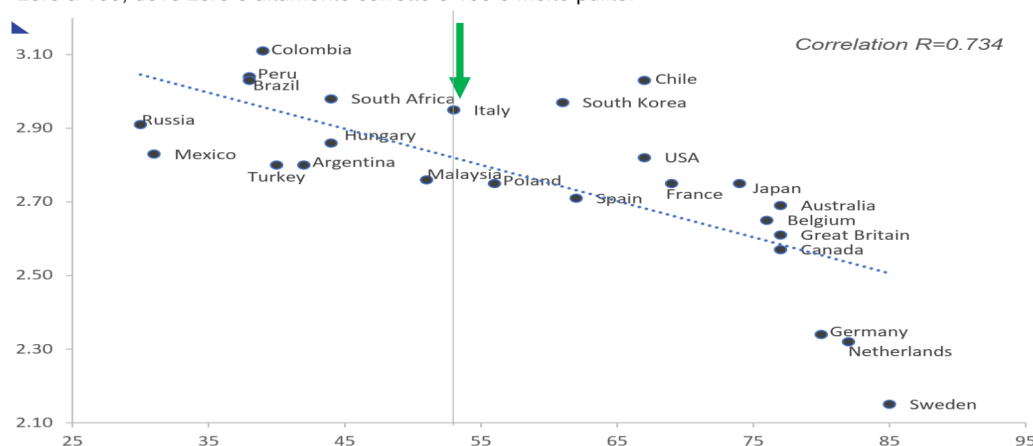


Scheda 7 - Fonte IPSOS

In relazione al Settore pubblico (vedi scheda n. 8), la percezione della corruzione, secondo l'opinione di esperti e uomini d'affari, sulla base dei seguenti parametri: il valore 0 indica altamente corrotto, il valore 100 altamente pulito. I paesi che si avvicinano al valore 100, sono la Svezia, l'Olanda, il Canada e la Germania, a differenza dell'Italia che si avvicina più allo zero, anche se si colloca al 50%, ma resta comunque un dato preoccupante, considerando che tra i Paesi europei, tale dato è superato solo dall'Ungheria.

Indice di percezione della corruzione del settore pubblico

livelli percepiti di corruzione del settore pubblico secondo esperti e uomini d'affari, utilizzando una scala da zero a 100, dove zero è altamente corrotto e 100 è molto pulito.

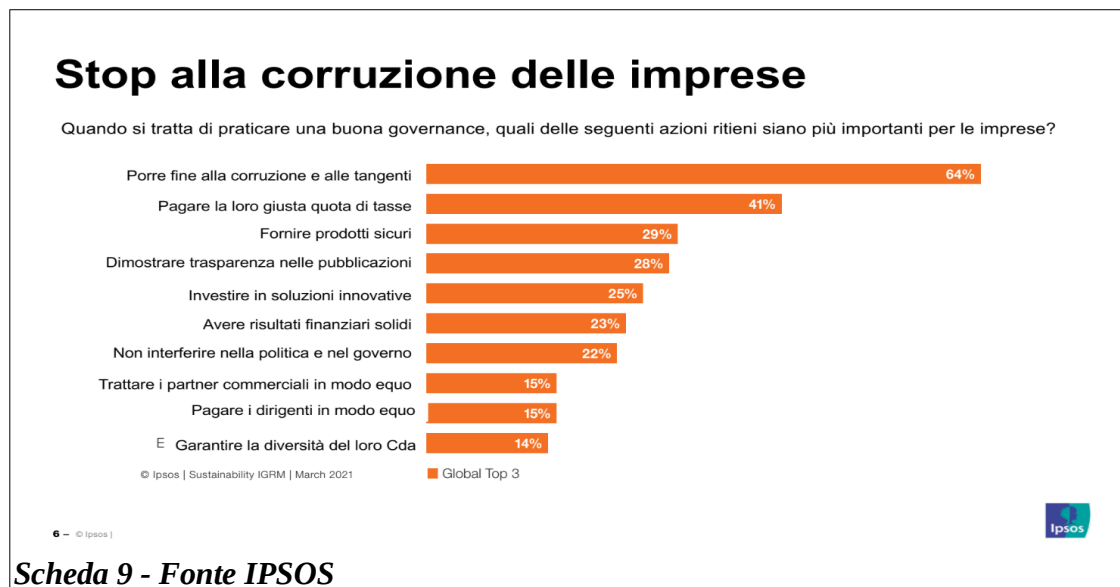


5 - © Ipsos



Scheda 8 - Fonte IPSOS

Rientrano nella casistica della corruzione, anche le imprese (vedi scheda n. 9), in considerazione del loro ruolo sempre più decisivo e strategico a livello globale e, con un impatto economico, sociale e culturale tale, da richiamare l'attenzione dell'opinione pubblica, la quale si concentra non solo sulla richiesta di colpire i corrotti, ma anche d'intervenire con maggiore decisione sui corruttori, nell'intendimento di coloro, che beneficiano della corruzione, traendo vantaggi ingiusti/ingiustificati, quindi alterando la competitività. La rilevazione, si è basata sul quesito, che ha proposto una serie di azioni, tra queste, la prima cosa che viene in mente agli intervistati è quella di: "porre fine alla corruzione e alle tangenti", seguita da quella di "pagare la loro giusta quota di tasse". Pertanto, dal contesto globale emerge che, nell'opinione pubblica cresce un sentimento di avversione verso i comportamenti corruttivi messi in atto dalle imprese.



2.1.4 Analisi al 2022 di Transparency – Percezione della corruzione

A fine gennaio 2022 Transparency International ha presentato l'edizione 2022 dell'*Indice di percezione della Corruzione (CPI)* riferita al 2021.

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. La metodologia utilizzata si basa sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti". La metodologia cambia ogni anno per riuscire a dare uno spaccato sempre più attendibile delle realtà locali.

Nell'analisi 2021 l'Italia guadagna 3 punti importanti rispetto allo scorso anno, che le consentono di compiere un balzo in avanti di 10 posizioni nella classifica dei 180 Paesi oggetto dell'analisi. Il CPI (*Indice di Percezione della Corruzione*) 2021 posiziona dunque l'Italia al 42esimo posto, con un punteggio di 56 che evidenzia la ripresa di un trend in positivo iniziato nel 2012. Tra il 2012 e il 2019 infatti il nostro Paese ha guadagnato 11 punti, avvicinandosi a Francia e Spagna, passando dal 72esimo posto del 2012 al 52esimo del 2019. Nel 2020 l'Italia non ha fatto ulteriori miglioramenti rimanendo stabile al 52esimo posto nella classifica con 53 punti.

Rispetto alla classifica dei 27 Paesi membri dell'Unione Europea, l'Italia con 56 punti (contro una media europea che si alza dai 64 punti del 2020 ai 66 del 2021) passa dal 20esimo posto, occupato lo scorso anno, al 17esimo ma resta ancora tra quelli con un indice di corruzione più elevato.

Il costante miglioramento dell'Italia, secondo Transparency International, è il risultato della crescente attenzione dedicata al problema della corruzione e fa ben sperare per la ripresa economica del Paese dopo la crisi generata dalla pandemia. La credibilità internazionale dell'Italia si è rafforzata in quest'ultimo anno anche per effetto degli sforzi di numerosi stakeholder del settore privato e della società civile nel promuovere i valori della trasparenza, dell'anticorruzione e dell'integrità. L'emergenza generata dalla pandemia ha fortemente influenzato l'elaborazione del CPI, dal momento che, in alcuni casi ha generato una minor fiducia nei Paesi che hanno preferito rimuovere le garanzie di controllo, in altri ha determinato un rafforzamento della coscienza collettiva e risposte più solide da parte dei Governi.

L'attuale fase di rilancio del Paese richiede la massima attenzione alla prevenzione dei rischi di corruzione affinché gli impegni presi per la digitalizzazione, l'innovazione, la transizione ecologica, la sanità e le infrastrutture possano trovare piena realizzazione.

Visione nazionale in relazione all'indagine condotta da IPSOS (Prof. Enzo Risso)

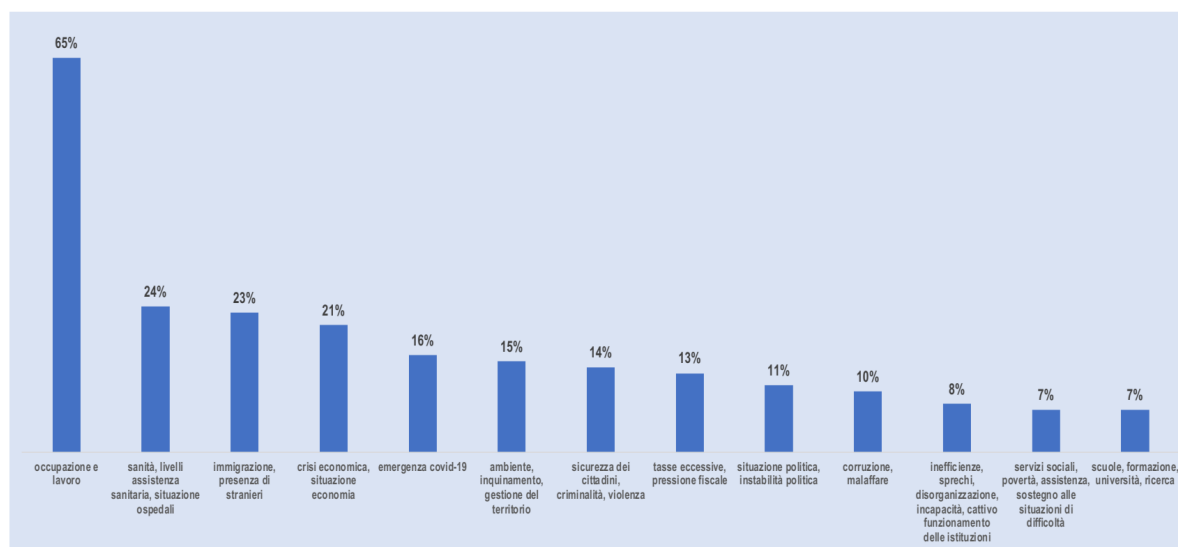
Spostando lo sguardo a livello nazionale, l'indagine è stata impostata in base ad un

scala di priorità sui primi 10 temi come segue: 1) *occupazione e lavoro*; 2) *sanità, livelli assistenza sanitaria, situazioni ospedali*; 3) *immigrazione, presenza di stranieri*; 4) *crisi economica, situazione economica*; 5) *emergenza covid_19*; 6) *ambiente, inquinamento, gestione del territorio*; 7) *sicurezza dei cittadini, criminalità, violenza*; 8) *tasse eccessive, pressione fiscale*; 9) *situazione politica, instabilità politica*; 10) *corruzione, malaffare*.

Innanzitutto, si evidenzia che, nel corso degli anni la corruzione ha avuto un calo d'importanza, difatti la troviamo al decimo posto; poiché gli italiani sentono in modo importante il tema del lavoro; comparando il contesto nazionale a quello globale, l'Italia si trova al secondo posto per timore di perdere il lavoro, prima di noi e in condizioni peggiori, si rileva solo il Sud Africa. Attualmente la quota di persone preoccupate di perdere il lavoro oscilla tra il 55% e il 65%, siamo a 50 punti sopra la Germania, poiché in questo paese, tale preoccupazione coinvolge solo il 10%; in Gran Bretagna il 16%; in Francia il 20%; l'unico paese più vicino all'Italia è la Spagna, dove la quota oscilla tra il 55% e il 60%.

In relazione agli altri temi, al primo posto, si colloca occupazione e lavoro con il valore del 65% e tenendo in considerazione la situazione sulla Pandemia, si rileva che, la sanità, livelli assistenza sanitaria, situazione ospedali, si classifica con un valore pari al 24%; a seguire, immigrazione, presenza di stranieri 23%, se ne parla poco, ma resta un tema di attenzione da parte dell'opinione pubblica; crisi economica, situazione economica 21%; emergenza covid-19 16%; ambiente, inquinamento, gestione del territorio 15%; sicurezza dei cittadini, criminalità, violenza 14%; tasse eccessive, pressione fiscale 13%; situazione politica, instabilità politica 11%; corruzione, malaffare 10% (vedi scheda n. 10).

La scala delle priorità. La corruzione nella top ten



Il posizionamento del Piemonte

Una prima indicazione sull'intensità del fenomeno corruttivo a scala regionale può essere ricavata dall'indicatore "*Corruption*" che concorre alla definizione del *Regional Competitiveness Index* - RCI dell'Unione Europea. È importante sottolineare come l'Unione Europea consideri l'intensità del fenomeno corruttivo uno dei fattori che concorrono a determinare il livello di competitività di ciascuna regione; un basso livello di corruzione è un elemento che favorisce il corretto svolgimento dell'attività economica.

Nell'edizione più recente dell'RCI (2019) il Piemonte, con un indice di corruzione percepita di -1,18 si colloca tra le regioni italiane al nono posto, subito dopo Veneto (indice -1,00, ottava posizione), Lombardia (indice -0,81, settima posizione) ed Emilia Romagna (indice -0,53, sesta posizione). L'indice attribuito al Piemonte, peraltro, è migliore della media nazionale (-1,25) e dei valori in genere assegnati alle regioni del Sud (es. Campania -1,78). Tuttavia, a conferma della classifica di Transparency International, Italia e Piemonte registrano un posizionamento inferiore alla media europea, per la quale l'indice di corruzione percepita è pari a 0,17.

Un ulteriore elemento di raffronto a scala regionale si può ricavare da uno studio di recente pubblicazione (Tebala e Marino, 2019). Gli autori hanno calcolato un indice composito di corruzione basato su indicatori di corruzione potenziale (elementi di contesto tratti da statistiche Istat) e di corruzione percepita (estratti dal Sesto Rapporto sul benessere equo e solidale – BES 2018, sempre dell'Istat). La graduatoria regionale che ne consegue (che assegna posizione basse alle regioni con l'indicatore di valore minore) vede il Piemonte al 18° posto, seguito solamente da Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta. La metodologia applicata da questa ricerca, quindi, colloca la nostra regione in una posizione più favorevole rispetto al posizionamento secondo l'indice di corruzione dell'RCI sopra citato.

2.2. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno prevede la descrizione della struttura organizzativa dell'Amministrazione con l'indicazione di dati completi ed aggiornati per l'inquadramento corretto delle dimensioni anche in termini di posizioni dirigenziali.

Per la predisposizione dell'analisi del contesto interno ci si è avvalsi dei dati e delle informazioni acquisite dai responsabili dei Settori Organizzazione e Capitale Umano.

Per quanto attiene l'assetto organizzativo della Giunta Regionale, l'articolazione delle strutture dirigenziali è su 2 livelli di responsabilità, Direzioni e Settori.

L'assetto organizzativo, alla data del 1° gennaio 2022, si compone come segue:

a) direzioni

n. 10, strutture stabili di 1° livello, cui sono preposti i Direttori;

b) settori

n. 101 settori, strutture stabili di 2° livello, articolazione delle 10 direzioni e n. 1 settore, struttura stabile non inserita in alcuna direzione, competente in materia di Trasparenza e Anticorruzione;

c) strutture temporanee e di progetto

n. 4 strutture temporanee e di progetto, la cui durata è limitata temporalmente rispetto alle funzioni e ai compiti da svolgere;

d) strutture di supporto agli organi di direzione politico-amministrativa

n. 12 Uffici di comunicazione, a supporto diretto dei componenti della Giunta regionale, composti da collaboratori assunti con contratto di diritto privato a tempo determinato e la struttura del Capo di Gabinetto.

Con riferimento alla rappresentazione grafica delle strutture, si rimanda all'Organigramma sotto illustrato.

Il contesto organizzativo di riferimento è caratterizzato peraltro da una situazione, in termini di consistenza di risorse umane, molto critica. E' evidente, in tutti i settori di intervento della Giunta regionale l'assenza, in termini di competenze e di consistenza numerica di personale; le cause sono note: blocco delle assunzioni per quasi un decennio e riforma delle pensioni.

L'analisi dei fabbisogni di tutte le Direzioni condotta nel corso del 2021, unitamente alla proiezione delle cessazioni per il prossimo quinquennio, ha consentito la programmazione delle azioni necessarie per colmare le l'assenza di personale e consentire di rientrare nella gestione del naturale tourn over. Il percorso di analisi degli organici, che ha visto il coinvolgimento di tutte le direzioni regionali, ha confermato un cambiamento rilevante nella natura qualitativa e professionale del fabbisogno.

Dal confronto con l'attuale dotazione organica emerge nel peso percentuale dei nuovi fabbisogni uno slittamento dell'organico progressivamente da ruoli esecutivi a ruoli direttivi sempre più professionalizzati.

La necessità di concludere celermente le procedure selettive avviate ad ottobre del 2021 e quella di procedere all'assunzione del personale selezionato, sono diventate le priorità in assoluto, per garantire a molti Settori organizzativi, il funzionamento delle attività, oltre alla necessità di immettere nel ruolo personale dipendente di età compresa tra i 25 e i trent'anni. In effetti, si osserva che il contesto interno dell'amministrazione regionale è ancora caratterizzato da una elevata classe di età; al 31 dicembre 2021 risultano in servizio 29 dipendenti sotto i trent'anni, 93 sotto i quarant'anni, mentre più del 40% del personale supera i cinquantacinque anni e 190 di questi ultimi superano i 62 anni.

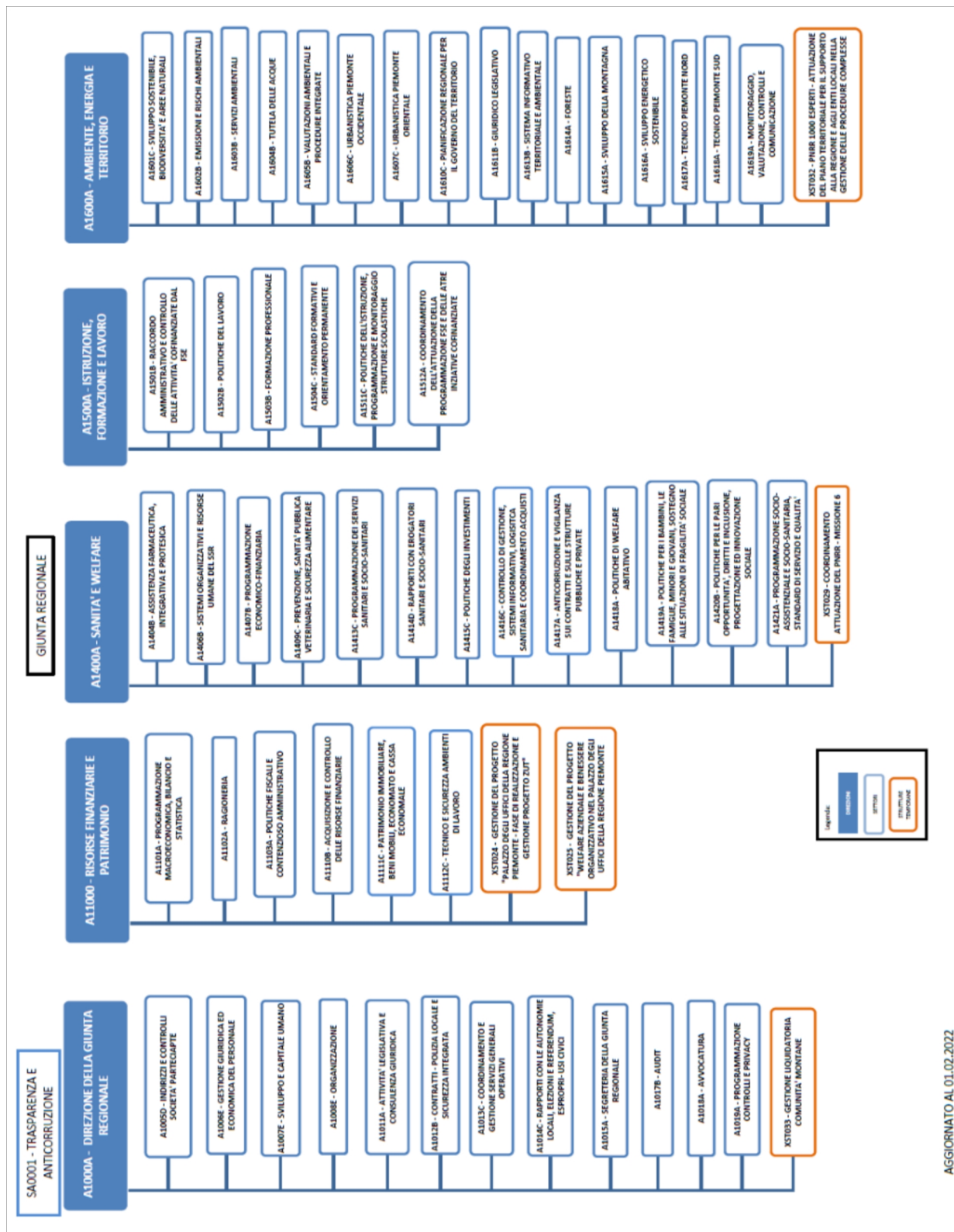
Al processo di analisi fabbisogni/cessazioni è seguito il processo di individuazione delle procedure utilizzabili per soddisfare i fabbisogni rilevati nei limiti di finanza pubblica e degli spazi finanziari del bilancio 2021/23.

Di massima importanza, l'analisi sui processi formativi che dovranno coinvolgere necessariamente il personale di esperienza e con ancora parecchi anni di servizio, prima del collocamento a riposo, personale chiamato a confrontarsi con modalità di lavoro in continuo cambiamento.

Sul fronte degli incarichi dirigenziali, ancora nel corso di tutto il 2021, a causa di carenza nell'organico di personale dirigente, è stato necessario ricorrere ad una molteplicità di incarichi ad interim.

Tra dicembre 2021 e l'inizio del 2022, sono state effettuate le prime assunzioni dei candidati vincitori dei concorsi pubblici di qualifica dirigenziale; concorsi pubblici che si sono svolti nel corso del 2021 e che a causa della pandemia hanno subito un rilevante rallentamento.

Conseguentemente, sia il ricorso agli incarichi ad interim sia quello relativo a proroghe di incarichi in corso, dovrebbero diminuire; così come, dovrebbe trovare applicazione l'affidamento di incarichi dirigenziali di durata non inferiore a tre anni, come previsto dal nuovo CCNL.



3 LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Nel corso del biennio 2020-21 è stata avviata la rilevazione del rischio secondo la nuova metodologia ANAC.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, infatti, nell'Allegato 1 al PNA 2019 (approvato con deliberazione n. 1064 del 13/11/2019), ha introdotto una nuova metodologia per procedere alla valutazione del rischio; tale metodologia è basata sulla individuazione di tre fasi successive:

- la mappatura completa dei procedimenti e processi
- l'autovalutazione del rischio ad opera delle singole strutture
- la ponderazione del rischio che porterà ad una mappatura finale del rischio

L'adeguamento al nuovo sistema di valutazione del rischio ha richiesto innanzitutto la preliminare mappatura dei procedimenti/processi, e questo è stato fatto nell'ambito del nuovo assetto organizzativo in vigore dal primo gennaio 2020, in parte modificato a luglio 2021.

La valutazione effettuata nel corso del biennio 2020/2021 ha interessato sei procedimenti per ogni struttura di livello dirigenziale.

Ciascun Settore e ciascuna Direzione per il proprio staff, ha individuato procedimenti, scelti fra le attività rilevanti e caratterizzanti la struttura sulla base della declaratoria, ed ha proceduto alla compilazione della scheda di autovalutazione secondo la metodologia ANAC.; ai responsabili chiamati a procedere alla valutazione del rischio sono stati forniti alcuni esempi abilitanti del rischio corruttivo e indicatori di stima del livello di rischio.

La descrizione di ciascun procedimento con l'inserimento delle informazioni avviene tramite:

- una sintetica illustrazione dell'attività in cui consiste;
- l'indicazione della struttura che lo presidia e delle altre strutture coinvolte;
- la descrizione delle fasi in cui si articola;
- l'indicazione del Responsabile;
- l'elencazione dei funzionari coinvolti nel procedimento;
- l'indicazione dell'area a rischio corruzione a cui è ascrivibile.

La scheda descrittiva messa a disposizione da ANAC contiene tutte le informazioni sopraelencate. Questa scheda permette la rappresentazione dei principali elementi del procedimenti.

Si allegano i risultati dell'analisi sui singoli procedimenti valutati secondo il procedimento sopra descritto.

Attualmente è in fase di valutazione l'acquisizione di un applicativo gestionale finalizzato all'individuazione e all'analisi dei processi amministrativi, o di fasi di essi, delle strutture della Giunta regionale e all'inserimento dei processi mappati nell'applicativo "Valutazione rischi" riconducendo così ogni processo alla relativa area di rischio corruzione.

La mappatura dei processi proseguirà nel corso del 2022 e terrà conto delle modifiche organizzative introdotte da pochi mesi.

Come già, anticipato, la mappatura dei procedimenti è stata effettuata dai singoli dirigenti responsabili di struttura, ciascuno per l'ambito di specifica competenza:

- a) direttori generali (procedimenti amministrativi gestiti dallo staff di direzione).
- b) responsabili di settore (6 procedimenti per ciascun settore).

L'attività svolta dal RPCT è stata di coordinamento di tutte le operazioni di ricognizione e catalogazione dei procedimenti e di verifica di congruità delle valutazioni secondo le metodologie ANAC (impatto, probabilità, giudizio sintetico).

L'identificazione del rischio, per ogni procedimento amministrativo mappato, è stata verificata dal RPCT e da un componente dello staff.

Fattori abilitanti del rischio corruttivo

L'analisi del rischio, come indicato nell'All. 1 del PNA 2019, consente di comprendere in modo più approfondito gli elementi più rischiosi attraverso di c.d fattori abilitanti alla corruzione, e poi quello di stimare il livello di esposizione dei vari processi.

Si considerano fattori abilitanti degli eventi corruttivi i fattori la cui presenza nel processo condiziona la possibilità che si verifichino eventi corruttivi.

La loro analisi, inoltre, permette di individuare le risposte più appropriate in termini di misure della prevenzione da introdurre in sede di trattamento del rischio.

I fattori abilitanti possono essere i seguenti:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- b) opacità, per assenza o carenza di trasparenza del processo;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione
- i) natura e rilevanza degli interessi coinvolti nel processo, in termini di appetibilità dei benefici derivanti dallo stesso, che possono esporre a corruzione o pressioni anche da parte della criminalità organizzata.

Indicatori di stima del livello di rischio

La metodologia elaborata per la stima del livello di esposizione al rischio corruzione, secondo le indicazioni del PNA 2019, è di natura valutativa; pertanto, è abbandonata la metodologia utilizzata a partire dal ciclo di gestione del rischio avviata nel 2014 e quella avviata nel 2017 conclusa nel 2019, basata sulla check list, mutuata, con leggeri adattamenti, da quella riportata all'All. 5 del PNA 2013.

A titolo esemplificativo, qui di seguito si elencano alcuni indicatori di stima del livello di rischio:

livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;

grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in

altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;

opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;

livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;

grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

4 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Le misure di prevenzione della corruzione mirano, attraverso soluzioni organizzative, ad eliminare interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche (prevenzione oggettiva) e a garantire l'imparzialità del funzionario pubblico che partecipa alla decisione amministrativa (prevenzione soggettiva).

Tali misure rilevano, in particolare, nel momento in cui, valutato il rischio, si sono individuati gli strumenti idonei alla riduzione dello stesso.

Le azioni e le misure di prevenzione della corruzione si dividono in generali, che incidono trasversalmente sull'intera amministrazione e specifiche che agiscono, in maniera puntuale, su alcuni rischi individuati.

Ambito	Misura
Trasparenza	Osservanza degli obblighi di trasparenza ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e della legge 190/2012, di altre normative e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità.
Codice di comportamento	Aggiornamento, semplificazione e divulgazione del codice di comportamento del personale (formazione ai dipendenti; adeguamento degli atti di incarico e dei contratti alle previsioni del codice; monitoraggio sull'attuazione del codice; vigilanza sul rispetto del codice da parte dei direttori e dei dirigenti).
Rotazione ordinaria e straordinaria del personale	Rotazione periodica del personale che opera nelle aree ad elevato rischio di corruzione. La rotazione straordinaria è invece prevista dall'art. 16, c. 1, lettera l quater del D.Lgs. 165/2001, che dispone la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.
Obbligo di astensione	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse (attuazione di adeguate iniziative di informazione; verifica da parte del dirigente dell'osservanza dell'obbligo nei confronti del personale assegnato).

Conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali	Adozione di modalità e criteri per il conferimento di incarichi istituzionali e per l'autorizzazione ad attività ed incarichi extra- istituzionali.
Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali	Verifica e monitoraggio di situazioni di inconferibilità di incarichi dirigenziali e verifica e monitoraggio del rispetto dell'obbligo di comunicazione di situazioni potenziali di incompatibilità. Adozione di modalità per effettuare i controlli su situazioni di incompatibilità ed eventuali adempimenti conseguenti.
Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage; revolving doors)	Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 53 comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A	Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001
Tutela del dipendente che segnala un illecito	Garantire la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower).
Formazione del personale e dei soggetti coinvolti	Individuazione dei dipendenti operanti in aree a rischio di corruzione; programmazione e realizzazione di percorsi formativi generali e differenziati per destinatari
Patti di integrità negli affidamenti	Predisposizione e adozione di patti di integrità per l'affidamento di commesse (inserimento in avvisi, bandi di gara e lettere di invito della clausola di salvaguardia relativa al rispetto del patto di integrità)

4.1. Le misure generali del trattamento del rischio

Codice di comportamento

Misura Generale di trattamento del rischio, vigente ed attiva. Il codice di comportamento attualmente in vigore è stato adottato con DGR n. 1-1717 del 13.07.2015

L'Amministrazione dovrà procedere all'aggiornamento del Codice di comportamento, alla luce delle nuove linee Anac adottate il 19 febbraio 2020 con deliberazione n.177; un codice che sviluppi un sistema completo di valori fondamentali in grado di rappresentare gli standard richiesti a dipendenti e collaboratori; un testo che chiarisca il comportamento atteso innanzitutto con riferimento ai principi generali che, in quanto tali, nel testo normativo non sono specificati e possono condurre a diverse interpretazioni.

Inoltre, dovranno essere disciplinate le modalità di applicazione della rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio "di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva" (art. 16, c. 1 lettera l) quater, D. 165/2001) e verrà introdotta una specifica disciplina per il personale regionale addetto a verifiche, ispezioni e controlli.

Inoltre, a fronte della recente esperienza pandemica, è emersa la necessità di una regolamentazione organica dello smartworking, che fornisca regole di comportamento per il dipendente e linee di indirizzo omogenee per l'Amministrazione. E' responsabilità dell'organizzazione fornire queste indicazioni ai lavoratori: ogni dipendente dell'amministrazione regionale deve sapere quali regole seguire e sentirsi sicuro rispetto ad eventuali future osservazioni sull'opportunità di certe scelte. Il controllo, per essere efficace, deve appoggiare su una cultura organizzativa responsabile; soprattutto quando i comportamenti agili non possono essere visti dagli altri. I codici di comportamento possono essere utili per aiutare i lavoratori a fronteggiare anche altre difficoltà: le riflessioni sui comportamenti appropriati durante lo smartworking e in situazioni di emergenza potranno quindi integrare il Codice di comportamento per renderlo uno strumento davvero efficace di guida ed utilizzo sui Valori dell'integrazione.

Il codice, inoltre, dovrà disciplinare doveri di comportamento volti a garantire il successo delle misure di prevenzione, anche, da individuare per singole categorie di uffici ovvero determinati dipendenti.

Saranno organizzati incontri di formazione destinati alla divulgazione ed all'illustrazione dei contenuti del codice con modalità seminariale o frontale, con particolare attenzione ad una formazione omogenea per attività, funzioni e categorie.

Gli uffici competenti a supporto dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, anche nell'adempimento del proprio ruolo di vigilanza sul rispetto del codice, provvederanno

a predisporre apposita documentazione informativa

Conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali ai dipendenti regionali

La Giunta regionale con DGR 12-4842 del 3 Aprile 2017 ha provveduto a fornire direttive in ordine agli incarichi esterni vietati ai dipendenti regionali, in attuazione dell'articolo 53, del D. Lgs. 165/2001, ed in aderenza a quanto previsto dall'Intesa raggiunta in Conferenza Unificata il 24 luglio 2013.

La materia è stata oggetto di nuova regolazione ad opera del decreto legislativo 25 Maggio 2017, n. 75, che ha modificato l'art. 53, commi 12 e seguenti, del D.Lgs. 165/2001.

Occorre prestare particolare attenzione a tutti gli incarichi conferiti ai dipendenti regionali, sia a titolo oneroso sia a titolo gratuito, indipendentemente dall'atto utilizzato per formalizzarli (determinazione dirigenziale o nota del dirigente).

Resta fermo l'obbligo di pubblicazione degli elenchi degli incarichi conferiti e autorizzati ai propri dipendenti, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs n. 33/2013, su Amministrazione Trasparente, sui quali sarà effettuato un controllo a campione, in particolare per gli incarichi autorizzati sulla verifica della valutazione delle esigenze di servizio e sulla compatibilità con l'attività svolta dal dipendente e per quelli conferiti circa la professionalità posseduta e la frequenza degli incarichi affidati, in relazione anche alle esigenze di servizio.

Inconferibilità e incompatibilità

Secondo le definizioni del D.Lgs. n.39/2013 per “inconferibilità” si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico, e incompatibilità specifiche per particolari posizioni dirigenziali.

Per “incompatibilità” si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Il Responsabile Anticorruzione, ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 39/2013, cura, anche

attraverso le disposizioni del Piano, che nell'amministrazione, che siano rispettate dette disposizioni.

Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali, il “Disciplinare relativo ai controlli sulle dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità rese dai Dirigenti e dai Direttori regionali ai sensi dell’art. 20 del d.lgs. 39/2013”, adottato dalla Giunta regionale in sede di approvazione del Piano Triennale 2021/2023 (D.G.R. n. 1-3082 del 16.04.2021), disciplina le modalità di effettuazione dei controlli sulle dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190) rese dai Dirigenti e Direttori regionali ai fini dell’attribuzione dell’incarico.

L’Ufficio Personale acquisisce preventivamente dal destinatario dell’incarico (anche quelli di vicedirettore ad interim) la dichiarazione analitica attestante l’insussistenza di cause di incompatibilità/inconferibilità ex art. 20, comma 1, del D. Lgs. 39/2013 (da richiedere già in sede di pubblicazione dell’avviso).

La dichiarazione resa dall’interessato è, comunque, condizione di efficacia del provvedimento di conferimento dell’incarico. Nel caso in cui sussista una causa di incompatibilità, l’efficacia dell’atto è sospesa fino alla rimozione della causa di incompatibilità, entro il termine prestabilito.

L’ufficio personale monitora l’insussistenza di cause di inconferibilità attraverso l’acquisizione annuale di dichiarazioni rese dagli interessati, ai sensi dell’art. 20, comma 1, del D.Lgs. 39/2013.

Le dichiarazioni acquisite vanno pubblicate nel rispetto della normativa sulla privacy sul sito internet della Regione Piemonte, nella sezione “Amministrazione Trasparente” a cura del Settore che ha conferito l’incarico.

Gli esiti della verifica, qualora emergano situazioni di incompatibilità/inconferibilità, vanno immediatamente segnalati al R.T.P.C. ai fini della loro contestazione all’interessato, ai sensi dell’art. 15 del D.Lgs. 39/2013.

Nel caso di insorgenza sopravvenuta di situazioni di inconferibilità determinate da condanne per reati contro la P.A., fatte salve le ipotesi di sospensione o cessazione del rapporto e sempre che non sia stata inflitta la pena accessoria dell’interdizione temporanea o perpetua da pubblici uffici, al dirigente di ruolo, per la durata del periodo di inconferibilità, possono essere conferiti incarichi di studio o di ricerca o incarichi diversi da quelli che comportano esercizio di competenze di amministrazione e gestione.

Sono fatte salve le conseguenze previste, in caso di sospensione dell’incarico dirigenziale o di collocamento del dirigente a disposizione, dall’art. 3, commi 3, 4 e 6 del D. Lgs 39/2013.

Rotazione ordinaria e straordinaria del personale

Il regolamento sulla rotazione ordinaria del personale dell'area delle Posizioni organizzative per il ruolo della Giunta regionale di Regione Piemonte è stato adottato con D.G.R. n. 17-7819 del 9/11/2018 poi, parzialmente modificato con D.G.R. n. 7-1829 del 7 agosto 2020. Nel Piano triennale 2021/2023 è stata prevista la sospensione dell'applicazione della misura della rotazione, in considerazione, della sua inefficacia sia per la carenza di nuove immissioni di personale che possano aspirare a nuovi incarichi sia perché per le assunzioni più recenti non sono ancora maturati i requisiti richiesti dallo specifico regolamento.

Pertanto, anche per il 2022, si sospende la misura della rotazione degli incarichi, mancando le condizioni per poterla applicare.

Per gli incarichi dirigenziali, così come stabilito dalla DGR n. 1-3082 del 16.04.2021, come metodologia organizzativa e per scongiurare che si creino situazioni di permanenza troppo prolungata nel medesimo incarico; la durata massima di permanenza nell'incarico dirigenziale è stata prevista in 10 anni. (per la valutazione nel medesimo incarico, si rinvia a quanto specificato nel Piano Triennale 2021/2023).

Peraltro, contestualmente, è stata prevista la possibilità per chi nel corso del biennio, avesse avuto accesso al collocamento a riposo di permanere nell'incarico; inoltre, per specifici profili tecnici, per i quali risulti assente, tra il personale dirigente in servizio la professionalità/competenza è stata consentita la deroga al limite temporale.

La previsione rimane confermata, con l'ulteriore riflessione che, per il futuro è da considerarsi che il limite di permanenza nel medesimo incarico debba essere stabilito in sette anni; ciò in forza delle nuove immissioni nella qualifica dirigenziale, di cui si è detto al paragrafo n. e del personale dirigente assunto successivamente al 2015, che consentono di programmare anche la formazione necessaria per l'applicazione della rotazione negli incarichi dirigenziali; la rotazione degli incarichi dovrà costituire un elemento fondamentale nella metodologia organizzativa, senza, peraltro, condizionare negativamente la specializzazione e la professionalizzazione delle attività tecniche.

Patti di integrità (D.G.R. n. 1-3082 del 16.04.2021)

La Delibera ANAC n. 494 del 05 giugno 2019 Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici», raccomanda l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente. Lo stesso atto invita a prevedere anche sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di

violazione degli impegni sottoscritti. La Stazione appaltante valuta il comportamento del concorrente ai sensi dell'articolo 80, comma 5, lettera c-bis) del codice dei contratti pubblici, tenuto conto della natura del conflitto non dichiarato e delle circostanze che hanno determinato l'omissione. Le sanzioni devono variare secondo la gravità della violazione accertata e la fase in cui la violazione è posta in essere, e devono rispettare il principio di proporzionalità.

Con il Piano Triennale 2021-2023 è stato approvato lo schema di “patto di integrità”, che dovrà essere adottato dalle stazioni appaltanti ed al quale si rinvia.

I conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici

La sussistenza di un conflitto di interesse relativamente ad una procedura di gestione di un contratto pubblico comporta il dovere di astensione dalla partecipazione alla procedura.

La partecipazione alla procedura da parte del soggetto che versi in una situazione di conflitto di interessi comporta l'insorgere delle responsabilità penali, amministrative e disciplinari, individuate all'articolo 42, comma 3, del codice dei contratti pubblici.

L'articolo 42 del codice dei contratti pubblici disciplina l'ipotesi particolare in cui il conflitto di interesse insorga nell'ambito di una procedura di gara e deve considerarsi prevalente rispetto alle disposizioni contenute nelle altre disposizioni vigenti, ove contrastanti.

Il comma 1 dispone: “Le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché, per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici”.

La norma si applica: a tutte le procedure di aggiudicazione di appalti e concessioni nei settori ordinari, sopra e sotto soglia, agli appalti nei settori speciali, agli appalti assoggettati al regime particolare di cui alla parte II, titolo VI del codice dei contratti pubblici ed ai contratti esclusi dall'applicazione del codice medesimo, anche alla fase di esecuzione dei contratti pubblici.

L'articolo 42 del codice dei contratti pubblici offre una definizione di conflitto di interesse riferita al «personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi». Si tratta dei dipendenti, ossia dei lavoratori subordinati dei soggetti giuridici ivi richiamati, ma anche di tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna.

L'interesse personale dell'agente, che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico alla scelta del miglior offerente, può essere di natura finanziaria, economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa.

L'interesse economico finanziario non deve derivare da una posizione giuridica indifferenziata o casuale, quale quella di utente o di cittadino, ma da un collegamento personale, diretto, qualificato e specifico dell'agente con le conseguenze e con i risultati economici finanziari degli atti posti in essere.

Il vantaggio economico finanziario si può realizzare in danno della stazione appaltante oppure a vantaggio dell'agente o di un terzo senza compromissione dell'interesse pubblico. In tal caso, il bene danneggiato è l'immagine imparziale della pubblica amministrazione.

L'interesse personale deve essere tale da comportare la sussistenza di gravi ragioni di convenienza all'astensione, tra le quali va considerata il potenziale danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione nell'esercizio delle proprie funzioni.

Le situazioni di conflitto di interesse non sono individuate dalla norma in modo tassativo, ma possono essere rinvenute volta per volta, in relazione alla violazione dei principi di imparzialità e buon andamento sanciti dall'articolo 97 della Costituzione, quando esistano contrasto ed incompatibilità, anche solo potenziali, fra il soggetto e le funzioni che gli vengono attribuite.

Sull'argomento cfr. Delibera ANAC n. 494 del 5 giugno 2019 Linee Guida n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici".

Obblighi di Astensione

L'articolo 1, comma 41, della legge 190/2012 ha introdotto l'articolo 6 bis "Conflitto di interessi" nella Legge 241/1990.

La disposizione sopra citata stabilisce che "il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo procedurali ed il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

Il conflitto d'interessi può determinare anche l'illegittimità del procedimento amministrativo e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

La sussistenza di un conflitto di interesse relativamente ad una procedura di gestione di un contratto pubblico comporta il dovere di astensione dalla partecipazione alla stessa.

Le situazioni di conflitto di interesse non sono individuate dalla norma in modo tassativo, ma possono essere rinvenute volta per volta, in relazione alla violazione dei principi di imparzialità e buon andamento sanciti dall'articolo 97 della Costituzione, quando esistano contrasto ed incompatibilità, anche solo potenziali, fra il soggetto e le funzioni che gli vengono attribuite.

I soggetti che ritengano di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica procedura di gara o che siano a conoscenza di circostanze che potrebbero far insorgere detta situazione, devono rendere al responsabile del procedimento una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000 (il RUP invece rilascia la dichiarazione sui conflitti di interesse al soggetto che lo ha nominato e/o al superiore gerarchico).

La dichiarazione, resa per quanto a conoscenza del soggetto interessato, ha ad oggetto ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio la sua imparzialità e indipendenza.

Al fine di assicurare che il conferimento degli incarichi attinenti alla procedura di gara sia effettuato in assenza di conflitti di interessi, la nomina è subordinata all'acquisizione della dichiarazione sostitutiva sull'assenza di conflitti di interesse resa dal soggetto individuato.

L'amministrazione provvede al protocollo, alla raccolta e alla conservazione delle dichiarazioni acquisite, nonché al loro tempestivo aggiornamento in occasione di qualsivoglia variazione sopravvenuta dei fatti dichiarati.

I controlli delle dichiarazioni sostitutive sono effettuati a campione, in contraddittorio con il soggetto interessato, mediante utilizzo di banche dati, informazioni, note e qualsiasi altro elemento a disposizione dell'Amministrazione regionale con cadenza quadrimestrale.

I controlli sulle dichiarazioni sono svolti dall'ufficio che ha attribuito l'incarico, ovvero dal Settore Controlli della Regione Piemonte.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.

La legge 190/2012 ha introdotto nel D.Lgs. 165/2001, l'articolo 35-bis, il quale "integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari" e stabilisce che "coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti

alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

- non possono 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”.

A tal proposito si richiama la circolare interna Prot. 20/SA0001 del 17 Dicembre 2014.

Il R.T.P.C. verifica attraverso gli uffici competenti il rispetto di quanto sopra.

Divieti post-employment: svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage; revolving doors)

La legge 190/2012 ha introdotto nell'ambito dell'articolo 53 del D. Lgs. 165/2001 il comma 16-ter, il quale stabilisce: “i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri”.

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 preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

La violazione della norma comporta la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti ed il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di stipulare contratti con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni nonché l'obbligo di restituzione dei compensi riferiti agli stessi eventualmente percepiti ed accertati.

Le prescrizioni ed i divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. pantouflage, trovano applicazione non solo ai dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della P.A, ma anche ai dipendenti che - pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri - sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale,

ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

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).

ANAC evidenzia, inoltre, 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.

Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e inconfiribilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato ulteriormente definito.

L'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo: di conseguenza, il riferimento ai dipendenti pubblici va inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del D.Lgs. 39/2013.

Si confermano le seguenti misure già introdotte nel Piano Triennale Anticorruzione 2019/2021:

- inserimento, nei provvedimenti di incarico e nei contratti di assunzione del personale che esercita poteri autoritativi o negoziali o che elabora atti endoprocedimentali obbligatori che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, di clausole che prevedano il divieto di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorative o professionali (rapporti di lavoro subordinato o autonomo) presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei suddetti poteri (provvedimenti, contratti o accordi);
- inserimento nei bandi di gara o negli atti preliminari agli affidamenti, della dichiarazione di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti o a soggetti legati alla Regione Piemonte da un rapporto di lavoro autonomo che hanno esercitato poteri autoritativi

o negoziali o che hanno elaborato atti endoprocedimentali obbligatori che hanno inciso in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale per conto della Regione Piemonte nei loro confronti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto.

- acquisizione da parte degli uffici competenti, della dichiarazione di conoscenza della normativa e di impegno a rispettarla, dichiarazione da acquisire all'atto della cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o per collocamento in quiescenza.

Il Settore Trasparenza e Anticorruzione vigila sul rispetto della norma tramite controlli semestrali effettuati “a campione”, mediante la presa visione dei contratti individuali di lavoro e delle dichiarazioni sottoscritte dai cessati a far data dal 1.07.2021.

Si ritiene che la disposizione trovi applicazione nei confronti dei dipendenti cessati dopo la sua entrata in vigore, cioè nei confronti di tutti coloro che sono cessati successivamente al 2012.

A fronte della difficoltà di applicazione del sistema sanzionatorio previsto per la violazione della norma, il Consiglio di Stato, nella sentenza n.7411 del 29 Ottobre 2019 ha stabilito la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dall'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 ed ha stabilito altresì che spettano all'Autorità i previsti poteri sanzionatori.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti: la disciplina sul whistleblowing

Con la legge 30 Novembre 2017, n. 179 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*” è stato disciplinato in maniera puntuale il c.d. whistleblowing.

Il provvedimento infatti è finalizzato ad ampliare il ricorso alle segnalazioni di illeciti e gravi irregolarità sul luogo di lavoro, quale strumento di contrasto della corruzione, assicurando al contempo una maggiore protezione del dipendente, sia pubblico che privato, da possibili discriminazioni.

Eventuali misure discriminatorie saranno valutate dall'ANAC e dagli altri organismi di garanzia per l'adozione delle relative sanzioni o di altri provvedimenti.

Il datore di lavoro pubblico dovrà dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Tutela del dipendente che segnala un illecito (c.d. whistleblowing)

Il contrasto ai fenomeni corruttivi che interessano l'azione delle amministrazioni pubbliche non può prescindere dalla preziosa collaborazione dei propri dipendenti, i

quali, ai sensi dell'art. 7 comma 3 del Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta Regionale, hanno l'obbligo di segnalare i comportamenti illeciti di cui siano venuti a conoscenza, in ragione del rapporto di lavoro.

L'ordinamento giuridico, consapevole dell'importanza di questa azione, prevede espressamente la tutela del dipendente-segnalante da ogni tipo di ritorsione, diretta o indiretta, che sia conseguente alla segnalazione di casi di corruzione o *mala gestio*; l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 dispone infatti che: “fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”.

La garanzia principale sottesa alla tutela del dipendente che segnali un illecito, non può che risiedere nella riservatezza che è garantita per legge al segnalante: nel corso del procedimento disciplinare, l'identità del soggetto che ha effettuato la segnalazione non può essere rivelata, senza il previo consenso dello stesso, e salvo il caso in cui non si configuri una rilevante necessità a garanzia delle facoltà difensive riconosciute all'incolpato. Sempre in un'ottica di garanzia della riservatezza, non è consentito l'accesso agli atti, ai sensi dell'art. 24 primo comma lettera a) della Legge 241/1990.

E' importante sottolineare che la disciplina sopra richiamata presuppone l'identificazione del soggetto segnalante (il cui nominativo sarà comunque mantenuto riservato): sono quindi escluse le segnalazioni anonime, le quali – seppure ricevibili dall'amministrazione – non sono regolate dalle previsioni di questa disciplina.

Restano salvi gli obblighi di denuncia a carico dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio di cui agli articoli 331 c.p.p. e 361 e 362 c.p.. Tali obblighi rivestono natura autonoma e non sono sostituibili dalla segnalazione di cui all'art. 54 bis del D.Lgs 165/2001.

Tutti i dipendenti della Regione Piemonte, nonché i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, il personale operante negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici, possono inviare segnalazioni di fatti illeciti e sono tutelati ai sensi del già richiamato art. 54 bis del d. lgs 165/2001 e dell'art. 8 del codice di comportamento dei dipendenti del ruolo della Giunta regionale¹.

¹ Art. 8 del codice di comportamento dei dipendenti del ruolo della Giunta regionale:

“Il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia

La segnalazione verrà trattata direttamente dal R.P.C.T. (eventualmente dopo la sua ricezione dal superiore gerarchico o dall'A.N.A.C. qualora sia pervenuta precedentemente ad essi la segnalazione).

L'oggetto della segnalazione è riferibile non soltanto a tutte le condotte riconducibili ai delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II Capo I del codice penale, ma anche ad ogni situazione nella quale si riscontri – nel corso dell'attività amministrativa – l'abuso da parte di un soggetto delle funzioni e dei poteri affidati a fini di vantaggio privato.

Il concetto di corruzione che informa la ratio sottesa alla Legge 190/2012 e al sistema di prevenzione è riferibile a tutte le situazioni di mal funzionamento dell'attività amministrativa a causa dell'utilizzo a fini privati delle funzioni attribuite.

La segnalazione deve essere adeguatamente circostanziata e non può fondarsi su meri sospetti o dicerie. Non si pretende certo l'assoluta certezza del segnalante in ordine a quanto esposto ma la concreta probabilità che – anche in base alla propria esperienza lavorativa – i fatti oggetto della segnalazione si siano verificati.

A seguito della ricezione della segnalazione, il R.P.C.T. provvede, a seguito di propria valutazione sull'attendibilità della segnalazione, alla trasmissione della segnalazione all'autorità ritenuta competente (Autorità giudiziaria, Corte dei Conti, Ufficio Procedimenti Disciplinari) o procede all'archiviazione qualora la ritenga infondata, dandone comunicazione al segnalante, secondo modalità orientate alla tutela della riservatezza di quest'ultimo.

La legge prevede che il whistleblower non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, avente effetti diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro. L'adozione di misure discriminatorie deve essere comunicata ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale sanzione amministrativa al Responsabile, come previsto dalla legge.

Lo strumento scelto per la trasmissione di segnalazioni, come anticipato nel precedente Piano 2020/2022, è quello della piattaforma dedicata.

Da ottobre del 2020 la piattaforma è disponibile sulla homepage della Regione

La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante. Quest'ultima, infatti, viene secretata

assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse **sono** state poste in essere. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata della discriminazione al responsabile della prevenzione della corruzione. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, può, ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), dare notizia dell'avvenuta discriminazione: all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione, al Comitato Unico di garanzia (CUG), e può agire in giudizio nei confronti del dipendente e dell'amministrazione che ha operato la discriminazione. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241".

dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema.

Il R.T.P.C. è comunque disponibile inoltre ad appuntamenti finalizzati a ricevere le segnalazioni, garantendo la riservatezza del segnalante.

L'amministrazione promuove la diffusione delle forme di tutela a favore dei dipendenti che segnalino illeciti anche all'interno delle società e degli enti pubblici e privati sottoposti al suo controllo o da essa partecipati.

Ogni segnalazione può portare risultati favorevoli all'amministrazione se intesa come strumento di analisi e di indagine "neutrale", e cioè scollegate dalla soggettività e dalle aspettative del singolo dipendente.

Sono dettate disposizioni specifiche sul divieto di atti di ritorsione o discriminatori (come il licenziamento oppure il mutamento di mansioni, con denunce all'ispettorato del lavoro) e sulla tutela di terzi in caso di calunnia o diffamazione.

Formazione del personale e dei soggetti coinvolti

La Legge n. 190 del 2012 ha riconosciuto un ruolo centrale alla formazione del personale nelle materie della trasparenza e dell'anticorruzione, con particolare riferimento al personale assegnato alle aree considerate a rischio corruzione più elevato.

La formazione persegue due obiettivi orientati alla riduzione del rischio: l'accrescimento della competenza professionale dei soggetti coinvolti, nonché la diffusione ed il rafforzamento della cultura della legalità e dei valori connessi all'etica decisionale.

La Regione Piemonte si è dotata da tempo di un articolato sistema formativo, che contempla modalità di formazione diversificate e che si declina in piani annuali di formazione.

I Piani annuali di formazione del triennio corrispondenti al periodo di validità del presente Piano dovranno contenere una sezione specifica, dedicata allo sviluppo di ulteriori iniziative formative sistematiche anche di tipo seminariale frontale o con modalità di somministrazione mediante piattaforma e-learning, relativamente alle tematiche di prevenzione della corruzione e agli obblighi di pubblicazione di cui al testo vigente del D. Lgs. 33/2013.

Il fine non è solo quello di prevenire il rischio di corruzione, ma anche quello di sviluppare una "cultura" comune a tutto il personale dell'ente in materia di legalità e trasparenza dell'azione amministrativa.

Una formazione specifica sarà dedicata ai Referenti per la Trasparenza e Anticorruzione, da svolgersi nel periodo luglio – dicembre 2022.

Monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano

Nel suo ruolo di supervisore fattivo, il R.T.P.C. monitora l'osservanza e l'efficacia delle misure previste nel piano.

Il R.T.P.C. comunica ai Direttori l'esito del controllo con particolare riferimento al monitoraggio dell'attuazione delle misure di carattere trasversale, sul rispetto degli obblighi di pubblicazione e secondo i termini previsti nel Piano di integrità e trasparenza.

4.2. Le misure specifiche di trattamento del rischio

Il P.N.A. stabilisce che il P.T.P.C. debba contenere tutte le misure obbligatorie per trattare il rischio e le misure ulteriori ritenute necessarie o utili.

Nei precedenti Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione della Regione Piemonte erano previste misure specifiche di prevenzione del rischio; tali misure si intendono confermate per il triennio 2022-24 così come di seguito riportate.

Integrazione delle commissioni formate per l'aggiudicazione di lavori, servizi, forniture o per l'attribuzione di contributi, sovvenzioni, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti privati.

La misura di prevenzione della corruzione consiste nel garantire la partecipazione ai lavori della commissione di un soggetto non assegnato allo stesso settore cui appartengono gli altri commissari.

La partecipazione del funzionario designato ai lavori della commissione senza diritto di voto consente ai direttori di scegliere all'interno di un bacino il più ampio possibile, potendo integrare le commissioni anche con dipendenti privi di una competenza tecnica specifica.

Si può quindi ritenere che lo scopo della misura sia raggiunto anche nelle ipotesi in cui le commissioni siano composte da funzionari di altre Direzioni rispetto a quella titolare del procedimento o da rappresentanti di Finpiemonte o da soggetti esperti esterni, anche nell'ipotesi in cui costoro abbiano diritto di voto.

Avvicendamento del personale addetto a ispezioni e controlli

Al fine di ridurre il rischio, anche potenziale di corruzione, i dirigenti devono garantire

l'avvicendamento, tra i dipendenti del Settore in possesso delle necessarie professionalità, del personale addetto a funzioni di ispezione e controllo e dei soggetti nominati Responsabile Unico del Procedimento.

Nel caso di ispezioni e controlli si prevede inoltre che ad effettuare tali attività siano 2 dipendenti regionali, che sottoscrivano entrambi gli atti.

I dipendenti regionali titolari di incarichi elettivi non possano essere adibiti a questo tipo di mansioni, all'interno del territorio dell'Ente nel quale sono stati eletti.

Nell'ipotesi in cui i dirigenti e/o i direttori riscontrino una carenza di personale in possesso della necessaria professionalità, tale da non consentire di effettuare l'avvicendamento del personale per ispezioni e controlli, ed alla quale non possano ovviare mediante mobilità del personale all'interno della direzione o attraverso ricerche di professionalità, dovranno provvedere individuando i dipendenti da formare per adibirli successivamente a tali attività e concordando col settore competente in materia di formazione percorsi formativi individuali.

Occorre inoltre precisare che esistono situazioni particolari in cui è opportuno adottare specifiche procedure. Ad esempio i "controlli in loco" eseguiti sulla base della normativa europea devono essere effettuati da un soggetto che non ha partecipato ad altri controlli sulla stessa pratica (cosiddetta segregazione delle funzioni).

La Direzione Agricoltura effettua controlli ai sensi degli articoli 49, 50 e 51 del Reg. UE 809/2014 e per consuetudine effettua il controllo in loco in concomitanza con il controllo amministrativo con la contestuale partecipazione di due funzionari, ciascuno dei quali assolve al proprio controllo: uno che svolge il controllo amministrativo e l'altro il controllo in loco, con la redazione di due diversi verbali.

Il Settore Trasparenza e Anticorruzione e la Direzione Agricoltura hanno concordato la seguente procedura per i controlli, effettuati ai sensi del Reg. Ue 809/2014, relativo al FEASR.

I 2 funzionari incaricati del controllo rispettivamente, amministrativo o del controllo in loco, sottoscrivono reciprocamente i verbali, dopo aver apposto la seguente postilla: "Il presente verbale viene da me sottoscritto in quanto ho assistito al controllo ai fini dell'adempimento previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Regione Piemonte per gli anni 2022-2024 (paragrafo relativo al personale addetto ad ispezioni e controlli)".

Per gli altri fondi strutturali, FSE e FESR, tale disposizione non è prevista e pertanto la tipologia dei controlli documentali e in loco sono svolti dal medesimo soggetto, nel rispetto dei relativi regolamenti vigenti.

Monitoraggio sulla Programmazione triennale dei lavori pubblici e biennale degli acquisti di beni e servizi

L'articolo 21 del D.Lgs 50/2016, e s.m.i., prevede, per le amministrazioni aggiudicatrici, la programmazione triennale dei lavori pubblici e biennale degli acquisti di beni e servizi pubblici il cui valore stimato sia rispettivamente pari o superiore a 100.000€ e 40.000€. Ai fini della regolamentazione, è stato emanato dal MIT il Decreto n. 14 del 16 gennaio 2018, recante procedure per la redazione, aggiornamento e pubblicazione dei programmi e schemi tipo.

Poiché gli strumenti di programmazione indicano i tempi e le risorse destinate ai lavori da eseguire nel triennio successivo (o biennio per i servizi), si ritiene utile effettuare un monitoraggio sul rispetto delle tempistiche indicate al fine di verificare che l'attività posta in essere dalle strutture avvenga in conformità a quanto previsto in tali atti per garantire una corretta ed efficace gestione delle risorse.

Monitoraggio sulla esecuzione dell'attività contrattuale.

Il focus sulle difformità tra l'importo aggiudicato e l'importo liquidato di contratti conclusi.

- a) Rilevazione del fenomeno, in termini percentuali, delle difformità tra l'importo aggiudicato e l'importo liquidato di contratti conclusi;
- b) Rilevazione delle cause più frequenti che hanno causato la difformità di importo, limitatamente ai contratti di importo di aggiudicazione superiore ai 40.000,00 euro;
- c) Rilevazione percentuale del fenomeno in relazione alle diverse procedure di scelta del contraente.

Realizzazione di iniziative per la promozione della cultura della legalità

Si prevede di attuare le seguenti misure:

- collaborazioni con altre istituzioni e/o organismi interessati per concordare iniziative di promozione della legalità;
- sensibilizzazione e informazione alla cittadinanza avvalendosi degli uffici di relazione con il pubblico (URP).
- sviluppo della comunicazione in tema di "buone prassi".

Area "Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture"

Alla luce del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al D. Lgs 50/2016, così come aggiornato dal correttivo di cui al D.Lgs 56/2017, e relativi atti di regolamentazione si introducono alcune misure volte ad armonizzare le attività finalizzate alla gestione dei

contratti posti in essere da tutte le Direzioni della Giunta Regionale, nonché a fornire supporto alle amministrazioni aggiudicatrici del territorio regionale.

Misure di comportamento nei confronti della Giunta Regionale

Al fine di dirimere le criticità interpretative sui processi di acquisizione relativi ai contratti, si procederà a:

- a) predisporre note e/o indicazioni operative ed esplicative relative al rispetto dei principi di trasparenza, di cui all'articolo 29 del D.Lgs 50/2016 in attuazione anche agli obblighi informativi in materia di contratti pubblici e di investimenti in opere pubbliche;
- b) rafforzare l'attività di monitoraggio del ciclo di realizzazione degli appalti pubblici di lavori, servizi e forniture anche attraverso l'implementazione degli applicativi dell'Osservatorio regionale dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, di cui all'art. 4 della L.R. 3 agosto 2010, n. 19 e suoi aggiornamenti.

Misure di comportamento nei confronti dei Responsabili unici del procedimento e dei soggetti a supporto per l'ente Regione e per le amministrazioni regionali del territorio

Attuazione azioni di supporto alle stazioni appaltanti, di cui all'art. 29, c. 3 del D.Lgs 50/2016, per attività di formazione ed aggiornamento del personale attraverso l'erogazione del corso "Nuova disciplina dei Contratti Pubblici" nell'ambito del progetto "Piano nazionale di formazione in materia di appalti pubblici e concessioni" - avvio secondo modulo formativo (e-learning) "Verifica di progetto, controlli e ispezioni in corso d'opera" nell'ambito del Protocollo ITACA, UNI, ACCREDIA. Detta iniziativa fa seguito alle precedenti fasi di formazione erogate dapprima mediante piattaforma e-learning e successivamente in aula.

Sottoscrizione degli atti e visto di controllo

I Precedenti Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione della Regione Piemonte avevano introdotto, quale misura ulteriore, la sottoposizione del provvedimento finale al visto di legittimità del direttore, di norma in via preventiva.

A causa della mancata armonizzazione degli atti da sottoporre "al visto del direttore" da parte delle diverse direzioni, la numerosità degli atti sottoposti al visto e la delega attribuita anche ai vice direttori, con il Piano Triennale 2021/23 è stata sospesa l'applicazione della misura poichè in molte direzioni svenivano sottoposti la quasi totalità degli atti al visto e aggravando così il procedimento amministrativo non rivelandosi più uno strumento di prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2021, non essendo stata rilevata la necessità da parte delle Direzioni di una reintroduzione delle misura e di una sua conseguente nuova regolamentazione, si ritiene opportuno eliminarla definitivamente.

Prevenzione della corruzione e trasparenza nelle società e negli enti controllati, partecipati o a cui siano affidate attività di pubblico interesse

L'esigenza di una programmazione delle attività di vigilanza delle Amministrazioni controllanti in ordine al rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte degli enti dalle stesse controllati discende dalle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", approvate con delibera del Consiglio dell'A.N.AC. n. 1134 del 8.11.2017 (pubblicata nella G.U. - Serie Generale n. 284 del 5.12.2017).

Le Nuove Linee guida introducono una piena rivisitazione dei contenuti della determinazione dell'A.N.AC. n. 8/2015 (a sua volta recante "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici") e pongono in capo alle PP.AA. controllanti l'onere di programmare l'attività di vigilanza.

Distinzioni e prescrizioni fondamentali

Le Nuove linee guida prendono le mosse dalla delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza quale risultante dalle novità introdotte dal D.lgs. n. 97/2016 mediante l'inserimento del nuovo art. 2-bis all'interno del decreto legislativo 33/2013.

In base al nuovo art. 2-bis del D.lgs. n. 33/2013 rientrano nell'ambito di applicazione del decreto medesimo tre tipologie di soggetti:

- 1) i soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 1, tenuti all'adozione del P.T.P.C.T.T, corrispondenti alle PP.AA. di cui all'art. 1, c. 2, del D.lgs. n. 165/2001, ivi comprese le Autorità portuali e le Autorità amministrative indipendenti;
- 2) i soggetti di cui all'art. 2-bis, comma 2, tenuti all'adozione di misure integrative rispetto a quelle adottate ai sensi del D.lgs. n. 231/2001. Tali soggetti sono rappresentati da:
 - a) enti pubblici economici e ordini professionali;
 - b) società in controllo pubblico come definite dal D.lgs. n. 175/2016, escluse le società quotate;

- c) associazioni, fondazioni, e altri enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a 500.000 euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da Pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da PP.AA;
- 3) i soggetti di cui all'art.2-bis, comma 3, tenuti al rispetto dei soli obblighi di trasparenza e dell'accesso civico generalizzato limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse. Tali soggetti sono rappresentati da società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni, e altri enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a 500.000 euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore di Pubbliche amministrazioni o di gestione di servizi pubblici.

Dalla delineazione dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, le Nuove Linee guida fanno derivare, in capo alle Amministrazioni controllanti, una serie di obblighi riconducibili al potere di vigilanza, e in particolare:

1. Ricognizione degli enti pubblici vigilati, nonché delle società, controllate o anche solo partecipate, e degli altri enti di diritto privato controllati o vigilati.

Detta ricognizione risulta funzionale, in primo luogo, all'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli enti e alle società strumentali, che l'art. 22 del D.lgs. n. 33/2013 pone in capo alle PP.AA.. Sempre ai fini dell'applicazione dell'art. 22 del D.lgs. n. 33/2013, con particolare riferimento alle società controllate, le Nuove Linee guida evidenziano la necessità che le PP.AA. effettuino una ricognizione delle proprie società, ponendo l'attenzione sulla nozione di "controllo societario" come delineata dal D.lgs. n. 33/2013, per effetto delle modifiche introdotte dal D.lgs. n. 97/2016, il quale ha individuato la nozione di "società in controllo pubblico" tramite rinvio al D.lgs. 175/2016 (Testo Unico Società partecipate – T.U.S.P.), adottato in attuazione della legge delega n. 124/2015 (c.d. legge Madia).

Dalle definizioni contenute nel T.U.S.P. si desume che sono "società in controllo pubblico" le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi dell'art. 2359 del Codice civile (art. 2, comma 1, lett. b) e m), D.lgs. n. 175/2016), ossia:

- a) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- b) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- c) *le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di*

particolari vincoli contrattuali con essa (cosiddetto “controllo contrattuale”).

2. Impulso e vigilanza 2. Impulso e vigilanza sulla nomina del R.P.C.T. e sull'adozione di misure di prevenzione anche integrative del modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/2001.

Con particolare riferimento agli enti di diritto privato in controllo pubblico, le Linee Guida evidenziano (par. 3.2, pp. 36 ss., par. 4.2, p. 45), quale compito specifico delle PP.AA., l'impulso e la vigilanza sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione da parte degli enti (in primis, nomina del R.P.C.T. e adozione delle misure integrative del modello “231”), e specificano che l'attività di vigilanza deve essere programmata nel P.T.P.C.T. dell'Amministrazione controllante.

3. Verifica della delimitazione delle attività di pubblico interesse svolte dai soggetti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, comma 3 del D.lgs. n. 33/2013.

Al riguardo le Linee guida (par. 2.4, pp. 18-20; par. 4.1, p. 46) precisano che:

- è onere dei singoli enti, d'intesa con le Amministrazioni controllanti, partecipanti o vigilanti, indicare chiaramente all'interno del P.T.P.C.T. o all'interno dello strumento adottato per l'introduzione di misure integrative del modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/2001, quali siano le attività di pubblico interesse che esse svolgono;
- le Amministrazioni controllanti sono chiamate a sovrintendere a tale delimitazione, attraverso l'impiego di vari strumenti quali la promozione di apposte modifiche statutarie, l'adozione di atti di indirizzo rivolti agli enti, la promozione di deliberazioni a carattere organizzativo generale, adottate dagli organi di direzione degli enti, atti di affidamento di attività di pubblico interesse, contratti di servizio.

3. Verifica della delimitazione delle attività di pubblico interesse svolte dai soggetti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, comma 3 del D.lgs. n. 33/2013.

Le Direzioni regionali, in ragione di un criterio di competenza per materia rispetto all'attività istituzionale dei singoli enti controllati, provvedono a sovrintendere e a sollecitare l'opera di delimitazione delle attività di pubblico interesse che le Nuove Linee guida pongono in capo agli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, comma 3 del D.lgs. n. 33/2013, rilevante ai fini dell'applicazione della disciplina in materia di trasparenza e accesso civico generalizzato.

Tale opera di supervisione da parte dell'Amministrazione potrà essere svolta attraverso gli strumenti propri del controllo (atti di indirizzo rivolti agli enti, promozione dell'adozione di deliberazioni a carattere organizzativo generale, atti

di affidamento di attività di pubblico interesse, promozione di apposite modifiche degli statuti degli enti).

Le Direzioni relazioneranno al R.P.C.T. in ordine allo svolgimento di tale compito di supervisione.

Monitoraggio sugli atti di affidamento al Consorzio per il Sistema Informativo

Gli affidamenti diretti dei servizi informatici al Consorzio per il sistema informativo – CSI Piemonte, ente in house dell'amministrazione regionale, avvengono nell'ambito della convenzione quadro approvata con DGR n. 5-8240 del 27/12/2018 e valevole per il periodo 1 gennaio 2019 e 31 dicembre 2021.

La stessa convenzione stabilisce che la legittimità del ricorso a forme dirette di affidamento richiede la sussistenza dei requisiti previsti per questo tipo di affidamento e la dimostrazione che la deroga al principio della concorrenza per il mercato sia giustificata da obiettivi di interesse generale, da raggiungersi con criteri di necessità, adeguatezza e proporzionalità: adeguatezza in quantità, qualità e regolarità dei servizi, economicità della gestione ed economia di risorse pubbliche.

Nell'ambito dei rapporti con il C.S.I., il Settore Sistemi informativi ha adottato uno schema-tipo di verbale (definito "Verbale di verifica di conformità"), al fine di rilevare che i prodotti rilasciati dal Consorzio siano conformi a quanto previsto del disciplinare d'incarico prevedendo una descrizione del prodotto rilasciato, una verifica dei livelli di servizio ed enunciando l'esito finale della verifica stessa.

Ritenendo che tale strumento di verifica sia utile ai fini della gestione dei rapporti con l'in house regionale, in accordo con il Responsabile Anticorruzione del C.S.I., con l'approvazione del presente Piano, tutte le strutture regionali dovranno utilizzare lo schema di verbale di verifica che sarà fornito dal C.S.I..

Il Settore Trasparenza e Anticorruzione procederà al monitoraggio sull'attuazione di tale misura.

5 LA TRASPARENZA

Il Settore Trasparenza e Anticorruzione svolge un'attività di supporto e supervisione in favore delle strutture regionali nell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza; a tal fine ogni direzione ha individuato i referenti della trasparenza che, come già evidenziato, dovranno essere sempre più operativi e costituire una vera rete nell'applicazione della normativa.

La tabella contenente, in dettaglio, l'elenco degli obblighi di trasparenza e dei responsabili della trasmissione dei dati e della pubblicazione dei dati (programma per la trasparenza) è contenuta al paragrafo 10. Il Responsabile secondo il monitoraggio stabilito, verificherà il rispetto dei termini di pubblicazione.

Misure di monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il sistema organizzativo utilizzato dalla Giunta regionale per garantire il tempestivo adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente consta dei seguenti soggetti:

Strutture regionali titolari per materia dell'informazione oggetto di pubblicazione. Tali soggetti hanno il compito di inserire ed aggiornare tempestivamente i dati di competenza;

- Il Responsabile della Trasparenza verifica l'attuazione delle misure previste in materia di trasparenza dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione attraverso un'attività di monitoraggio costante e promuove lo sviluppo dell'infrastruttura tecnologica in uso per la pubblicazione dei dati e delle informazioni;
- Direzione Competitività del Sistema regionale: è responsabile della manutenzione e dello sviluppo applicativo del portale istituzionale e dell'infrastruttura tecnologica che consente alle strutture di pubblicare direttamente le informazioni di propria competenza nella sezione Amministrazione trasparente, verifica la fattibilità di studi per il collegamento delle banche dati dell'amministrazione e lo sviluppo di soluzioni tecnologiche per garantire l'aggiornamento tempestivo dei dati e la loro pubblicazione nei formati richiesti;
- Direzione della Giunta regionale: supporta le strutture regionali in ordine al rispetto della normativa sulla privacy e normativa sul personale;
- Il Nucleo di Valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i

contenuti della Relazione annuale del R.T.P.C. in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. L'organismo medesimo riferisce all'Autorità Nazionale Anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Data la complessa articolazione delle competenze della Giunta regionale, saranno adottate diverse misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi e la conoscibilità delle informazioni da parte degli utenti.

L'attività di monitoraggio e vigilanza viene svolta dal Responsabile per la Trasparenza che si avvale del supporto dei Referenti di Direzione.

Il Responsabile per la Trasparenza effettua verifiche periodiche dell'avvenuta pubblicazione dei dati attraverso la navigazione nella sezione Amministrazione Trasparente, effettua incontri con i dirigenti, verifica il grado di automatizzazione informatica delle procedure di pubblicazione, monitora lo stato di attuazione del P.T.P.C.T.

Gli esiti di questo monitoraggio costante consentono l'individuazione di eventuali informazioni mancanti, incomplete o per le quali siano necessari interventi in termini di accessibilità, comprensibilità o formato di pubblicazione e, di conseguenza, consentiranno un miglioramento progressivo della trasparenza delle attività dell'Amministrazione.

A tal fine, in modo analogo a quanto previsto nella metodologia riportata nella delibera ANAC 77/2013, viene valutata la qualità delle informazioni oggetto di pubblicazione facendo riferimento a questi criteri:

- percentuale di copertura della pubblicazione rispetto agli obblighi;
- percentuale di completezza rispetto al contenuto e agli uffici;
- percentuale di apertura del formato;
- percentuale di aggiornamento rispetto alla frequenza richiesta.
-

Quanto sopra di concerto con il Nucleo di Valutazione, il quale verifica il corretto adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza.

L'accesso civico

Nell'ambito delle misure relative alla Trasparenza viene in particolare considerazione l'accesso civico. Tale istituto, previsto dall'art. 5 del D. Lgs 33/2013, è stato notevolmente potenziato dal legislatore nel nuovo testo del decreto 33, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 97/2016.

L'accesso civico si configura come una posizione giuridica di vantaggio attribuita alla generalità dei consociati che si concretizza nel "diritto di chiunque di richiedere" i

documenti, i dati e le informazioni che le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare.

La nuova normativa in materia di accesso civico è particolarmente complessa ed ha determinato non poche criticità per quanto riguarda la sua interpretazione ed applicazione, con particolare riferimento all'esatta individuazione delle modalità di presentazione dell'istanza e delle fattispecie che legittimano il rifiuto dell'accesso civico.

L'ANAC, d'intesa col garante Privacy, ha adottato la delibera 1309/2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013".

La Regione Piemonte, a seguito dell'attività svolta dal Gruppo di lavoro appositamente costituito, ha approvato, la DGR 1-7108 del 29 Giugno 2018 "Disposizioni in materia di accesso civico e di accesso civico generalizzato per le strutture della Giunta Regionale del Piemonte".

6 LA PUBBLICITA' DEL PIANO

Pubblicità al personale

Il P.T.P.C. è pubblicato sulla intranet regionale e tale pubblicazione è portata a conoscenza di tutto il personale da parte del Responsabile Anticorruzione per il tramite dei direttori regionali.

Per quanto riguarda il personale di nuova assunzione o i firmatari di contratti di collaborazione o consulenza, il P.T.P.C. sarà trasmesso al momento della presa di servizio e l'obbligo della sua osservanza costituirà oggetto di apposita previsione nel contratto individuale di lavoro/di incarico.

Pubblicità all'esterno

Il P.T.P.C.T è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, dell'avvenuta pubblicazione è data comunicazione mediante avviso sull'home page.

Nell'ambito delle iniziative di promozione del P.T.P.C.T., assume un ruolo fondamentale l'organizzazione della giornata della trasparenza, a tutti gli effetti la sede opportuna per illustrare il P.T.P.C.T. a tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti.

7. Programma per la Trasparenza

(cfr.tabella di seguito allegata)