



**IRPET** Istituto Regionale  
Programmazione  
Economica  
della Toscana

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO**

**Anno 2023**



## Indice

<b>PREMESSA</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<b>7</b>
<b>SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<b>9</b>
2.1 Valore pubblico – Cenni	9
2.2 Performance	10
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	18
<b>SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>	<b>49</b>
Premessa	49
3.1 Struttura organizzativa	50
3.2 Organizzazione del lavoro agile	53
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024	63
3.4 Formazione	71
3.5 Piano delle azioni positive	75
<b>SEZIONE 4: MONITORAGGIO – CENNI</b>	<b>79</b>
4.1 Monitoraggio sul programma di attività	79
4.2 Monitoraggio della performance organizzativa	79
4.3 Monitoraggio delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi	80
4.4 Monitoraggio sul lavoro agile	83
4.5 Monitoraggio sull'organizzazione dell'ente, sui fabbisogni e sulla formazione	83
<b>ALLEGATI</b>	<b>85</b>
Tabella A - Indice valutazione rischio per aree di rischio	87
Tabella B - Rischi e azioni preventive	88
Tabella C - Cause di rischio	90
Tabella D - Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza	92



## PREMESSA

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

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

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

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

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

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

La scorsa annualità, tuttavia, data ancora l'incertezza del quadro normativo e l'assenza dei decreti attuativi - emanati poi nella stessa giornata della scadenza dei termini per l'approvazione del piano - l'Istituto ha adottato con determinazione del **Direttore n. 17 del 30.06.2022** il PIAO dell'IRPET 2022-2024 seguendo lo schema e la struttura dettate dalle linee guida ministeriali, comprensivo di tutte le sezioni e sottosezioni previste dallo schema tipo, ovvero:

- 1) Scheda anagrafica dell'amministrazione;
- 2) Valore Pubblico, performance e anticorruzione;
- 3) Organizzazione e capitale umano;
- 4) Monitoraggio.

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

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

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

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

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'amministrazione;

Sezione 2 = Valore pubblico, Performance e Anticorruzione;

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

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano;

Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa;

Sottosezione 3.2 – Organizzazione del Lavoro agile;

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

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

Rispetto a tale quadro normativo ed alle semplificazioni previste, come meglio individuate nelle successive sezioni e sottosezioni del presente Piano, IRPET, nonostante le piccole dimensioni e con i limiti alle stesse correlati, ha ritenuto comunque opportuno inserire all'interno dell'aggiornamento 2023 del PIAO la sottosezione relativa alla Performance dell'Ente, in quanto strettamente correlata agli altri strumenti programmatici, nonché, nella parte relativa al Fabbisogno di personale, riportare tutte le informazioni e valutazioni necessarie e propedeutiche per le eventuali future assunzioni.

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

---

<sup>1</sup> 1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

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

## SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: IRPET - ISTITUTO REGIONALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA DELLA TOSCANA

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

codice IPA: irpet\_

C.F/P.IVA: 04355350481

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

Legale rappresentante: Direttore pro tempore, dott. Nicola Sciclone

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

Pec: [protocollo.irpet@postacert.toscana.it](mailto:protocollo.irpet@postacert.toscana.it)

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

Tel +39 55 459111 · Fax +39 55 4591240

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





## SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 1.1 Valore pubblico - Cenni *(Sottosezione non prevista per enti con meno di 50 dipendenti)*

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

Tuttavia dato che la stessa era stata inserita nel PIAO 2022, si ritiene comunque opportuno operare un semplice aggiornamento, relativamente al nuovo Piano di attività dell'Ente per l'anno 2023 e per il triennio 2023-2025.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Il programma annuale per l'anno 2023 e la relativa proiezione triennale sono stati approvati, sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta regionale con delibera n. 1178 del 24.10.2022, con **deliberazione del Comitato di indirizzo e controllo n. 2 del 28.11.2022**.**

Restano confermati nel Piano di attività per l'anno 2023 i due filoni principali: attività istituzionale e attività comuni. La prima ha una corrispondenza nel finanziamento ordinario dell'istituto, la seconda si riferisce alle

attività comuni finanziate con fondi europei ed eventualmente anche di altra natura (nazionale e/o regionale). Vi è infine un filone residuale relativo alla possibilità per l'Istituto di svolgere attività comuni o commerciali per conto di altri enti pubblici o privati.

Per le specifiche in merito si rinvia al Piano di attività, disponibile sul sito istituzionale al seguente link: [http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2016/05/1\\_pda\\_anno\\_2023-1.pdf](http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2016/05/1_pda_anno_2023-1.pdf)

## **1.2 Performance** *(Sottosezione non prevista per enti con meno di 50 dipendenti)*

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

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

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

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

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

### **2.2.1 Le fasi e il ciclo della performance**

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

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

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

Di seguito si rappresenta il ciclo della performance:



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

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

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

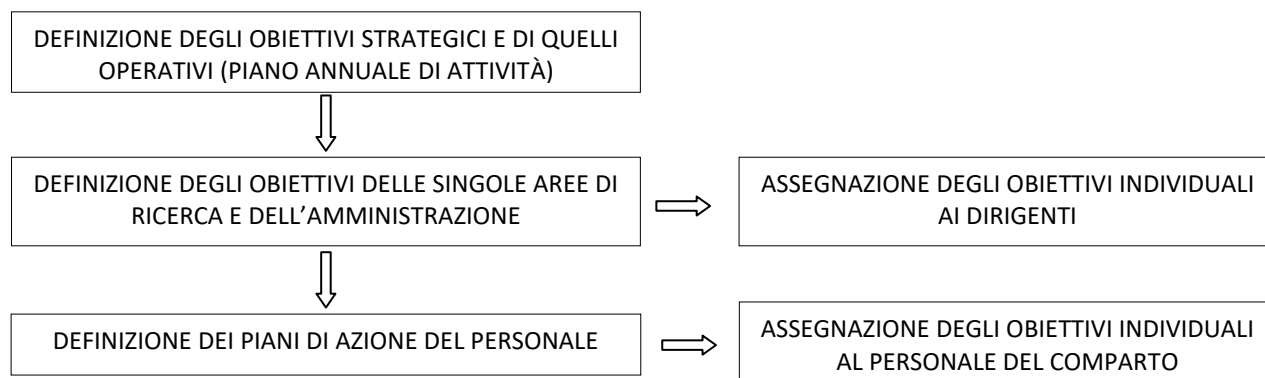
Gli strumenti a supporto del Ciclo di gestione e del sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione, volti a definire in un quadro organico obiettivi dell'ente ed obiettivi individuali, sono:

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

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

Ecco, quindi, che in stretta coerenza con gli obiettivi strategici (mutuati dal Programma annuale di attività dell'IRPET e strettamente connessi con il Documento di Economia e Finanza Regionale – DEFR) si definiscono gli obiettivi dell'Ente di ciascuna struttura dirigenziale con i relativi indicatori di risultato e valori attesi, riportati nei documenti a supporto del ciclo e, quindi, gli obiettivi individuali e le attività del personale del comparto.

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



### 2.2.2 Piano Della Qualità della Prestazione Organizzativa

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

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

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

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

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

Le fasi del ciclo della performance organizzativa sono le seguenti:

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

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

## **IL PQPO 2023**

Il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO) di IRPET per l'anno 2023 è stato approvato con delibera di Giunta Regionale n. 305 del 27.03.2023.

Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale, sezione 'Amministrazione trasparente', rubrica 'Performance', voce "Piano delle Performance" (<http://www.irpet.it/piano-performance>), anno 2023.

Nel Piano sono stati definiti, in armonia con quanto contenuto nei documenti programmatici (Programma di attività) obiettivi di valenza strategica, programmati su base triennale e aggiornati annualmente, rappresentanti la descrizione dei risultati che l'Istituto si prefigge di raggiungere per eseguire con successo le finalità prefissate.

Nel PQPO per l'anno 2023 sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici:

1. una PA trasparente e leggera: innovazione, semplificazione, contenimento della spesa;
2. valorizzazione e diffusione delle ricerche;
3. analisi congiunturale e previsionale del sistema economico;
4. previsione demografica decennale;
5. Analisi degli effetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per la Toscana;
6. Analisi del lavoro, coesione sociale e territoriale;
7. Valutazione dei progetti finanziati attraverso le misure previste nel Programma Operativo Regionale del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (POR FESR) 2014-2020;
8. Monitoraggio della Smart Specialisation Strategy (S3).

Tali obiettivi sono coerenti con il DEFR 2023 e con il Programma annuale delle attività sulla base degli indirizzi approvati dalla Giunta regionale con delibera n. 1178 del 24.10.2022 (cfr. Valore pubblico cap.1) che descrive in modo dettagliato la ricerca di base con il conseguente sviluppo ed aggiornamento dei modelli, i prodotti e i rapporti di ricerca e le attività di consulenza a supporto della programmazione e delle scelte di governo di Regione Toscana.

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

A seguire, si rappresenta la scheda-obiettivi nella quale sono individuati gli specifici obiettivi, peso percentuale (grazie al quale è possibile graduare l'importanza relativa degli obiettivi all'interno della scheda-obiettivi), indicatori, valori iniziali (relativi all'anno 2022 o all'ultimo dato utile disponibile), valori target (2023 e relativa tendenza per gli anni 2024/2025, ove disponibile), note, responsabile attuazione (struttura di riferimento per la realizzazione dell'obiettivo) e collegamento con la programmazione regionale 2023, utili per monitorare puntualmente lo stato di conseguimento degli obiettivi strategici (organizzativi) nonché per valutare il grado di realizzazione degli obiettivi individuali del Direttore dell'Istituto. Per quanto concerne il valore iniziale si ritiene opportuno sottolineare che, fatte salve situazioni particolari evidenziate nel campo note della scheda-obiettivi, tale valore (laddove presente) si configura quale punto di riferimento per apprezzare la performance della struttura e consentirne la confrontabilità temporale con quella degli anni precedenti. La rilevazione della performance realizzata su uno specifico indicatore, nel caso in cui il valore target non risulti pienamente conseguito, verrà effettuata parametrando percentualmente il risultato raggiunto con il valore target fissato, salva l'applicazione degli eventuali ritardi quantificati (per gli indicatori di tipo procedurale).

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

**ISTITUTO REGIONALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA TOSCANA (IRPET) - OBIETTIVI 2023**

I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2023	
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2023				Valore target 2024 - 2025
1	Una PA trasparente e leggera: innovazione, semplificazione, contenimento della spesa	1.1	Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023/2025	5,00%	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2023	100,00% dato finale 2022	100,00%	100,00%	Nell'ambito del PTPCT 2023/2025 vengono specificate le misure organizzative da adottare, sia in tema di trasparenza che di anticorruzione, ed i conseguenti cronoprogrammi utili per verificarne la realizzazione. La verifica circa il conseguimento dell'obiettivo sarà validata dal Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza sia con riguardo al rispetto delle scadenze che all'effettuazione degli adempimenti	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)	Obiettivo trasversale
			Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2023		100,00% dato finale 2022	100,00%	100,00%				
2	Valorizzazione e diffusione delle ricerche	2.1	Organizzazione di seminari in presenza o on-line su tematiche inerenti la programmazione regionale	5,00%	Numero di seminari organizzati nell'anno	-	>=6	>= dato finale anno precedente	IRPET nel 2023 intende avviare un ciclo di seminari organizzati sia da personale interno sia con la partecipazione eventuale del Comitato scientifico su tematiche inerenti la programmazione regionale	Dirigenza	Obiettivo trasversale
		2.2	Diffusione delle analisi e dei risultati degli studi dell'IRPET	5,00%	Numero di visualizzazioni medie mensili	8.623 dato finale 2022	8.085	>= dato finale anno precedente	Dopo l'ottimizzazione della grafica del sito internet che ha reso i contenuti raggiungibili in modo più immediato e diretto, nel 2023 l'obiettivo è di rendere il sito più accessibile in conformità con le linee guida dell'AGENZIA per l'Italia Digitale. Ciò potrebbe consentire un ancora più semplificato e diretto raggiungimento dei contenuti di interesse e, dunque, un numero ridotto di visualizzazioni di pagine. Pertanto si ritiene di ridurre il valore target 2022 del 95% per un totale complessivo di visualizzazioni medie mensili di 8.085	Dirigenza	Obiettivo trasversale
		2.3	Rispetto delle tempistiche per la conclusione delle attività	5,00%	Frequenza media elaborazione Note congiunturali, Note rapide, Note di lavoro	3/mese dato finale 2022	2/mese	3/mese	Nell'ambito dell'attività di analisi e comunicazione degli esiti della ricerca è prevista la pubblicazione di almeno 24 note nel corso dell'anno (in media almeno 2 al mese). Il 2022 è stato un anno di particolare produzione collegata al momento storico internazionale della guerra in Ucraina e delle conseguenze economiche dell'aumento dei prezzi dell'energia	Dirigenza	DGR n. 1178/2022 - Documento di indirizzo 2023 ad IRPET
3	Analisi congiunturale e previsionale del sistema economico	3.1	Stima previsionale dell'export estero della Toscana coerente con il dato ufficiale pubblicato dall'Istituto Nazionale di Statistica (Istat)	10,00%	Margine di errore percentuale relativo alla stima della dinamica dell'export toscano	0,80% dato finale 2022	>= -5,00% <= +5,00%	>= -3,00% <= +3,00%	Il margine di errore è calcolato sulle base delle previsioni che IRPET diffonderà due volte l'anno (a giugno 2023 e a ottobre 2023) in merito rispettivamente all'export del primo semestre 2023 e del terzo trimestre 2023; l'errore di previsione sarà calcolato confrontando le stime di IRPET con il dato ufficiale di Istat che verrà pubblicato nel corso dell'anno (abituamente il dato ufficiale relativo al primo semestre viene pubblicato entro settembre mentre il dato relativo al terzo trimestre viene pubblicato alla fine di dicembre). Visto l'elevato livello di volatilità della variabile in oggetto, tanto più accentuata dal livello regionale della stima, e la novità del modello di previsione in oggetto, si adotta un margine di errore del [-5%;+5%]	Congiuntura e struttura economica	DGR n. 1178/2022 - Documento di indirizzo 2023 ad IRPET
4	Previsione demografica decennale	4.1	Stima previsionale della popolazione toscana coerente con le stime ufficiali aggiornate pubblicate dall'Istat	10,00%	Margine di errore percentuale relativo alla stima della popolazione toscana Coerenza della distribuzione della popolazione stimata per classi di età quinquennali rispetto al valore stimato da Istat, misurata attraverso il test di C quadro	-	>= -5,00% <= +5,00%	>= -3,00% <= +3,00%	Il margine di errore è calcolato sulla base delle previsioni che IRPET diffonderà nei vari rapporti; sarà calcolato come scostamento rispetto alle previsioni dell'Istat scenario mediano; verranno presi in considerazione per il confronto, oltre la popolazione complessiva, il valore e la distribuzione per classi quinquennali d'età	Modelli per l'analisi delle interdipendenze settoriali, delle relazioni tra economia e ambiente; modelli di microsimulazione e disuguaglianza	DGR n. 1178/2022 - Documento di indirizzo 2023 ad IRPET
5	Analisi degli effetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per la Toscana	5.1	Analisi delle competenze legate all'attuazione del PNRR	10,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 1	Congiuntura e struttura economica	DGR n. 1178/2022 - Documento di indirizzo 2023 ad IRPET
		5.2	Analisi dell'impatto del PNRR sull'economia regionale	10,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 2	Congiuntura e struttura economica	DGR n. 1178/2022 - Documento di indirizzo 2023 ad IRPET
		5.3	Analisi e monitoraggio di spesa pubblica e PNRR	10,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 3	Economia pubblica e territorio	DGR n. 1178/2022 - Documento di indirizzo 2023 ad IRPET
6	Analisi del lavoro, coesione sociale e territoriale	6.1	Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne	10,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 4	Economia pubblica e territorio	DGR n. 1178/2022 - Documento di indirizzo 2023 ad IRPET
7	Valutazione dei progetti finanziati attraverso le misure previste nel Programma Operativo Regionale del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (POR FESR) 2014-2020	7.1	Valutazione dei finanziamenti POR FESR destinati ai Progetti di Innovazione Urbana (PIU) attraverso indicatori di paesaggio	10,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 5	Economia pubblica e territorio	DGR n. 1178/2022 - Documento di indirizzo 2023 ad IRPET
8	Monitoraggio della Smart Specialisation Strategy (S3)	8.1	Analisi relativa ai progetti e ai soggetti beneficiari delle misure previste nella S3 Toscana	10,00%	Realizzazione delle attività previste secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	Si veda il cronoprogramma IRPET 6	Settori produttivi e imprese	DGR n. 1178/2022 - Documento di indirizzo 2023 ad IRPET
				<b>100,00%</b>							

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

### Cronoprogramma IRPET 1

<b>RISULTATO ATTESO Analisi delle competenze legate all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)</b> <i>Valore target – entro il 31/12/2023</i>						
<b>Nr. fase</b>	<b>Descrizione fase</b>	<b>Output</b>	<b>Inizio previsto</b>	<b>Fine prevista</b>	<b>Struttura Responsabile</b>	<b>Peso %</b>
<b>1</b>	Costruzione di un dataset di competenze per tipologia professionale	Dataset competenze	01/02/2023	30/04/2023	Congiuntura e Struttura Economica (CSE)	<b>20,00%</b>
<b>2</b>	costruzione di una matrice ponte tra settori e professioni	Matrice ponte	20/02/2023	30/04/2023	CSE	<b>20,00%</b>
<b>3</b>	Definizione dell'impatto occupazionale	Simulazione impatto	01/09/2023	30/09/2023	CSE	<b>30,00%</b>
<b>4</b>	Report sulle competenze attivate dal PNRR	Report	01/10/2023	31/12/2023	CSE	<b>30,00%</b>
<b>Peso complessivo delle fasi (100%)</b>						<b>100,00%</b>

### Cronoprogramma IRPET 2

<b>RISULTATO ATTESO Analisi dell'impatto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) sull'economia regionale</b> <i>Valore target – entro il 31/12/2023</i>						
<b>Nr. fase</b>	<b>Descrizione fase</b>	<b>Output</b>	<b>Inizio previsto</b>	<b>Fine prevista</b>	<b>Struttura Responsabile</b>	<b>Peso %</b>
<b>1</b>	Ricostruzione di un dataset con i progetti legati al PNRR per settore produttivo	Dataset competenze	01/02/2023	30/05/2023	Congiuntura e Struttura Economica (CSE)	<b>20,00%</b>
<b>2</b>	Simulazione dell'impatto per anno e settore produttivo di attivazione per la Regione Toscana	Report semestrale	01/02/2023	31/08/2023	CSE	<b>30,00%</b>
<b>3</b>	Simulazione impatto per sistema locale del lavoro	Simulazione impatto	01/09/2023	31/10/2023	CSE	<b>30,00%</b>
<b>4</b>	Report sulla distribuzione territoriale degli effetti	Report	01/11/2023	31/12/2023	CSE	<b>20,00%</b>
<b>Peso complessivo delle fasi (100%)</b>						<b>100,00%</b>

### Cronoprogramma IRPET 3

<b>RISULTATO ATTESO</b> Analisi e monitoraggio di spesa pubblica e Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) <i>Valore target – entro il 31/12/2023</i>						
<b>Nr. fase</b>	<b>Descrizione fase</b>	<b>Output</b>	<b>Inizio previsto</b>	<b>Fine prevista</b>	<b>Struttura Responsabile</b>	<b>Peso %</b>
<b>1</b>	Collaborazione alla implementazione del sistema informativo PNRR, stato di avanzamento I	Dataset presso Regione Toscana	01/01/2023	28/02/2023	Economia Pubblica e Territorio (EPT)	<b>30,00%</b>
<b>2</b>	Monitoraggio PNRR, indicatori, stato avanzamento I	Indicatori di sintesi	20/02/2023	30/07/2023	EPT	<b>20,00%</b>
<b>3</b>	Collaborazione alla implementazione del sistema informativo PNRR, stato di avanzamento II	Indicatori di sintesi	30/06/2023	30/10/2023	EPT	<b>20,00%</b>
<b>4</b>	Monitoraggio PNRR, indicatori, stato avanzamento II	Indicatori di sintesi	01/11/2023	31/12/2023	EPT	<b>30,00%</b>
<b>Peso complessivo delle fasi (100%)</b>						<b>100,00%</b>

### Cronoprogramma IRPET 4

<b>RISULTATO ATTESO</b> Rapporto sulla condizione economica e lavorativa delle donne <i>Valore target – entro il 31/12/2023</i>						
<b>Nr. fase</b>	<b>Descrizione fase</b>	<b>Output</b>	<b>Inizio previsto</b>	<b>Fine prevista</b>	<b>Struttura Responsabile</b>	<b>Peso %</b>
<b>1</b>	Messa a punto progetto di ricerca e analisi bibliografica	Condivisione progetto di ricerca con Autorità di gestione	01/04/2023	30/06/2023	Economia Pubblica e Territorio (EPT)	<b>20,00%</b>
<b>2</b>	Raccolta dataset e sistematizzazione	Dataset	01/07/2023	30/09/2023	EPT	<b>35,00%</b>
<b>3</b>	Spoglio dati e redazione del rapporto	Analisi e sistematizzazione e risultati e stesura del rapporto	01/10/2023	31/12/2023	EPT	<b>45,00%</b>
<b>Peso complessivo delle fasi (100%)</b>						<b>100,00%</b>



**Cronoprogramma IRPET 5**

<b>RISULTATO ATTESO</b> Valutazione dei finanziamenti Programma Operativo Regionale del Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (POR FESR) destinati ai Progetti di Innovazione Urbana (PIU) attraverso indicatori di paesaggio <i>Valore target – entro il 31/12/2023</i>						
<b>Nr. fase</b>	<b>Descrizione fase</b>	<b>Output</b>	<b>Inizio previsto</b>	<b>Fine prevista</b>	<b>Struttura Responsabile</b>	<b>Peso %</b>
1	Impostazione generale lavoro di ricerca	Condivisione progetto di ricerca con Autorità di gestione e Direzione Urbanistica	01/01/2023	31/03/2023	Economia Pubblica e Territorio (EPT)	20,00%
2	Individuazione del metodo di indagine e predisposizione del materiale funzionale alla sua esecuzione	Avvio indagine	01/04/2023	31/07/2023	EPT	30,00%
3	Svolgimento indagine	Spoglio provvisorio risultati	01/08/2023	30/10/2023	EPT	20,00%
4	Redazione rapporto di ricerca	Rapporto di ricerca	01/11/2023	31/12/2023	EPT	30,00%
<b>Peso complessivo delle fasi (100%)</b>						<b>100,00%</b>

**Cronoprogramma IRPET 6**

<b>RISULTATO ATTESO</b> Analisi relativa ai progetti e ai soggetti beneficiari delle misure previste nella Smart Specialisation Strategy (S3) Toscana <i>Valore target – entro il 31/12/2023</i>						
<b>Nr. fase</b>	<b>Descrizione fase</b>	<b>Output</b>	<b>Inizio previsto</b>	<b>Fine prevista</b>	<b>Struttura Responsabile</b>	<b>Peso %</b>
1	Ricezione del Database relativo ai progetti finanziati nell'ambito S3 al 31/12/2022 e scarico del Database relativo ai progetti finanziati nell'ambito Horizon Europe	Database grezzo	01/04/2023	15/04/2023	Settori Produttivi e Imprese (SPI)	5,00%
2	Ripulitura, sistematizzazione dei Database	Database lavorato	16/04/2023	15/05/2023	SPI	15,00%
3	Assegnazione dei progetti finanziati nell'ambito Horizon Europe alle Priorità previste per la S3 Toscana	Elaborazioni di base	16/05/2023	15/08/2023	SPI	30,00%
4	Realizzazione delle elaborazioni e degli schemi di analisi, con i primi risultati parziali	Elaborazioni e tabelle	16/08/2023	30/10/2023	SPI	20,00%
5	Redazione del rapporto di ricerca	Rapporto di ricerca	01/11/2023	31/12/2023	SPI	30,00%
<b>Peso complessivo delle fasi (100%)</b>						<b>100,00%</b>

### 2.2.3 *Obiettivi di accessibilità digitale*

Negli ultimi anni si sono succeduti a più riprese interventi normativi e regolatori finalizzati alla completa digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni, con riferimento tanto ai processi interni quanto a quelli esterni che interessano l'utenza (cittadini, imprese, professionisti, associazioni, ecc.) e le altre amministrazioni. Con l'introduzione del Piano Triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione è stato dato un nuovo e deciso impulso al processo di transizione al digitale della pubblica amministrazione. In particolare, l'attuazione dei principi "once-only" e "digital-first" la comunicazione per via telematica rappresenterà la modalità predefinita per l'interazione sia tra le singole amministrazioni e l'utenza sia tra le amministrazioni.

Se da un lato questa prospettiva assicura il pieno e concreto riconoscimento dei diritti di cittadinanza digitale di cui all'art. 3 ("Diritto all'uso delle tecnologie") e all'art. 7 ("Diritto a servizi on-line semplici e integrati") del **D.Lgs 2005/82 ("Codice dell'Amministrazione Digitale)**, dall'altro richiede una maggiore attenzione ai requisiti di accessibilità sanciti dalla **L. 2004/4 (c.d. "Legge Stanca")**.

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

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

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

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

Per gli **obiettivi di accessibilità digitale dell'IRPET per il 2023** si rinvia a quanto previsto al seguente link: <https://form.agid.gov.it/view/20db8c2e-bf97-44d6-8d5e-f0236244d7ac>

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

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.3.1 **Contenuto e finalità**

In materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza nell'attività della Pubblica Amministrazione si è recentemente assistito ad una progressiva evoluzione del quadro normativo di riferimento.

Per ricostruire sinteticamente il contesto delle disposizioni che disciplinano questa importante materia risulta necessario partire dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. Legge anticorruzione), la quale, come noto, prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali.

E' in particolare importante rammentare come in base alla citata Legge n. 190/2012 ciascuna Amministrazione sia tenuta ad adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) e ad individuare un dirigente con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC): tale soggetto collabora alla predisposizione del Piano triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

In questo contesto sedimentato si sono recentemente inserite le disposizioni contenute nel Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n.113, che, come anticipato nella premessa generale del presente documento, istituisce il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Nel predetto Piano integrato devono essere ricompresi documenti di pianificazione vari e devono essere definiti gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati delle pubbliche amministrazioni nonché gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione.

Nello specifico, ai sensi del comma 2, lett. d) dell'articolo 6 D.L. 80/2021, ogni pubblica amministrazione deve definire “gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione”.

Il quadro normativo in materia è stato poi completato con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” e con il Decreto ministeriale 30.06.2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”.

Una delle Sezioni del “Piano tipo” previsto nel suddetto decreto ministeriale, è la “Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione” (art. 3), di cui costituisce parte integrante la Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”(comma1, lett. c): al riguardo viene, tra l'altro, stabilito che la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall’organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, ai sensi dell’art. 3 comma 1, lett. c del DM in oggetto, contiene:

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

Tuttavia l’art. 6 del DM 30.06.2022, n. 132 in esame, per le amministrazioni con un numero di dipendenti inferiori alle 50 unità, prevede che le stesse procedono alle attività di cui all’articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), relative alla mappatura dei processi, considerando, ai sensi dell’articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

Dunque, per IRPET, non essendosi verificati eventi corruttivi nel corso del 2022 né nel triennio precedente e non essendo, al momento, intervenute modifiche organizzative rilevanti o disfunzioni amministrative significative, è possibile procedere ad un aggiornamento del precedente Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza adottato nel 2022 nella sezione 2.3. del PIAO, evidenziando solo le novità e gli aggiornamenti più rilevanti, come disposto dal decreto ministeriale. In ogni modo, stante il lavoro svolto

negli anni che ha portato alla redazione di un Piano anticorruzione e della trasparenza completo, si ritiene doveroso mantenerne la struttura ed i contenuti, ancora validi e vigenti, non limitandosi solo alla mappatura dei processi.

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

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

Si è inoltre tenuto conto del PNA 2019 (Delibera ANAC 13.11.2019, n. 1064) e degli "Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022", approvati in data 2 febbraio 2022; in quanto Piani di riferimento per tutte le pubbliche amministrazioni nonchè richiamati in più parti nel nuovo PNA 2023.

Nel portale ANAC sono inoltre consultabili gli "Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 delibera 1064/2019".

### **2.3.2 Obiettivi strategici e coordinamento con il PQPO**

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

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

Tenuto conto di quanto stabilito nel Programma di attività dell'IRPET per l'anno 2023 e nella relativa proiezione per il triennio 2023-2025, il PQPO 2023 dell'IRPET individua **l'obiettivo n. 1** relativo ai temi della trasparenza e dell'anticorruzione.

#### ***Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)***

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

Ne costituisce diretta conseguenza, tra l'altro:

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

### **2.3.3 Contesto esterno**

La piena ed effettiva ricerca del rischio corruttivo per la propria organizzazione richiede oltre all'analisi dell'assetto istituzionale, dell'articolazione delle strutture operative e dei processi organizzativi, anche l'esame dei dati relativi all'incidenza dei fattori esterni che caratterizzano l'operato dell'Istituto sulle dinamiche corruttive. L'analisi del contesto in cui opera l'Istituto si estende, dunque, anche all'esterno, in termini di influenze sociali, economiche, culturali e territoriali correlate ai propri compiti istitutivi, i quali del pari possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Rapporto ANAC "Percezione della corruzione in Italia e nel mondo"**

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

Nell'ultimo anno l'Italia è migliorata ancora nella classifica di Transparency International, dopo il balzo di dieci posizioni dello scorso anno: secondo i dati dell'indice della percezione della corruzione siamo al 41°

posto su una classifica di 180 paesi. L'anno precedente l'Italia occupava il 42° posto, dunque è migliorata di una posizione nella scala internazionale.

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

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

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

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

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

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

Tuttavia, nella nota di Transparency, si legge che la volatilità politica e le elezioni anticipate hanno gravemente ritardato i progressi su fondamentali capisaldi per la lotta alla corruzione, quali:

1. Il recepimento della Direttiva europea 2019/1937 in materia di whistleblowing (il cui termine è scaduto lo scorso dicembre), che consentirebbe di integrare, completandola, la disciplina ora contenuta nella legge 179/2017;
2. la pubblicazione del registro dei titolari effettivi, introdotto con il recepimento della V Direttiva europea antiriciclaggio, che non ha ancora visto la luce in assenza dei decreti attuativi necessari;
3. L'emanazione della disciplina sul lobbying, il cui testo è stato di recente approvato, in prima seduta, dalla Camera dei Deputati e che ora attende il vaglio del Senato della Repubblica.

### **La corruzione e criminalità organizzata in Toscana**

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

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

La prima sezione aggiorna le precedenti analisi, approfondendo lo studio dei maggiori processi di

espansione e riproduzione criminale in Toscana sia nei principali mercati illeciti che nell'economia legale della regione. Vengono, inoltre, presentati tre principali focus tematici, che analizzano alcuni ambiti di interesse sempre relativi alla Toscana, nell'ordine:

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

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

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

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

- una complessiva, seppur limitata, diminuzione delle iscrizioni di procedimenti per questi delitti rispetto all'anno precedente, da 3777 nel 2020 a 3659 nel 2021 (-3%), con, nello specifico: (a) una diminuzione dei procedimenti per peculato (106 proc., -39% rispetto al 2020); (b) un aumento dei procedimenti per il reato di concussione (17 proc., +31%); (c) un calo contenuto nel numero di procedimenti per corruzione (67 proc., -4%);
- un posizionamento della Toscana all'11° posto su scala nazionale per reati contro la P.A. per 100 mila abitanti (8,67), con un valore al di sotto della media nazionale registrata nello stesso anno (10,03). Anche per i reati di concussione e corruzione, il dato toscano è al di sotto della media nazionale (rispettivamente 0,35 e 1,73 per 100mila ab.), mentre per il reato di peculato la Toscana risulta essere la 2° regione in Italia, dopo il Molise, e prima delle regioni del Centro-Sud (3,60 rispetto a una media nazionale di 1,82). Dall'analisi ad ampio spettro su più di 470 eventi di potenziale e presunta corruzione emersi su scala nazionale, come codificati dal progetto C.E.C.O., è stato possibile tracciare alcune linee di tendenza evolutiva rispetto ai fenomeni corruttivi in Toscana, in particolare:
- Sono 39 gli episodi di potenziale corruzione rilevati nel territorio toscano (circa 8% del totale nazionale, +143% rispetto al 2020). Sono quintuplicati gli episodi di corruzione generica, essendo passati dai 5 del 2020 ai 26 del 2021 e rappresentando circa il 67% dei casi emersi in regione. Restano stabili i casi di presunta concussione rilevati (3). Anche nel 18 caso toscano, nonostante la limitata numerosità degli episodi emersi, si segnala un incremento significativo delle vicende che hanno per oggetto la turbativa d'asta con 6 casi nel 2021 (15% del totale), pari alla somma dei due anni precedenti.
- Si registra un aumento significativo di episodi nell'attività contrattuale pubblica, confermandosi l'area più sensibile al rischio corruzione. Nel 2021, sono 19 gli episodi di potenziale corruzione emersi in questo settore (48% del totale dei casi), raddoppiati rispetto ai 9 dell'anno precedente – con un'incidenza maggiore del settore degli appalti per opere pubbliche. Si segnalano anche 6 casi nel settore delle verifiche (15%), il più alto nel triennio considerato, 3 nella sanità (7,5% dei casi) e 3 nel governo del territorio (7,5% dei casi).
- Nel 2021 nel caso toscano gli imprenditori sono presenti in 19 casi quali attori privati, in aumento sia in termini assoluti che percentuali (presenti nel 48,7% dei casi). In ben 9 casi – rispetto ai 2 dell'anno precedente – sono presenti liberi professionisti (23%), si dimezzano i casi con la presenza di cittadini, mentre in 2 casi sono emerse evidenze di presenze mafiose o criminali nei reticoli corruttivi (2,5%). Numerose vicende emerse in questi sei anni indicano lo slittamento del “baricentro” negoziale degli scambi occulti a favore di attori privati, professionisti e imprenditori.

- Nel 2021 sono 22 i casi di politici coinvolti in eventi di potenziale corruzione (circa il 56% dei casi), in crescita rispetto agli anni passati (6 casi nel 2020). Con una maggiore frequenza gli episodi hanno visto il coinvolgimento di funzionari e dipendenti pubblici, con un totale di 31 casi se si sommano a questi le figure dei manager pubblici e dei soggetti nominati in enti pubblici (80%). Seppur limitate nella numerosità, emerge il coinvolgimento nel 12,8% dei casi di medici del SSN, nel 10,2% di docenti universitari e nel 7,7% di magistrati. L'analisi in profondità sugli episodi di potenziale corruzione ritenuti più rilevanti a partire dallo studio della rassegna stampa e delle fonti giudiziarie quando disponibili, ha permesso di delineare ulteriori dinamiche evolutive dei fenomeni di corruzione in Toscana:
- Su 68 episodi analizzati negli ultimi sei anni), emerge come il 29,4% delle vicende emerse presenti i tratti tipici della corruzione sistemica, perché caratterizzati da un numero ampio di attori coinvolti e un elevato radicamento dei corrispondenti meccanismi di regolazione delle pratiche occulte. Nel 48,5% dei casi si tratta di corruzione "consuetudinaria", ossia praticata regolarmente entro ambiti più circoscritti di attività politico-amministrativa, tra un numero limitato di attori che trovano nella reiterazione dei contatti l'opportunità di maturare stabili relazioni fiduciarie. In circa 1/3 dei casi (24) si sono invece rilevati forme di corruzione occasionale frutto dell'incontro tra potenziali corrotti e corruttori. >
- Il settore degli appalti, come prevedibile, si conferma tra le aree più "sensibili" al rischio corruzione nel territorio toscano negli ultimi sei anni con 30 casi, poco meno del 40% di quelli mappati. Seguono controlli (11 vicende), concessioni (6), sicurezza (5), concorsi pubblici (4), quindi una pluralità di altri ambiti specifici di intervento pubblico
- Negli ultimi sei anni, circa la metà degli episodi sono emersi nella provincia di Firenze (28 in totale, circa 5 casi ogni anno). Il numero maggiore di casi rispecchia il maggior rilievo istituzionale degli enti pubblici operanti in quel territorio, che si traduce in un incremento del personale e delle risorse – dunque anche delle occasioni per il manifestarsi di potenziali distorsioni. Arezzo e Pisa contano un numero più esiguo di casi (2-3), circa uno ogni 2-3 anni, mentre tutte le altre province toscane ospitano mediamente 5-8 casi nei sei anni considerati, una media di circa un caso l'anno;
- Sotto un profilo più qualitativo, le evidenze raccolte rivelano un processo di consolidamento dei network illegali, che dimostrano spesso un'elevata capacità adattiva e resilienza sia rispetto all'incertezza ed all'instabilità legate al possibile rischio di inadempimento o mancato rispetto delle "regole 19 Sesto Rapporto 2021 non scritte" che disciplinano gli scambi corruttivi, sia rispetto alla minaccia esterna rappresentata da un disvelamento da parte delle autorità di contrasto;
- Dagli episodi analizzati, viene confermato un coinvolgimento "sistemico" di una gamma estesa di soggetti. Affiorano spesso negli eventi reticoli ampi e solidamente strutturati di relazioni, sviluppatasi lungo un esteso arco temporale. Una delle regole informali più frequentemente applicate vede l'applicazione di una "tariffa" prevedibile o di percentuale fissa, mutevole a seconda del tipo di appalto o di ente pubblico interessato, utile a calcolare automaticamente la tangente, di solito oscillante tra il 5 e il 10 per cento nel caso degli appalti, in alcune vicende anche superiore.
- Emergono casi di conversione della contropartita richiesta agli imprenditori da soggetti che ricoprono incarichi politici, interessati al consenso elettorale, in richieste di assunzione di personale da loro segnalato, ovvero nella concessione di altri tipi di beneficio selettivo a privati da loro indicati. Si determina così una "triangolazione di scambio", ossia una trasmissione unidirezionale di contropartite diverse, in alcuni casi impalpabili o distanziate nel tempo. Il ruolo che si ritagliano gli attori pubblici – spesso figure tecniche, dirigenti, componenti delle commissioni aggiudicatrici – è quello di non interferire, oppure di trasmettere informazioni confidenziali o di fornire servizi di "protezione". Nel 2021, in 24 casi sui 39 raccolti dalla rassegna stampa regionale, gli attori pubblici sono semplicemente destinatari di risorse, in 3 assicurano anche la garanzia del silenzio, in 2 casi gli attori pubblici si fanno garanti della carriera o della regolarità degli scambi occulti.
- Un altro indicatore del peso crescente degli attori privati nei circuiti della corruzione è rappresentato da una presenza frequente di figure professionali con competenze tecniche che spaziano in ambito giuridico-notarile, contabile-finanziario, ingegneristico-architettonico, etc. - quali soggetti con un ruolo cruciale, in alcuni casi decisivo per la realizzazione degli scambi occulti. >
- Secondo l'analisi dei fattori di rischio, è necessario porre particolare attenzione all'affluire delle risorse provenienti dal PNRR: su scala ancora più ampia, e in un arco temporale più esteso, si andranno a ripresentare le medesime condizioni di "emergenza istituzionalizzata", dell'ultimo biennio, legate in particolare all'esigenza di completare la realizzazione dei progetti, opere e investimenti, rendicontandone le spese. In questo scenario, i gruppi criminali possono giocare ruoli diversi, sia come



diretti beneficiari dei finanziamenti, mediante emissari diretti o imprese colluse, sia in qualità di garanti e “regolatori” di reti di scambi e relazioni occulte tra i “colletti bianchi” accompagneranno lo sviluppo di meccanismi corruttivi nell’attuazione dei progetti.

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

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

#### **2.3.4 Contesto interno: assetto organizzativo dell’IRPET e principali attori nella gestione del rischio**

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

Con L.R. 10.8.1974, n. 48 IRPET è divenuto ente regionale, per essere poi successivamente riordinato con l’odierna L.R. 29.7.1996, n. 59 successivamente modificata e integrata, tra le cui più recenti e significative vi sono le novità recate dalla L.R. 29.12.2010, n. 65, che ha previsto una importante revisione dell’assetto istituzionale ed organizzativo e da ultimo dalla L.R. 22.2.2017, n. 5. Relativamente a quest’ultimo intervento di riforma, le modifiche più rilevanti all’articolato della legge istitutiva hanno riguardato proprio il processo di programmazione dell’Istituto (Piano attività, bilancio e performance).

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

- il Direttore: nominato direttamente dal Presidente della Giunta Regionale, previo parere della commissione consiliare competente, con una durata coincidente con quella della legislatura regionale Il Direttore è **rappresentante legale dell’Istituto e a lui compete la direzione scientifica, amministrativa e finanziaria dell’Istituto**. A tale fine
  - a) propone il programma di attività al Comitato di indirizzo e controllo; (61)
  - b) elabora la relazione annuale sull’attività svolta dall’Istituto;
  - c) adotta il bilancio preventivo economico e il bilancio di esercizio;
  - d) approva i regolamenti dell’Istituto;
  - dbis) adotta la proposta di piano della qualità della prestazione organizzativa e di relazione sulla qualità della prestazione;
  - e) approva la dotazione organica, dispone l’organizzazione dei servizi e adotta i provvedimenti relativi al personale;
  - f) dispone in ordine alla accettazione di donazioni, oblazioni, contributi;
  - g) dispone l’affidamento di studi e ricerche a soggetti esterni.
- il Comitato di indirizzo e controllo: composto dal Presidente, nominato dal Presidente della Giunta regionale; quattro membri nominati dal Consiglio regionale, e due designati dal Consiglio delle

autonomie locali, con una durata corrispondente a quella della legislatura regionale;

- *delibera il programma annuale e pluriennale di attività, su proposta del Direttore, sentiti i pareri del Comitato scientifico e quello della Conferenza consultiva;*
- *approva la relazione annuale sull'attività svolta dall'Istituto;*
- *nomina i componenti del Comitato scientifico*
- **il Comitato Scientifico**: composto da sette membri esperti nominati dal Comitato di indirizzo e controllo su proposta del Direttore dell'IRPET, con una durata coincidente con quella della legislatura regionale, con funzioni consultive e propositive;
- **il Collegio dei Revisori dei Conti**: composto da tre membri nominati dal Consiglio Regionale, con i seguenti compiti:
  - *vigila sull'osservanza da parte dell'ente delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie;*
  - *Esprime il parere sul bilancio preventivo dell'ente che contiene il motivato giudizio di congruità, di coerenza e di attendibilità contabile delle previsioni, nonché il parere sugli equilibri complessivi della gestione;*
  - *esprime il giudizio sul bilancio di esercizio in conformità;*
  - *presenta semestralmente al Consiglio regionale ed alla Giunta regionale una relazione sull'andamento della gestione amministrativa e finanziaria dell'Istituto.*

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

#### **Per la struttura organizzativa si rinvia a quanto previsto nel successivo Capitolo 4.**

#### **SOGGETTI INTERNI TITOLARI DI COMPETENZE IN MATERIA**

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

L'elaborazione del PTPC presuppone il diretto coinvolgimento del vertice dell'amministrazione, dovendone necessariamente definire gli obiettivi strategici per il contrasto della corruzione i quali costituiscono elemento essenziale ed indefettibile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico- gestionale.

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

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

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

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

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

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

della corruzione e della trasparenza (RPCT).

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

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

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

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

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

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

Ciò rilevato e dato atto dei compiti allo stesso attribuiti dalla normativa, resta in IRPET una criticità correlata non di per sé alla figura del Responsabile ma alla struttura di supporto al RPCT data l'impossibilità di integrare la stessa con personale di altri uffici vista la struttura organizzativa ed all'articolazione degli uffici (come più avanti delineato), che in quanto afferenti all'area funzionale della ricerca o dei servizi, è composto da professionalità inidonee a fornire supporto al RPCT nell'esercizio dei suoi compiti.

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

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

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

In particolare gli OIV devono:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### E) I DIRIGENTI, I RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ED IL PERSONALE DIPENDENTE

L'insieme dei dirigenti che sono a capo o gestiscono le varie strutture dell'Istituto, rivestono un ruolo chiave per il successo delle politiche di prevenzione della corruzione e devono collaborare attivamente all'elaborazione al PTPCT e prestare attiva partecipazione, da garantire in termini di contributo conoscitivo e di diretta responsabilità, per gli atti compiuti a supporto dell'opera degli organi di indirizzo.

Compito dei dirigenti è:

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

Infine, si rammenta che ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto **Responsabile della Anagrafe unica della Stazione Appaltante (RASA)**, cui spetta l'inserimento e l'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. In IRPET è individuato il Dott. Simone Bertini, dirigente del Servizio di Supporto giuridico.

## Dipendenti e PO

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

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

### **2.3.5 Processo di gestione del rischio**

#### **a) La mappatura dei processi**

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

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

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

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

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

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

Come sottolineato dall'ANAC nella determinazione n. 12/2015 recante l'Aggiornamento 2015 al PNA, la mappatura dei processi di rischio costituisce momento e fase fondamentale, da cui dipende la corretta impostazione dell'intero processo di gestione del rischio. In particolare, il livello di accuratezza ed

esaustività della mappatura dei processi e dell'analisi di tutte le aree di attività interne a ciascuna amministrazione è strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi correlati alle attività svolte dall'IRPET.

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

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

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

Si fa presente che nell'area di rischio "risorse umane", all'interno del macroprocesso "gestione e sviluppo del personale" è stato inserito ormai un nuovo processo relativo allo smart working. Tale inserimento si è reso necessario alla luce dello sviluppo di questo nuovo modello di organizzazione e gestione del lavoro avviato in fase di pandemia sulla base delle disposizioni nazionali, ma poi cristallizzato anche tra gli obiettivi dell'ente per il 2021 nell'ambito del POLA e proseguito nel 2022. Di conseguenza lo smart working possa essere divenuto una modalità di svolgimento del lavoro, al di là dell'emergenza sanitaria e, dunque, un processo stabile nell'ambito della gestione del personale e dell'organizzazione del lavoro nell'IRPET.

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

- **area di rischio A: Risorse umane** articolata nei macro-processi "Acquisizione e progressione del personale" (sotto processi di reclutamento e di mobilità, progressioni di carriera ed economiche, conferimento di incarichi individuali di lavoro autonomo, conferimento di incarichi dirigenziali, conferimento di incarichi di P.O., incarichi extra-impiego al personale dipendente di IRPET, stages e altre attività formative compreso il conferimento di borse di studio,) e "Gestione e sviluppo risorse umane" (trattamento giuridico ed economico del personale, gestione sviluppo delle risorse umane, tra cui le procedure di valutazione di illeciti disciplinari, gestione assenze-presenze; permessi; telelavoro; smartworking);
- **area di rischio B: Contratti Pubblici**, articolato nei sotto processi relativi alle procedure di affidamento mediante affidamento diretto o procedura negoziata (c.d. contratti sotto soglia ex art. 36 del D.Lgs. 50/2016), adesione a Convenzioni Consip/accordi quadro/contratti aperti di Regione Toscana o soggetto aggregatore, altro;
- **area di rischio C: Processo relativo al pagamento dei debiti dell'amministrazione**, articolate nei sotto processi di liquidazione e pagamento,
- **area di rischio D: Stipula di convenzioni e accordi di collaborazione con altri soggetti pubblici per attività di interesse comune** e corresponsione di contributo.
- **area di rischio E: Gestione dei progetti di ricerca**: processi di programmazione attività, comprensiva anche della formazione gruppi di lavoro e delle procedure affidamento all'esterno di servizi (rinvio ad area di rischio B), gestione documentazione, comunicazione e rendicontazione.

#### **b) Identificazione ed analisi del rischio**

Fase successiva al processo di gestione del rischio è quella relativa alla identificazione ed analisi del rischio per ciascuno dei processi mappati.

Come indicato dall'Autorità Anticorruzione fin nell'aggiornamento 2015 al PNA, l'analisi del rischio è essenziale al fine di:

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

Relativamente all'individuazione e comprensione delle cause degli eventi rischiosi, seguendo l'elenco esemplificativo indicato dalla stessa Autorità nella più volte citata determinazione 12/2015, si riportano possibili cause di eventi rischiosi in relazione a processi svolti da IRPET:

- a) mancanza di controlli
- b) mancanza di trasparenza
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza normativa diriferimento
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da partedi 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.

L'analisi incrociata delle cause di rischio in relazione alle azioni svolte inerenti ciascun processo interno alle 5 macroaree sopra indicate è visibile nell'allegato C al presente documento.

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

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

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

### **c) Valutazione e ponderazione del rischio**

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

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

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

La metodologia utilizzata finora era quella suggerita dall'allegato 5 al P.N.A. per la misurazione del livello di rischio dei vari processi e/o procedure mappati, in relazione ai fattori di rischio individuati. A seguito tuttavia dell'aggiornamento 2019 al PNA, si propone il superamento di tale metodologia passando da una valutazione quantitativa a una valutazione qualitativa del rischio. In questa prima fase, per adeguarsi alle nuove disposizioni, si è ritenuto di mantenere entrambe le tipologie, introducendo un giudizio qualitativo da affiancarsi al già previsto giudizio quantitativo. Specificamente, nella sotto riportata tabella si evidenziano i criteri di rapporto tra il primo ed il secondo e il giudizio dato alle attività (processi) già mappati nell'allegato A.

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

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

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

Gli indici medi di probabilità e di impatto, applicati a ciascun processo a rischio, sono stati moltiplicati tra loro onde ottenere il valore complessivo che esprime il livello di rischio, compreso in una scala di

valore da 0 a 25. La tabella individua poi il corrispondente valore qualitativo rispetto al valore quantitativo determinato come detto in precedenza

**Tabella di comparazione valore quantitativo e valore qualitativo**

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

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

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si è proceduto alla "ponderazione".

I singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una "classifica del livello di rischio". Le fasi di processo o i processi per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione.

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

In continuità con le precedenti edizioni del Piano, in relazione ai rischi individuati per ciascun processo o fase di esso (riportati nella citata tabella A), le misure di prevenzione individuate sono distinte in **misure generali e specifiche**; all'interno di ciascuna possono rientrarvi a loro volta misure obbligatorie e ulteriori.

Sulla base dell'esito delle valutazioni di rischio riportate nella tabella A, per ciascun gruppo procedimenti/attività all'interno delle aree di rischio sono stati evidenziati i principali rischi di corruzione, con l'indicazione dei principali fattori di rischio per ciascun settore di attività, nonché le strutture coinvolte e relativi controlli e/o misure attuate e da implementare, sia di carattere obbligatorio che ulteriore, come riportati nella tabella di cui all'Allegato B.

##### **d.1) Misure di prevenzione generali**

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

Esse sono individuate al fine di prevenire il verificarsi del fenomeno corruttivo con riferimento ad intere aree di rischio o con riferimento, ancora più generale, al modo in cui IRPET programma, pianifica, opera sia all'interno della propria organizzazione, sia verso l'esterno.

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

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



trasparenza e prevenzione e contrasto del fenomeno della corruzione. Tra le misure di carattere generale, trasversali in quanto interessano l'intera attività, **di tipo "obbligatorio"**, la cui applicazione discende cioè direttamente dalla legge sono di seguito trattate:

- a) La trasparenza;
- b) La formazione;
- c) Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- d) Tutela del whistleblower;
- e) Altre iniziative.

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

#### a) Trasparenza

La normativa in materia di trasparenza è stata investita da numerose e rilevanti innovazioni ad opera del D.Lgs. 97/2016 che ha modificato, integrato e in parte sostituito il testo del D.Lgs. 33/2013.

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

Il tema della trasparenza, intesa come obblighi di pubblicazione, è tornata ulteriormente all'attenzione a seguito della nuova disciplina della tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento UE 2016/679.

A tale riguardo, si rinvia al successivo paragrafo specificamente dedicato alla trasparenza secondo la normativa vigente ed in conformità con le Linee guida dell'Autorità n. 1309 e n. 1310 del 2016.

#### b) Formazione

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

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

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

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

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

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

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

#### c) Tutela del Whistleblower

La tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite (c.d. *whistleblower*) era stata introdotta dall'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (come introdotto dalla L. n. 179/2017).

Secondo tale previsione il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure ad ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, "condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione".

La disposizione dell'art. 54bis aveva introdotto sanzioni pecuniarie per la violazione del whistleblowing.

Il 15 marzo scorso è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Il decreto, che abroga dal 30 marzo 2023 l'articolo 54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, entrerà in vigore il 15 luglio 2023 e si applicherà a tutti i datori di lavoro del settore pubblico e privato.

Il nuovo decreto legislativo, che aveva ricevuto parere favorevole del Garante privacy lo scorso gennaio, disciplina la protezione dei whistleblower, ovvero le persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Le tutele del decreto legislativo si applicano a coloro che segnalano violazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, in qualità di dipendenti o collaboratori, lavoratori subordinati e autonomi, liberi professionisti ed altre categorie come volontari e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti "facilitatori", colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

L'ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione, diventa l'unico soggetto competente a valutare tali segnalazioni e l'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative, sia per quanto riguarda il settore pubblico che per il settore privato.

Le segnalazioni potranno essere effettuate tramite piattaforma informatica messa a disposizione da ANAC o in forma scritta o orale (attraverso linee telefoniche e altri sistemi di messaggistica vocale), oppure se la persona lo richiede anche attraverso un incontro in presenza fissato in un tempo ragionevole. L'ANAC deve dare riscontro alla persona segnalante entro tre mesi o, se ricorrono giustificate e motivate ragioni, sei mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione esterna o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei sette giorni dal ricevimento.

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

L'ANAC potrà applicare sanzioni amministrative pecuniarie da 10.000 a 50.000 euro nei casi in cui vengano commesse ritorsioni o quando viene accertato che una segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza, oppure da 10.000 a 50.000 euro nel caso in cui ANAC accerti che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni, e inoltre sono previste sanzioni da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui venga accertata la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia.

In merito alla tutela del whistleblower si fa presente che IRPET, già dal 2021, ha reso operativo il software di riuso "Whistleblower" predisposto da ANAC nel 2019 per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti in completo anonimato: è infatti possibile accedere all'applicazione tramite il seguente url: <https://IRPET.whistleblowing.it/#/> pubblicato nello specifico spazio allestito sul sito istituzionale di IRPET sotto la sezione "Amministrazione trasparente – Altri contenuti". In tal modo, grazie all'utilizzo di un protocollo di crittografia, si garantisce il trasferimento di dati riservati, e che potrà essere utilizzato per "dialogare" con IRPET in modo anonimo e personalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata. In collegamento a ciò, per quanto concerne le azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, l'informazione ai cittadini avviene attraverso il sito, che nella sotto-sezione 'Anticorruzione' prevede un canale dedicato per le segnalazioni anche dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interesse, corruzione, mediante creazione di apposito indirizzo di posta elettronica: [anticorruzione@irpet.it](mailto:anticorruzione@irpet.it). Anche tale forma particolare di segnalazione al RPC è gestita in maniera tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

**Nel 2022 non è stata ricevuta alcuna segnalazione.**

#### d) Codice di Comportamento

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

Il comma 3 dell'articolo 54 del D. Lgs n. 165/2001 dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio L'osservanza ed il rispetto delle previsioni del Codice di comportamento dell'Ente costituiscono una misura fondamentale di prevenzione della corruzione, in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti, indirizzando l'azione amministrativa.

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

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

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

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

Il 1° dicembre 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di decreto del Presidente della Repubblica contenente modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013) con l’obiettivo di modernizzarlo e di adeguarlo al nuovo contesto socio-lavorativo e alle nuove esigenze create dalla digitalizzazione amministrativa e dalla sostenibilità economica. Più nel dettaglio, tra le principali novità introdotte nel DPR, compaiono i seguenti punti:

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

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

Adottato in attuazione di quanto previsto dal cosiddetto decreto legge ‘PNRR 2’ (dl n. 36/2022), il provvedimento integra gli elementi costitutivi della milestone del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dedicata alla riforma della Pubblica Amministrazione, che dovrà essere conclusa entro il l’anno 2023.

#### e) Altre iniziative

IRPET già con il PTPC 2014 ha adottato una serie di misure di prevenzione che, o perché previste direttamente dalla legge o perché altamente “consigliate” dall’Autorità Anticorruzione, rappresentano un valido strumento per eliminare o quanto meno limitare/neutralizzare il realizzarsi del fenomeno corruttivo nei vari processi a rischio.

Per l’analisi di molte di esse si rinvia alle indicazioni dei precedenti Piani, soffermandosi in questa sede su temi su cui nel PNA 2016 l’Autorità ha svolto approfondimenti o fornito indicazioni più specifiche.

Si tratta delle seguenti misure:

#### • *Rotazione del personale*

Con riguardo alla realizzazione in IRPET della misura organizzativa della rotazione, dall’analisi del contesto organizzativo interno risulta la difficoltà correlata alla peculiare natura e struttura dell’Istituto. Le ridotte dimensioni dell’IRPET, nonché la sua peculiare natura di Ente di ricerca, si riflettono infatti sulla possibilità per l’Istituto di operare una rotazione del personale nei settori più a rischio, poiché il personale a questi assegnato (si pensi ad esempio alla gestione delle procedure di affidamento, quale area ad alto rischio di corruzione) è connotato da professionalità diverse e non sostituibili con quelle specifiche necessarie invece per l’esecuzione dei compiti di ricerca scientifica o degli altri servizi “strumentali” e “trasversali” dell’Istituto, quali la Segreteria della direzione, il Protocollo, la gestione del sistema informatico, gli allestimenti editoriali.

Se tra le cause degli eventi rischiosi contemplate nel presente Piano è annoverato ‘il perdurante svolgimento di funzioni ed attività da parte di determinati dipendenti’, a fronte del quale la rotazione costituisce misura preventiva atta a neutralizzare il conseguente evento del consolidamento di relazioni da cui possono scaturire dinamiche improprie nella gestione amministrativa, è tuttavia da rilevare che la situazione di scarsità ed infungibilità del personale addetto alle attività proprie dei processi di rischio, rende alquanto difficile, se non impossibile, attuare una alternanza in tali funzioni avvalendosi di personale di altri uffici, dati i profili eterogenei delle risorse presenti in istituto che non presentano competenze e professionalità attinenti la materia.

In ragione della propria struttura organizzativa e del numero ridotto di personale, l’Istituto adotta da sempre

modalità operative di tipo partecipativo e di piena e larga condivisione nello svolgimento delle procedure e delle attività istruttorie. L'esecuzione delle mansioni non avviene mai in modo isolato da parte degli operatori, bensì sempre in costante dialogo e collaborazione.

E' invece confermato l'impegno ad una rotazione tra i dirigenti responsabili di struttura operativa, resa ancora più effettiva dalla nuova organizzazione interna. Nella recente revisione dell'articolazione della struttura dirigenziale dell'IRPET (determinazione n. 34/2021), nell'ottica di garanzia della legittimità dell'operato dei vari servizi, il Direttore ha effettuato una rotazione nell'attribuzione delle funzioni e dei servizi per le risorse ai vari centri di responsabilità e, dunque, ai vari dirigenti, quale misura concreta atta a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione, modificando in particolare i responsabili del Servizio di Supporto giuridico e del Servizio attività amministrative e finanziarie.

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

Resta ferma, infine, la possibilità di ricorso alla c.d. rotazione 'straordinaria', disciplinata dall'art. 16, co. 1, lett. 1-quater, del D.Lgs. 165/2001 secondo le raccomandazioni fatte dall'ANAC, da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Come infatti sottolineato dall'Autorità, avuta formale notizia di procedimenti penali di natura corruttiva, l'amministrazione procederà alla rotazione assegnando il dipendente ad altro ufficio o servizio.

- *Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse*
- *Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali*
- *Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali*
- *Misure relative allo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage) – art. 53, co. 16-ter del D.Lgs. 165/2001*
- *Formazione di commissioni, assegnazione di uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione*
- *Patti di integrità*
- *Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile*

Nonostante nel presente aggiornamento non vi siano modifiche da annotare, tali misure continuano a mantenere la loro efficacia e, di conseguenza, l'Istituto prosegue nella loro attuazione e verifica secondo il monitoraggio programmato.

## **d.2) Misure di prevenzione specifiche**

Le misure specifiche si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi puntuali individuati tramite l'analisi del rischio.

Tra le misure specifiche si ricorda quella appositamente individuata per far fronte al rischio insito nel processo di "**conferimento di incarichi di collaborazione a soggetti esterni**" all'IRPET, (processo compreso nell'Area di rischio A: **Processi di acquisizione e progressione del personale** e attuata con l'adozione della nuova regolamentazione che prevede una procedura per il conferimento degli incarichi individuali di lavoro autonomo di cui all'art. 7, co. 6 e ss del d.lgs. 165/01, previa pubblicazione di avviso di selezione e, quindi, garantista della massima pubblicità e della massima partecipazione.

L'attuazione delle procedure per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza secondo la nuova regolamentazione ha importanti riflessi sulla prevenzione della corruzione, andando a limitare il verificarsi di fenomeni rischiosi legati alla precedente disciplina, come sopra sintetizzata.

A partire dall'edizione 2016-2018 del PTPC è stata posta inoltre l'attenzione su di un altro processo ad alto rischio di corruzione, cioè quello riguardante gli affidamenti diretti nell'ambito dell'area di rischio B "**Contratti Pubblici**", i quali costituiscono la procedura prevalentemente impiegata nell'Istituto per soddisfare le proprie esigenze di beni e servizi.

Il ricorso all'affidamento diretto rappresenta lo strumento più diffuso e ricorrente quale modalità di individuazione del contraente, a causa principalmente dell'entità degli acquisti da effettuare ma anche dei contenuti specialistici delle acquisizioni da effettuare, relativi alla natura dell'istituto e alla programmazione, a carattere annuale.

Possibili rimedi al ricorso alle procedure di affidamento diretto si individuano nell'impostazione di una più puntuale programmazione che consenta di superare, almeno in parte, il ricorso a questa procedura semplificata.

Il riferimento è in particolare alla previsione di una programmazione degli affidamenti, diretta a valutare la possibilità di accorpare servizi comuni seppur rispondenti a aree diverse, compatibilmente con la struttura, l'organizzazione, ma soprattutto la programmazione (a carattere annuale) di IRPET, attuando un bilanciamento dei principi generali di trasparenza, imparzialità, tutela della concorrenza (par condicio dei concorrenti) e divieto di discriminazioni con gli altrettanto fondamentali valori di semplificazione e tempestività (che implica il non aggravamento del procedimento), ma soprattutto di efficacia, efficienza, economicità uniti a quello della qualità della prestazione che il futuro contraente dovrà fornire. Accorpare infatti può gravare sulla tempestività e efficacia, oltre che sull'economicità e qualità della prestazione.

Nel processo di attuazione delle suddette misure tese a correggere e limitare il ricorso allo strumento dell'affidamento diretto, tuttavia, occorrerà tener conto di quanto previsto dal Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (Nuovo Codice Appalti) e successive modificazioni ed integrazioni, di cui in ultimo D.L. 76/2020 "Semplificazioni" convertito in Legge n. 120 del 2020 come integrato dal D.L. 77/2021 "Semplificazioni bis" convertito in Legge n. 108 del 29 luglio 2021 recante "Governance del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure".

Mai come in questo momento le nuove disposizioni in materia di appalti richiedono un impegno sempre maggiore della struttura amministrativa dedicata nell'analisi della nuova normativa e nel successivo adeguamento delle procedure e della relativa modulistica, delineando un quadro normativo costantemente innovato, sul quale continuano ad intervenire orientamenti di rettifica e interventi regolatori da parte dell'ANAC, con l'ulteriore aggravio legato alla inevitabile necessità di coordinarsi con la centrale regionale di committenza, giusta la propria natura di ente dipendente di Regione Toscana.

Notevoli sono state, dunque, le novità degli ultimi anni per Irpet che hanno avuto ricadute sul percorso avviato con i precedenti PTPC; si pensi ancora alle nuove regole sui livelli di aggregazione (Art. 37) e sulla "Qualificazione delle stazioni appaltanti" (Art. 38), aventi inevitabili riflessi sulla possibilità per l'Agenzia di gestire in autonomia i propri acquisti di beni e servizi, con conseguente obbligo di ricorrere ai soggetti aggregatori.

Sul punto si richiamano le considerazioni già esposte precedentemente, a proposito della generalizzazione della mappatura delle attività e dei processi, non solo relativamente alla fase di scelta del contraente e di affidamento, ma anche a quella di stipula e di esecuzione del contratto, che valgono anche sulla individuazione delle misure specifiche, consequenziali all'identificazione dei processi di rischio.

### **2.3.6 Trasparenza**

#### **Programmazione di misure organizzative di trasparenza**

Come già sopra ricordato nell'ambito del riferimento agli Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022 l'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza deve essere specificatamente trattata nei documenti di programmazione sull'anticorruzione predisposti annualmente dalle Amministrazioni Pubbliche. E' infatti ormai dato acquisito sia a livello normativo che giurisprudenziale che **la trasparenza costituisce primario strumento di prevenzione e contrasto della corruzione** e deve essere intesa, tendenzialmente, come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

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

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

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

Si rammenta altresì come il resoconto pubblico complessivo delle attività di prevenzione della corruzione poste in essere nell'Istituto sia contenuto, anche per quanto attiene ai profili relativi alla trasparenza, nella relazione annuale predisposta dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza in base al format fornito dall'ANAC. Anche la **relazione per l'anno 2021** è disponibile, come di consueto, sul sito web di IRPET nella sezione “*Amministrazione trasparente*”, sottosezione “*Altri contenuti*” – “*Prevenzione della corruzione*”.

All'interno dell'IRPET il ruolo di Responsabile della trasparenza, è unificato con il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), ed è ricoperto dal Dott. Renato Paniccià. Il Responsabile della trasparenza, svolge i seguenti compiti:

- coordinamento e controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte di tutti gli uffici;
- controllo sulla completezza, chiarezza, aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- aggiornamento della sezione della trasparenza;
- individuazione delle misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- segnalazione inadempimenti agli organi di indirizzo politico, OIV, ufficio procedimenti disciplinari, ANAC;
- controllo sull'attuazione dell'accesso civico;
- riesame sulle istanze di accesso civico;
- organizzazione delle giornate (se previste) per la trasparenza nel corso della quale sono diffusi e comunicati, in maniera sintetica, gli obiettivi conseguiti nell'anno di riferimento ed i programmi futuri.

Il RPCT, come anticipato in precedenza, nello svolgimento delle sue funzioni di programmazione, coordinamento e controllo in materia di trasparenza si avvale di un mini staff con competenze, tecniche giuridiche ed economiche, incardinate presso la Direzione, che agisce secondo le sue direttive e impulso.

### **Misure di trasparenza**

Gli **obiettivi strategici in materia di trasparenza**, definiti dall'organo di indirizzo insieme a quelli di prevenzione della corruzione ai sensi del novellato art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012, costituiscono contenuto necessario della presente sottosezione del Piano. Di seguito sono espone le azioni in materia di trasparenza attivate dall'Istituto tenendo conto della fondamentale esigenza, espressa dal legislatore nel novellato art. 10, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013, della promozione di maggiori livelli di trasparenza, in funzione della quale l'Autorità dà, ad esempio, come indicazione possibile quella di pubblicare dati ulteriori, oltre a quelli espressamente oggetto di obbligo di pubblicazione secondo specifiche norme di legge, relativamente a specifiche aree di rischio.

Obiettivo strategico: Diffusione della cultura della trasparenza e della lotta alla corruzione: Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione

Indicatore: Attuazione misure sulla trasparenza previste dalla vigente normativa

A seguito del riordino della disciplina sui contenuti e modalità relative agli obblighi di pubblicazione a carico delle Pubbliche Amministrazioni, è stata operata una ricognizione generale delle modifiche ed integrazioni degli obblighi di pubblicazione disciplinati dal D. Lgs n.33/2013, al fine di potersi adeguare alla normativa vigente. Tale lavoro ha richiesto e impone un continuo impegno dei vari responsabili e del personale assegnato alle rispettive strutture per garantire l'attuazione quanto più possibile tempestiva della pubblicazione dei dati ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013.

Tutto ciò rende innanzitutto necessario una **periodica ricognizione normativa degli obblighi di pubblicità** al fine di monitorare lo status di attuazione del decreto in oggetto da parte di IRPET, evidenziando i contenuti non ancora oggetto di pubblicazione sul sito o comunque non pienamente in linea con le previsioni del decreto e, conseguentemente, di programmare gli interventi. A tal fine, riferimento costante per il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente è attualmente costituito dall'allegato 1 alla Delibera n. 1310 del 28/12/2016 di ANAC, sostitutivo dell'Allegato 1 della Delibera n. 50/2013.

Le azioni intraprese in tale ambito sono:

1. **Aggiornamento ed implementazione dei contenuti della sezione “Amministrazione trasparente”** secondo gli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dalla vigente normativa del D. Lgs. n. 33/2013, come novellato dal D. Lgs. n. 97/2016. Questa azione comprende il regolare aggiornamento dei dati e dei documenti da pubblicare in “*Amministrazione trasparente*” in attuazione delle vigenti norme e con la periodicità stabilita. Il perseguimento dello scopo di una corretta e tempestiva pubblicazione di tutte le informazioni, con aggiornamento ed integrazione dei contenuti delle diverse pagine della sezione “Amministrazione trasparente”, ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 e nel rispetto delle indicazioni operative fornite da ANAC nella citata Delibera n. 1310/2016, richiede notevole impegno delle strutture e al personale impegnati nei diversi aspetti interessati dalla normativa, che, in alcuni casi, può avere una incidenza sui tempi.

2. **Aggiornamento periodico dell'elenco degli obblighi di pubblicità e trasparenza** previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, integrato con eventuali ulteriori e specifici obblighi introdotti da separate norme, sulla base di apposita ricognizione periodica della normativa.

Tale elenco sarà utile per monitorare lo status di attuazione degli obblighi da parte di IRPET, al fine di programmare tempestivamente la regolarizzazione e completamento delle informazioni e dei dati da pubblicare; l'elenco sarà inoltre utilizzabile **per il controllo da parte dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza** da parte dell'OIV stesso.

La ricognizione normativa ed aggiornamento periodico dell'elenco degli obblighi di pubblicazione, come risultanti dall'allegato 1 alla Delibera n. 1310/2016 (sostitutivo dello schema prodotto dalla CIVIT nel 2013, allegato 1 alla Delibera n. 50/2013), è infine utile per la valutazione di quegli obblighi di legge dalla cui violazione discendono forme di responsabilità dirigenziale: si fa riferimento, ad esempio, alle integrazioni apportate alla normativa sul personale disciplinata dal D.Lgs. n. 165/2001 e ad altre norme specifiche in materia ad esempio finanziaria e di patrimonio.

3. Nel rispetto dei limiti posti a tutela degli interessi pubblici e privati indicati nel nuovo articolo 5-bis del D. Lgs. n. 33/2013, è oggetto di esame l'opportunità di individuare “**dati ulteriori**” da pubblicare in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, considerando a tal fine i dati eventualmente richiesti con l'accesso generalizzato.

4. Predisposizione, per ciascun obbligo, di uno schema che riporta l'indicazione dei soggetti e degli uffici responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati, documenti ed informazioni, a tal proposito si veda la **Tabella allegato D)** al presente Piano.

5. Predisposizione di una disciplina interna delle diverse tipologie di accesso esistenti, al fine di fornire un quadro organico e coordinato dei profili applicativi delle tre forme di accesso, contenente le informazioni sulla procedura e modalità per l'esercizio del diritto da parte degli interessati, in aggiunta e precisazione della pagina della sezione “Amministrazione trasparente”, contenente le informazioni e la modulistica sulle procedure di **accesso civico e di accesso agli atti**.

Si aggiunge infine che, ai fini del rispetto del principio dell'accessibilità e conoscibilità dei dati e delle informazioni – nonché per la raccolta di eventuali reclami sulla qualità delle informazioni pubblicate ovvero in merito a ritardi e inadempienze riscontrate - tutti i soggetti interessati possono fare ricorso a due modalità di coinvolgimento:

- **diretto**: attraverso la sezione “*Amministrazione trasparente*”, contenente tutti i dati, i link e le informazioni sulla propria attività;
- **partecipato**: le osservazioni e le proposte dei cittadini perverranno all'indirizzo mail [anticorruzione@irpet.it](mailto:anticorruzione@irpet.it) del responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza indicato



anche sul sito web nella pagina “Prevenzione della corruzione” e costituiranno oggetto di valutazione per apportare modifiche ed aggiornamenti alla sottosezione in argomento, nonché per correggere e modificare la qualità e modalità dei dati da pubblicare e pubblicati. Questa modalità assicurerà e favorirà lo scambio di informazioni e lo spazio per un dialogo interattivo con le associazioni e le varie categorie interessate.

### **Misure organizzative di attuazione degli istituti dell’accesso civico semplice e generalizzato**

La principale novità in materia di trasparenza del D. Lgs. n. 97/2016 (cosiddetto FOIA) è rappresentata dal **nuovo diritto di accesso civico generalizzato** a dati, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria, delineato nel novellato art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 33/2013: **chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione**, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge, che contestualmente vengono in evidenza.

L’accesso generalizzato non ha sostituito **l’accesso civico “semplice”** previsto dall’art. 5, comma 1 del D.Lgs. n. 33/2013 e disciplinato nel citato decreto già prima delle modifiche ad opera del D. Lgs. n. 97/2016.

L’obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. Questa tipologia di accesso riguarda, quindi, i soli atti, documenti e le informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio nei casi di mancata osservanza degli stessi.

#### **L’accesso civico generalizzato (FOIA): caratteristiche e distinzione con accesso civico “semplice”**

Si tratta, in estrema sintesi, di un diritto di **accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti** ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

Per quanto riguarda i dati, le informazioni ed i documenti per i quali è normativamente previsto l’obbligo di pubblicazione, permane l’obbligo dell’amministrazione di pubblicare quanto richiesto, nei casi in cui non fosse già presente nella apposita sotto-sezione di “Amministrazione trasparente”. **L’accesso generalizzato, infatti, non sostituisce bensì si aggiunge all’accesso civico “semplice”** (d’ora in poi “accesso civico”) previsto dal comma 1 del medesimo art. 5 del decreto trasparenza già disciplinato nel citato decreto prima delle modifiche ad opera del D. Lgs. n. 97/2016 e volto ad ottenere la corretta pubblicazione dei dati rilevanti ex lege all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”.

La ratio del nuovo istituto risiede nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico (art. 5, comma 2 del decreto trasparenza).

#### **Distinzione fra accesso generalizzato e accesso agli atti ex l. n. 241/1990**

Questa nuova forma di accesso “generalizzato” si distingue inoltre dalla disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 (d’ora in poi denominato “accesso documentale”).

Dal punto di vista soggettivo, la richiesta di accesso civico non richiede alcuna qualificazione e motivazione, per cui il richiedente non deve dimostrare la titolarità di un **“interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l’accesso”**, così come stabilito invece per l’accesso agli atti ai sensi della legge sul procedimento amministrativo.

Più esattamente, come il diritto di accesso civico disciplinato dall’art. 5, comma 1, anche il nuovo diritto di accesso civico generalizzato si configura come diritto a titolarità diffusa, potendo essere attivato “da chiunque” e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente (comma 3). A ciò si aggiunge un ulteriore elemento, ossia che l’istanza **“non richiede motivazione”**. In altri termini, tale nuova tipologia di accesso civico risponde all’interesse dell’ordinamento di assicurare ai cittadini (a “chiunque”), indipendentemente dalla titolarità di situazioni

giuridiche soggettive, un accesso a dati, documenti e informazioni detenute da pubbliche amministrazioni e dai soggetti indicati nell'art. 2-bis del D. Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016. Ben diversa è la finalità dell'accesso documentale di cui alla L. n. 240/90, ossia quella di consentire ai soggetti interessati di esercitare le facoltà di tipo partecipativo e/o difensivo rispetto all'attività della pubblica amministrazione a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari e su cui l'attività della pubblica amministrazione, appunto, incide.

Ma le due fattispecie si distinguono anche dal punto di vista oggettivo, in quanto i limiti e le esclusioni all'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato (di cui al nuovo articolo 5bis del decreto trasparenza) sono più ampi e dettagliati rispetto a quello contemplati dall'art. 24 della legge sul procedimento amministrativo per il diritto di accesso documentale.

#### Procedura di accesso

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

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

- Indirizzo e-mail: [renato.paniccia@irpet.it](mailto:renato.paniccia@irpet.it)
- PEC: [protocollo.irpet@postacert.toscana.it](mailto:protocollo.irpet@postacert.toscana.it)
- Telefono: 055 4591208

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

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

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

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

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

#### Ritardo o mancata risposta

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

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

- Indirizzo e-mail: [nicola.sciclone@irpet.it](mailto:nicola.sciclone@irpet.it)

- PEC: [protocollo.irpet@postacert.toscana.it](mailto:protocollo.irpet@postacert.toscana.it)
- Telefono: 055 4591251

A fronte dell'inerzia o del RPCT o del titolare del potere sostitutivo, il richiedente, ai fini della tutela del proprio diritto, può ricorrere al tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'art.116 del c.p.a. Nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti/Accesso civico" sono pubblicati gli indirizzi di posta elettronica cui inoltrare le richieste di accesso civico e di attivazione del potere sostitutivo e sono altresì disponibili i moduli per la richiesta di accesso, sia al Responsabile della trasparenza che al titolare del potere sostitutivo.

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

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

### **Attività per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza**

Attraverso il più volte citato D.Lgs. n. 33/2013 il legislatore ha disciplinato la materia della trasparenza prevedendo le tipologie di documenti, informazioni e dati da pubblicare obbligatoriamente. Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva in IRPET sono state indicate regole per semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

**Il sito web dell'ente è il mezzo primario di comunicazione**, accessibile e poco oneroso, attraverso il quale l'Istituto garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove e pubblicizza le proprie attività e consolida la propria immagine istituzionale. Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato.

La sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale di IRPET nel corso di questi anni si è arricchita di numerosi dati e di informazioni individuati quali pubblicazioni obbligatorie dal D. Lgs n. 33/2013 e dell'Allegato alla delibera ANAC di riferimento, con le modifiche, integrazioni ed aggiornamenti di volta di volta introdotte dal legislatore, garantendo il regolare e tempestivo assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza.

In particolare, le diverse e numerose sezioni e sotto-sezioni di "*Amministrazione trasparente*" sul sito web dell'Istituto sono state denominate come indicato dal D. Lgs n.33/2013 e poi precisato nell'allegato 1 della Delibera n. 50/2013. Attenzione particolare è stata inoltre rivolta alla qualità delle informazioni e dei dati pubblicati sul sito istituzionale; risulta confermato l'impegno dei vari soggetti nel garantire il costante aggiornamento, l'integrità, la completezza, la tempestività, la facile accessibilità e semplicità di consultazione, nonché la loro comprensibilità. L'importanza di osservare i criteri di qualità appena elencati rappresenta uno degli aspetti più rilevanti anche nella nuova disciplina.

A seguito delle modifiche o integrazioni introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016 su diversi obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, **l'Autorità ha predisposto una nuova tabella di cui all'allegato 1 della Delibera n. 1310/2016** che, in sostituzione di quella allegata alla pregressa Delibera n. 50/2013, contiene l'elenco degli obblighi di pubblicazione nella sezione dei siti web "Amministrazione trasparente". Tale nuova tabella recepisce le modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016 relativamente ai dati da pubblicare, apportando gli adeguamenti alla struttura della sezione, resi necessari per effetto dell'abrogazione o integrazione di taluni obblighi.

La tabella predisposta - **Tabella Allegato D) al presente Piano** - e contenente l'indicazione dei contenuti e degli adempimenti in materia, oltre al soggetto responsabile per la trasmissione e per la pubblicazione dei dati, informazioni e documenti, è strutturata secondo le previsioni della nuova mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione, di cui all'allegato 1 alle Linee guida ANAC n. 1310/2016. La dicitura "n.a." ("Non applicabile") rilevabile in alcune caselle della tabella indica i casi in cui non è possibile pubblicare i

dati previsti dalla normativa, in quanto non pertinenti rispetto alla natura ed alle caratteristiche organizzative e funzionali di IRPET quale ente regionale.

### Modalità di pubblicazione

Conformemente alle indicazioni fornite dall'ANAC nel citato documento di cui alla Delibera n. 1310/2016, nell'organizzare i contenuti della sezione web dedicata alla trasparenza è da sempre utilizzata una tipologia di scrittura tesa alla semplificazione, alla possibilità di utilizzo ed alla comprensione da parte di qualsiasi target di utente, tenendo conto delle prescrizioni di legge in materia di trasparenza e trattamento dei dati personali. Nel nuovo capo I-ter "Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti", il legislatore del D. Lgs. n. 97/2016 ha raccolto articoli dedicati alla qualità dei dati e delle informazioni pubblicate, ai criteri di apertura e di riutilizzo dei dati, anche nel rispetto della tutela della riservatezza dei dati personali, alla decorrenza e durata degli obblighi di pubblicazione, alle modalità di accesso alle informazioni pubblicate sui siti.

Nelle more della definizione di standard di pubblicazione sulle diverse tipologie di obblighi annunciati dall'Autorità ed in osservanza delle indicazioni fornite nelle linee guida approvate con la Deliberazione n. 1310/2016, permane **l'obiettivo operativo dell'Istituto di aumentare la qualità e semplicità di consultazione dei dati, documenti ed informazioni pubblicate**, secondo le modifiche apportate agli obblighi di pubblicità. I contenuti delle pagine della sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito web di IRPET sono al momento pubblicati secondo le seguenti direttive:

- adozione di un formato aperto standard e facilmente interpretabile sia da un utente, sia da un programma software e pubblicazione degli eventuali file di specifica;
- informazione raggiungibile in modo diretto dalla pagina dove le informazioni di riferimento sono riportate;
- ogni contenuto informativo pubblicato (pagine web, file ecc.) è contestualizzato in modo puntuale con riferimento all'intervallo temporale;
- utilizzo, dove possibile, di tabelle per l'esposizione sintetica dei dati, documenti ed informazioni, al fine di aumentare la comprensibilità e la semplicità di consultazione di informazioni chiare e immediatamente utilizzabili;
- individuazione della data di aggiornamento in corrispondenza dei vari contenuti.

Come espressamente previsto dall'art. 1 comma 9 della L. n.190/2012 e dall'art. 7-bis, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013, ogni amministrazione, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, può pubblicare "dati ulteriori" la cui pubblicazione non sia prevista dal D. Lgs. n. 33/2013 o da altre specifiche norme di legge. La pubblicazione di questi ulteriori dati deve avvenire nel rispetto dei limiti posti a tutela degli interessi pubblici e privati indicati nel nuovo art. 5 bis del D. Lgs. n. 33/2013, nonché della normativa in materia di tutela della riservatezza, procedendo a rendere anonimi i dati personali eventualmente presenti.

Restano inoltre validi i criteri di qualità della pubblicazione dei dati, fissati nella Delibera n. 50/2013, secondo cui le amministrazioni hanno l'onere di pubblicare informazioni esatte e sempre aggiornate, senza che le stesse vengano estrapolate dal contesto nel quale sono inserite.

Per quanto riguarda in particolare la **modalità di pubblicazione on line dei dati personali**, l'art. 7 del D. Lgs. n. 33/2013 stabilisce che i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente devono essere "pubblicati in formato di tipo aperto" e sono riutilizzabili nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali. L'Autorità garante della privacy, nelle linee guida in materia pubblicate nel 2014, esplicitando lo scopo della norma (non obbligare gli utenti a dotarsi di programmi proprietari o a pagamento per fruire delle informazioni), chiarisce che queste norme impongono solo di pubblicare i "dati in formato di tipo aperto" (in un formato es. .txt neutro rispetto agli strumenti tecnologici necessari per la fruizione degli stessi) e non di pubblicare "dati di tipo aperto" (open data) e cioè dati che possono essere riutilizzati da qualsiasi utente per tutte le finalità possibili, comprese quelle commerciali o di propaganda elettorale.

In ordine al riutilizzo, inoltre, l'Autorità Garante per la privacy nel 2014 ha richiamato le amministrazioni all'applicazione dell'art. 11, lett. b) del Codice Privacy, nel quale si dispone che i dati pubblicati online non sono liberamente utilizzabili da chiunque per finalità estranee a quelle per le quali gli stessi sono raccolti, ricadendo sulle amministrazioni l'adozione di idonei accorgimenti tecnici atti a ridurre il rischio di un loro

impiego improprio, come l'obbligo, ad esempio, di inserire nei propri siti specifici alert "*che informino il pubblico sui limiti di utilizzo imposti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali*".

A tale ultimo scopo, nella pagina iniziale di "Amministrazione trasparente" presente nel nostro sito istituzionale è presente un **alert generale sulle condizioni di riutilizzabilità dei dati personali** pubblicati nella sezione stessa, secondo le Linee Guida in materia dell'Autorità garante della privacy, pubblicate sulla G.U. del 12 giugno 2014.

A seguito della pubblicazione le informazioni devono essere tenute costantemente aggiornate (ai sensi dell'art. 7 del Codice Privacy l'interessato ha diritto a chiederne l'aggiornamento e la rettifica).

La durata dell'obbligo di pubblicazione dei dati per finalità di trasparenza amministrativa è individuata dal D. Lgs. n. 33/2013 in 5 anni, ad eccezione dei casi in deroga espressamente indicati: ipotesi in cui gli atti producano i loro effetti oltre questa scadenza; alcuni dati relativi ai titolari di incarichi politici o di esercizio di indirizzo politico per i quali è previsto il termine di tre anni; nel caso in cui termini diversi siano previsti dalla normativa sul trattamento dei dati personali (che richiede esclusivamente che i dati personali siano conservati per un periodo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali sono stati raccolti o trattati). Questo impone di oscurare tali dati anche prima del termine di cinque anni quando siano raggiunti gli scopi per i quali essi sono stati resi pubblici e gli atti stessi abbiano prodotto i loro effetti.

Un'importante modifica è quella apportata all'art. 8, comma 3, del D. Lgs. n. 33/2013, che stabilisce che decorsi i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante possibilità di esercizio del diritto di accesso civico ai sensi dell'art. 5, senza necessità che detti dati, atti e informazioni siano conservati nella sezione archivio del sito, la quale quindi scompare.

#### Termini di pubblicazione ed aggiornamento dei dati

In relazione alle scadenze per l'aggiornamento fissate dalle norme, IRPET procede all'effettiva pubblicazione di ciascun dato, secondo le modifiche ed integrazioni disposte con D. Lgs. n. 97/2016, secondo la periodicità stabilita in tempi compatibili con le proprie dimensioni e risorse disponibili. La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti. L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "**tempestivamente**", oppure su **base annuale, trimestrale o semestrale**. E' tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata di norma entro trenta giorni dalla disponibilità definitiva dei dati e documenti ovvero il termine inferiore necessario affinché la pubblicazione produca gli effetti voluti dal legislatore.

Alla luce dell'aggiornamento PNA 2018 (delibera ANAC n.1074 del 21.11.2018), il concetto di tempestività, di cui all'art.8 del D.Lgs. n.33/2013 trova esplicitazione nell'organizzazione dell'Ente, intendendosi per pubblicazione tempestiva la pubblicazione intervenuta di norma entro 30 giorni (termine sostenibile dalla struttura in essere) dall'adozione dell'atto soggetto agli obblighi di pubblicazione

Si conferma l'impegno di sempre a garantire il regolare e tempestivo aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" in ordine ai dati ed alle informazioni da pubblicare, come evidenziato dalle **attestazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione** nei confronti della nostra Istituto.

Ogni anno infatti l'Autorità Nazionale Anticorruzione fornisce le indicazioni ed individua gli obblighi di pubblicazione di cui OIV, o organismo con funzioni analoghe, deve attestare la corretta pubblicazione entro il 30 aprile (o altro termine individuato), attestazione da pubblicare nella sottosezione "*Controlli e rilievi sull'amministrazione*" "*Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*".

Si segnala che per quanto concerne l'anno 2023, l'OIV non ha ancora rilasciato l'attestazione sull'ottemperanza agli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013.

#### I soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati

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

I Dirigenti dell'Istituto sono i **soggetti responsabili del reperimento, trasmissione e pubblicazione dei dati e delle informazioni richieste** dalla normativa vigente, ciascuno per le materie e per i dati di propria

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

### **La responsabilità per la pubblicazione dei dati**

Come evidenziato da ANAC, nella citata Delibera n. 1310/2016, in enti di piccole dimensioni, come IRPET appunto, **“può verificarsi che chi detiene il dato sia anche quello che lo elabora e lo trasmette per la pubblicazione o addirittura che lo pubblica direttamente nella sezione “Amministrazione trasparente”**. La pubblicazione dei contenuti informativi nella sezione *“Amministrazione trasparente”* avviene secondo le seguenti modalità come indicato, per ciascuna tipologia di dato da pubblicare, nella tabella allegata (cfr. **Tabella Allegato D**):

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

Il RPCT in sostanza è coadiuvato da tutti i dirigenti responsabili delle strutture operative, cui è affidato il compito, ciascuno per le attività inerenti la propria struttura, di partecipare all'individuazione, all'elaborazione e alla trasmissione dei dati e delle informazioni sulle quali assicurare la trasparenza nonché all'attuazione delle iniziative di loro competenza previste. A tal fine, il Responsabile della trasparenza (che appunto coincide in IRPET con il RPCT) effettua un monitoraggio sull'assolvimento dei compiti rispettivi, presentando nel corso degli incontri con gli altri dirigenti in sede di Comitato esecutivo, lo stato di avanzamento degli obiettivi assunti ed i risultati sul monitoraggio.

### **Protezione dei dati personali**

Come è noto, a seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del **Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 “relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)”**, con D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 il legislatore nazionale è intervenuto ad adeguare il Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D. Lgs. n. 196/2003 alla nuova normativa comunitaria. Il regime per il trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici, almeno per quanto qui di interesse, è rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto - fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà al servizio della nazione - occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D. Lgs. n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

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

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

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

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





### SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### **Premessa**

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

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

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

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

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

Tuttavia, con riferimento alla presente sezione, si fa da subito presente che essa sarà necessariamente oggetto di revisione nei prossimi mesi. Infatti, se pur la scadenza di adozione del PIAO fissata al 31 marzo ne imponga con celerità l'adozione, sono in corso in IRPET alcune valutazioni strategiche conseguenti:

- alla valutazione della riorganizzazione dell'articolazione della struttura organizzativa avvenuta a settembre 2021 (determinata dalla situazione contingente di vacanza di posti dirigenziali in organico) la cui fase di sperimentazione prevedeva come conclusione il mese di dicembre 2022;
- al protrarsi di tale articolazione anche nei primi mesi del 2023 in attesa della formale conclusione della procedura concorsuale pubblica tesa all'assunzione di una figura dirigenziale a tempo indeterminato;
- alle eventuali conseguenti cessazioni di personale del comparto nel 2023 ai fini di verificare la capacità assunzionale dell'ente ed i correlati tetti di spesa.

Ciò comporta da parte del Direttore l'esigenza di un ripensamento complessivo della struttura dell'IRPET alla luce delle carenze o delle difficoltà riscontrate in questa fase sperimentale ovvero delle sue potenzialità, nonché dei fabbisogni emergenti.

Di conseguenza, in questa fase di valutazione e ricognizione, non è ancora possibile delineare un quadro completo tale da poter evidenziare una nuova articolazione organizzativa dell'IRPET che si configuri non più come sperimentale, ma che acquisti una valenza generale con un obiettivo temporale quantomeno triennale.

A ciò si aggiunga che è in corso la revisione dei profili professionali dell'IRPET in ragione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2022 sottoscritto il 16.11.2022, che ha introdotto il nuovo ordinamento professionale con le "aree di inquadramento" in sostituzione delle precedenti "categorie". Secondo la nuova previsione contrattuale infatti ogni ente è chiamato, all'interno delle nuove aree, a individuare i propri profili

professionali e a ridefinire di conseguenza il contenuto delle attività richieste ai dipendenti, in modo da descrivere non più solamente le conoscenze, ma anche le competenze e le capacità necessarie per lo svolgimento dei compiti d'istituto. Ciò ha determinato per IRPET l'opportunità di un ripensamento generale sul sistema di classificazione del personale, rimasto finora fermo al 2000. E' stata dunque elaborata la proposta del nuovo sistema dei profili professionali dell'Istituto, inviata alle organizzazioni sindacali al fine di avviare il debito confronto, della quale è prevista nei prossimi giorni l'approvazione.

Non solo, il nuovo CCNL ha posto ulteriori questioni da esaminare che impongono un ripensamento generale di alcuni istituti quali ad esempio: l'introduzione in luogo delle progressioni economiche dei differenziali stipendiali; la previsione di progressioni verticali (ora denominate "progressioni tra le aree"), la previsione delle elevate qualificazioni, con la conseguente necessità di adozione di un nuovo regolamento degli incarichi.

In conseguenza di quanto sopra, la presente sezione e, nello specifico, le sottosezioni 3.1. e 3.3. sono al momento inserite solo per le parti strettamente funzionali in continuità con quanto già previsto nel 2022 e saranno debitamente riviste, aggiornate e completate, non appena il quadro organizzativo sarà completo e si potrà quindi, con cognizione, procedere a valutare i fabbisogni dell'Ente.

### **3.1 Struttura organizzativa**

L'organizzazione dell'IRPET è disciplinata nel rispetto degli articoli 17 e 18 della l.r. 59/96 e s.m.i., dal Regolamento di organizzazione vigente, da ultimo approvato con determinazione del Direttore n. 40/2015.

Ai sensi dell'art. 8 del citato Regolamento, la struttura dell'IRPET è articolata in Aree di ricerca ed in Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse.

Le Aree di ricerca, individuate sulla base di criteri di tipo tematico o metodologico, realizzano i compiti che la legge regionale attribuisce all'Istituto, secondo gli obiettivi stabiliti dai programmi di attività.

I Servizi per le risorse presidiano complessi omogenei di risorse strumentali, organizzative e finanziarie allo scopo di sviluppare e mantenere idonei livelli di funzionalità per l'esecuzione dei programmi di attività.

Aree di ricerca e Servizi per le risorse sono entità organizzative autonome che concorrono pariteticamente alla realizzazione dei compiti istituzionali, in conformità con gli indirizzi stabiliti dal Direttore.

La direzione di aree di ricerca e di servizi per le risorse può essere attribuita al medesimo centro di responsabilità, cui fa capo un dirigente responsabile.

Le strutture operative possono essere semplici o complesse, in considerazione della oggettiva complessità dei contenuti, della natura e rilevanza delle responsabilità assegnate e della eventuale attribuzione di compiti aggiuntivi e diversi rispetto agli ambiti dell'area di ricerca o del servizio per lo sviluppo delle risorse di diretta competenza (art. 16 e 17 del Regolamento di organizzazione).

Inoltre, allo scopo di garantire il coordinamento scientifico dei programmi di attività, possono essere individuate funzioni di coordinamento affidate alla responsabilità di un dirigente che opera secondo gli indirizzi stabiliti dal Direttore. Le funzioni di coordinamento possono comprendere attività integrative delle mansioni attribuite al Direttore dalla legge regionale e dal presente regolamento, sia di rilevanza interna che nelle relazioni con l'esterno. In tal caso le funzioni di coordinamento assumono la natura di funzioni vicarie del Direttore.

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

Con Determinazione del Direttore n. 34 del 15.09.2021 è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Irpet.

L'avvicendamento alla Direzione dell'Istituto, avvenuto nel mese di giugno 2021, ha fornito l'occasione per un significativo ripensamento dell'assetto organizzativo che ha permesso, da un lato, di fronteggiare la vacanza di posizioni dirigenziali determinata da eventi contingenti (come si evince dalla tabella) dall'altro, di rivalutare le aree tematiche della ricerca in modo più coordinato e consapevole, incrementando altresì i compiti gestionali dei dirigenti e l'attribuzione dei servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse ai vari centri di responsabilità.

La riorganizzazione, mossa da esigenze contingenti, è stata orientata a realizzare un progetto di nuovo assetto istituzionale improntato, in primo luogo, a garantire il livello di qualità ed eccellenza dell'attività di ricerca e

consulenza dell'IRPET, core business dell'Istituto e, quindi, ad assicurare l'efficienza e l'efficacia nello svolgimento di quei compiti e attività fondamentali per la gestione di un ente pubblico.

Tuttavia, il nuovo assetto aveva carattere sperimentale, proprio per valutarne l'efficienza e l'efficacia su un arco temporale adeguato (fino al 31.12.2022).

Ciò soprattutto con riferimento all'ampliamento delle competenze di carattere più strettamente gestionale conferite ad alcuni dirigenti correlate alle attività amministrative e finanziarie, a fronte della cessazione dal servizio del dirigente amministrativo. Già nel PIAO 2022 infatti si precisava che tale assetto sarebbe stato oggetto di rivalutazione nei prossimi mesi per modifiche ed aggiustamenti al fine di verificarne la piena funzionalità ed operatività, nonché rispondenza alle finalità dell'Istituto e alla corretta gestione dei relativi adempimenti.

L'assetto organizzativo stabilito con determina del direttore n. 34/2021 prevede n. 4 Centri di responsabilità cui sono affidate sia Aree di Ricerca che Servizi, con la seguente articolazione:

1) CENTRO DI RESPONSABILITÀ I - Struttura complessa

- a. Area di ricerca: ECONOMIA PUBBLICA E TERRITORIO: Finanza pubblica, istruzione e cultura, economia dei trasporti, sviluppo urbano e politiche territoriali.
- b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse:  
Servizio informatico; Protocollo e segreteria; Servizio editoriale e biblioteca; Coordinamento delle relazioni con gli istituti di ricerca nazionali ed esteri

2) CENTRO DI RESPONSABILITÀ II - Struttura complessa

- a. Area di ricerca: CONGIUNTURA E STRUTTURA ECONOMICA: Andamenti congiunturali e strutturali dell'economia regionale. Mercato del lavoro.
- b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse: Servizi finanziari e contabili; controllo di gestione.

3) CENTRO DI RESPONSABILITÀ III - Struttura complessa

- a. Area di ricerca: SETTORI PRODUTTIVI E IMPRESE Microeconomia d'impresa, agricoltura, economia del turismo
- b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse:  
Servizio giuridico-amministrativo; Programmazione ed organizzazione convegnoistica

4) CENTRO DI RESPONSABILITÀ IV - Struttura semplice

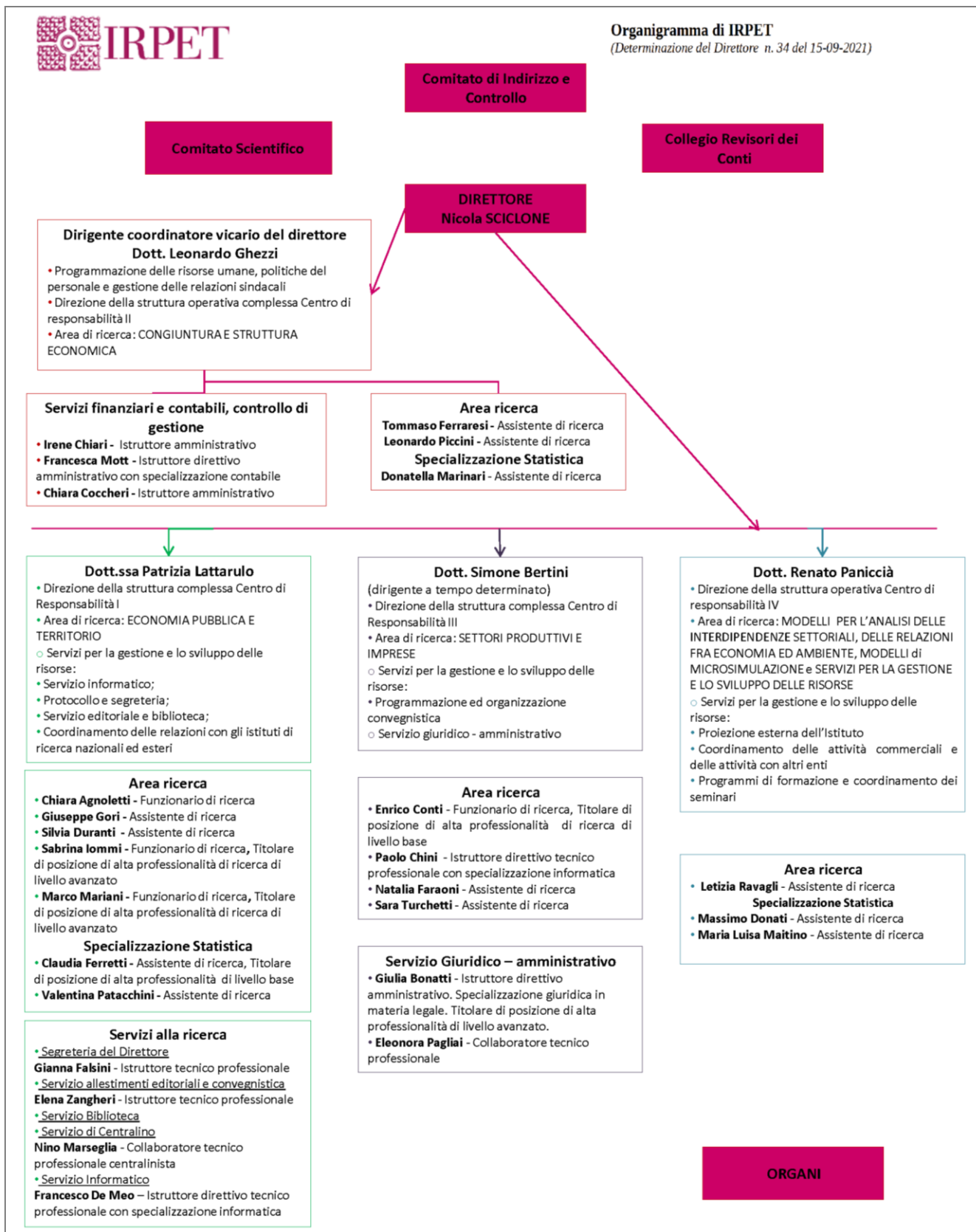
- a. Area di ricerca: MODELLI PER L'ANALISI DELLE INTERDIPENDENZE SETTORIALI, DELLE RELAZIONI FRA ECONOMIA ED AMBIENTE, MODELLI DI MICROSIMULAZIONE E DISUGUAGLIANZA: Modelli e tavole input-output multi regionali e subregionali, modelli intersettoriali per l'analisi delle interazioni fra economia ed ambiente, matrici di contabilità sociale, modelli di micro simulazione
- b. Servizi per la gestione e lo sviluppo delle risorse: coordinamento delle attività commerciali; programmi di formazione e coordinamento dei seminari

In questa articolazione organizzativa a ciascun centro di responsabilità (afferente a un dirigente diverso) sono attribuiti dei servizi trasversali rispetto all'Ente nel suo complesso; in tal modo ogni servizio svolge almeno una parte della sua azione nei confronti dell'IRPET nel suo complesso.

Inoltre, nell'ottica di una maggiore efficacia delle funzioni di coordinamento delle strutture operative, è prevista l'individuazione della posizione di Dirigente con funzioni di coordinamento e vicarie, con la specifica della qualifica di Vice Direttore, alla quale sono attribuiti:

- a) nella posizione di Dirigente coordinatore, ai sensi di quanto stabilito all'articolo 14 del Regolamento di organizzazione: definizione e verifica dei programmi di attività; rappresentanza esterna in ordine alle competenze scientifiche e di ricerca dell'Istituto; tenuta dei rapporti con organi e strutture della Regione Toscana e di altri organismi pubblici e privati
- b) nella posizione di Dirigente con funzioni vicarie del Direttore, con le finalità di cui all'articolo 15 del Regolamento di organizzazione e funzioni integrative così specificate: funzione di sostituzione del Direttore in caso di sua assenza temporanea; coordinamento con il Direttore in materia di programmazione delle risorse umane, politiche del personale, gestione delle relazioni sindacali

A tale assetto corrisponde l'attribuzione di ciascun centro di responsabilità ad apposita figura dirigenziale, secondo l'organigramma (valido fino al 28.02.2023) di seguito individuato:



Tuttavia rispetto a tale assetto la situazione alla data attuale risulta già modificata a fronte della cessazione in data 28.02.2023 dal servizio del Dirigente responsabile del centro di responsabilità III per termine del contratto a tempo determinato.

Di conseguenza, con determinazione del Direttore n. 6 del 28.02.2023, è stata disposta l'attribuzione in via temporanea e transitoria della responsabilità della struttura operativa del Centro di responsabilità

III dell'IRPET al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa e la regolare funzionalità degli uffici rispettivamente:

- dell'Area di ricerca "Settori produttivi ed imprese" e del Servizio Programmazione ed organizzazione convegnistica afferente il Centro di responsabilità III: al dirigente Renato Paniccià
- del Servizio giuridico-amministrativo afferente il Centro di Responsabilità III: al dirigente Leonardo Ghezzi

Tale attribuzione temporanea si è resa necessaria per non arrecare alcun pregiudizio all'Istituto assicurando il corretto svolgimento delle attività del Centro di responsabilità in oggetto e la gestione del personale ad esso afferente, in attesa da un lato di effettuare le dovute valutazioni in merito all'assetto organizzativo e, dall'altro, della conclusione della procedura concorsuale indetta da IRPET con propria determinazione n. 27 del 12/10/2022 a copertura delle posizioni vacanti.

Infine, l'articolazione organizzativa dell'IRPET vede ad oggi n. 5 posizioni organizzative/incarichi di Alta Professionalità, come da ultimo definite con determinazione del Direttore n. 35 del 15/09/2021, quali di seguito riassunte in tabella:

	Alta professionalità area Ricerca	Alta professionalità Area Statistica	Area giuridico- amministrativa
Fascia A			1
Fascia B	2		
Fascia C	1	1	
TOTALE	3	1	1

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

#### ***Premessa***

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

Pertanto l'Istituto, considerando la possibilità di svolgere proficuamente l'attività lavorativa al di fuori della sede e valutando meritevole di attenzione la possibilità di rendere maggiormente flessibile l'organizzazione del lavoro, fin dal 2001 ha avviato una sperimentazione relativa al telelavoro domiciliare. In seguito, la disciplina del telelavoro domiciliare è stata rivista a più riprese nel 2006, nel 2011 e da ultimo, nel dicembre 2019, al fine di apportare continui miglioramenti organizzativi e gestionali, garantendo da un lato l'efficienza del lavoro svolto da remoto ed assicurando dall'altro la conciliazione dei temi vita/lavoro per il personale beneficiario.

Il ricorso al telelavoro domiciliare straordinario in forma massiva nel 2020 ha inoltre consentito inizialmente all'Istituto di affrontare il lockdown determinato dalla prima ondata della pandemia. In seguito, tuttavia, la necessità di implementare il modello di telelavoro in modo tale da poter essere realmente idoneo ad affrontare le continue e mutevoli sfide che l'emergenza poneva nonché l'esigenza di rispondere a nuove

finalità ed a una maggior flessibilità organizzativa, ha portato IRPET a compiere un ulteriore passo avanti con l'applicazione "semplificata ed emergenziale" del regime di lavoro agile, così come incentivato e promosso dalla legislazione emergenziale e dalle conseguenti circolari/linee guida ministeriali.

Pertanto, a partire dal 21 settembre 2020, IRPET ha dato avvio alla sperimentazione dello smartworking approvando - con Determinazione del Direttore n. 41 del 30/07/2020, come successivamente integrata con Determinazione n. 42 del 15.09.2020 - il "**Disciplinare per lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working**", quale regolamento interno volto a garantire una gestione chiara, trasparente e ordinata del lavoro agile. Con l'approvazione del Disciplinare è stato inoltre abrogato l'istituto del telelavoro domiciliare, che nei primi mesi del 2020 contava di n. 6 posizioni attive, pari al 22% del personale delle categorie a tempo indeterminato. Il Disciplinare è pubblicato sul sito istituzionale nella pagina di Amministrazione Trasparente, Atti generali, al seguente link: <http://www.irpet.it/wp-content/uploads/2020/12/disciplinare-def.pdf>

Nel disciplinare sono descritte le finalità, i requisiti necessari, le modalità di accesso allo smart working ed i contenuti dell'Accordo individuale da sottoscrivere, i tempi e gli strumenti, gli obblighi di custodia e sicurezza, nonché il monitoraggio delle attività e le facoltà di interruzione dello smart working, cercando di dettare una disciplina di riferimento per la corretta gestione del lavoro agile. Al medesimo è altresì allegata apposita informativa sulla salute e sulla sicurezza ed il modello di accordo individuale.

In attuazione delle disposizioni previste dall'art. 263 della Legge n. 77/2020, lo smartworking è stato attribuito inizialmente al 50% del personale, ricorrendo a specifici criteri preferenziali per l'attribuzione delle posizioni (in relazione a situazioni familiari/personali nonché di fragilità) e solo per il 50% dei giorni lavorabili, quantificati complessivamente in circa 11 giornate lavorative mensili, distribuite a giorni alterni nell'ambito della settimana secondo una calendarizzazione mensile.

Sucesivamente, in applicazione delle disposizioni contenute nel DPCM del 13/10/2020, dato l'aggravarsi della situazione emergenziale nazionale, con determina del Direttore n.46 del 15/10/2020 è stata esteso a tutto il personale delle categorie lo svolgimento della prestazione lavorativa in smartworking. Con tale estensione si sono aggiunte altre 12 posizioni di smartworking.

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

Negli ultimi mesi del 2021, a seguito dell'emanazione di misure di carattere normativo e tecnico per la disciplina del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, si è proceduto ad un aggiornamento del Disciplinare interno e dei relativi accordi individuali.

Infatti, in ottemperanza del DPCM del 23/09/2021 e del DM Brunetta dell'08/10/2021, che disciplinano il rientro in presenza come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l'Istituto ha disposto l'adeguamento degli Accordi Individuali di lavoro agile, in modo da assicurare per ciascun dipendente la prevalenza del lavoro in sede su base settimanale (con esclusione dei c.d. "soggetti fragili" per i quali erano previste le disposizioni di maggior favore sulla base della normativa nazionale cfr. da ultimo L. 19.05.2022 n. 52).

Ad oggi, tutto il personale dell'Istituto beneficia di tale modalità di organizzazione di lavoro, su base volontaria, salvo la dirigenza per la quale non è stata previsto tale strumento, eccetto che in ipotesi temporanee e contingenti.

In definitiva, ricorrendo al lavoro agile, IRPET ha potuto dal 2020 gestire efficacemente l'emergenza sanitaria, ed è riuscito a contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità

delle sue attività, per poi riuscire anche a gestire la successiva fase “ordinaria” e non emergenziale, valutando lo smart working come un’opportunità di crescita e sviluppo nell’organizzazione del lavoro.

La fine della situazione emergenziale consente ora di valutare meglio tale strumento sia in termini di efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa che di conciliazione delle esigenze vita/lavoro. Inoltre la previsione del “Lavoro a distanza” nel CCNL Funzioni Locali 2019-2021- TitoloVI- che ha introdotto una normativa contrattuale per due generi di attività, il *lavoro agile*; il *lavoro da remoto*- impone un ripensamento sulla disciplina in essere nell’Istituto.

E’ dunque obiettivo dell’Istituto, effettuate le opportune verifiche su tale strumento e trovato un corretto bilanciamento tra le diverse esigenze di benessere organizzativo e di scambio/relazioni/confronto tra i dipendenti, proseguire comunque per tutto il 2023 l’esperienza dello smartworking, valutando in corso d’anno una revisione del Discipinare in essere laddove necessaria o opportuna alla luce anche delle novità contrattuali intervenute.

### **3.2.1 Condizionalità, fattori abilitanti, strumenti**

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

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

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

- a. di carattere oggettivo, quali per esempio: il livello di digitalizzazione dei documenti, dei processi comunicativi e decisionali; le modalità di svolgimento delle attività, il grado e l’interscambio con l’utenza esterna; il livello di utilizzo di strumenti informatici in relazione al contenuto dell’attività lavorativa; la ricorrenza di situazioni organizzative aventi carattere di urgenza nella gestione di un processo; il grado di interscambio relazionale con i colleghi più prossimi e con la dirigenza; il grado di necessità di effettiva compresenza fisica degli addetti di un processo; il grado di misurazione della prestazione.
- b. di carattere professionale, quali per esempio: la capacità di lavorare in autonomia per conseguire gli obiettivi assegnati; la capacità di gestione del tempo; la capacità di valutare criticamente il proprio operato e i risultati raggiunti; le competenze informatiche; la capacità di far fronte in autonomia agli imprevisti

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

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

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

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

<b>Area professionale</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>procedure</b>	<b>Attività non esperibili in modalità da remoto</b>
<b>Ricerca</b> (competenza di studio ed analisi dei fenomeni economici e sociali di cui alle finalità istituzionali)	<i>Ricercatore</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- progettazione, direzione e/o coordinamento dei programmi e degli interventi di ricerca;</li> <li>- elaborazione di modelli interpretativi e previsivi dei fenomeni oggetto di analisi;</li> <li>- redazione di studi, ricerche, analisi, rapporti;</li> <li>- progettazione, coordinamento e gestione di progetti e di interventi di formazione verso terzi nelle materie di cui alle finalità istituzionali;</li> <li>- progettazione e realizzazione di programmi di aggiornamento scientifico e professionale, anche mediante interventi seminariali interni.</li> </ul>	Tutte le competenze del personale dell'Area della Ricerca risultano passibili di svolgimento in modalità di lavoro agile.
	<i>Assistente alla ricerca</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gestione ed implementazione delle banche dati statistiche;</li> <li>- analisi ed elaborazione quantitativa dei dati;</li> </ul>	Tutte le competenze del personale dell'Area della Ricerca risultano passibili di svolgimento in modalità di lavoro agile.
<b>Amministrativa</b> (competenza sulle attività di natura giuridica, amministrativa e contabile proprie della gestione amministrativa dell'Istituto)	<i>Funzionario amministrativo</i> <i>Istruttore amministrativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- supporto giuridico ed amministrativo allo svolgimento delle funzioni e delle competenze degli organi e dei dirigenti;</li> <li>- registrazione e conservazione degli atti e dei provvedimenti;</li> <li>- gestione amministrativa, economica e previdenziale del personale;</li> <li>- attuazione degli adempimenti amministrativi, fiscali e contributivi cui è soggetto l'Istituto;</li> <li>- elaborazione del bilancio di previsione, delle sue variazioni e del conto consuntivo;</li> <li>- gestione dei diversi tipi di contabilità previsti dall'ordinamento;</li> <li>- esercizio del controllo di regolarità contabile sugli atti degli organi e dei dirigenti;</li> <li>- gestione del patrimonio; cura della manutenzione ordinaria e straordinaria dell'immobile e degli impianti tecnologici;</li> <li>- gestione delle procedure atte all'acquisizione di beni e servizi per il funzionamento generale dell'Istituto;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- produzione di documentazione cartacea;</li> <li>- l'esecuzione di alcune fasi di procedure amministrative, la gestione del patrimonio e la cura della manutenzione dell'immobile e degli impianti, possono necessitare dello svolgimento dell'attività in presenza in alcune circostanziate occasioni in cui è richiesto un intervento operativo diretto .</li> </ul>



Area professionale	Profilo professionale	procedure	Attività non esperibili in modalità da remoto
<b>Servizi</b> (competenza sulle attività, di natura tecnico-professionale e di supporto organizzativo, complementari alle attività di ricerca)	<i>Servizi alla ricerca</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sviluppo, controllo e manutenzione del sistema informativo e delle risorse informatiche;</li> <li>- ricerche documentarie;</li> <li>- progettazione e realizzazione di prodotti editoriali e della stampa degli elaborati di ricerca;</li> <li>- supporto organizzativo e segretariale all'attività di ricerca, anche con riferimento alle competenze gestionali dei dirigenti;</li> <li>- gestione delle relazioni esterne e dei rapporti con l'informazione; organizzazione e gestione di convegni, conferenze, seminari.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gestione del patrimonio librario e del servizio bibliotecario*;</li> <li>- gestione della portineria*, rilascio di informazioni.</li> <li>- la manutenzione del sistema informatico (server e strumentazione fissa) può necessitare dello svolgimento dell'attività in presenza in alcune circostanziate occasioni in cui è richiesto un intervento operativo diretto sulla strumentazione.</li> </ul>

\*servizio esternalizzato

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

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

Infine, si è portato avanti anche un progetto di riqualificazione degli spazi, in particolare attrezzando un'apposita sala dell'Istituto per realizzare videoconferenze in occasione di eventi e o convegni dirette ad una platea più ampia di soggetti, da svolgere anche in modalità webinar. Tutti questi interventi di riqualificazione, compreso il potenziamento delle attrezzature hardware e software, hanno ottimizzato le postazioni di lavoro, rendendole più fruibili e agili, facendo così evolvere il vecchio Ufficio in uno spazio di lavoro flessibile, dotato di tutte le funzionalità, in grado di facilitare il lavoro in rete, pronto per consentire al "nomad worker" di trovare risposta ai propri bisogni professionali ed all'Ente di portare avanti le sue attività con efficacia ed efficienza.

### 3.2.2 Soggetti e processi del lavoro agile

In considerazione dei poteri e delle funzioni attribuite dalla legge di ordinamento (L.R. 59/1996 e succ. mod.), l'organo che ha un indubbio ruolo nel processo decisionale relativo al presente documento è il Direttore dell'Ente, che annovera tra le sue competenze l'organizzazione dei servizi e l'adozione di

provvedimenti relativi al personale, nonché l'adozione della proposta di piano della qualità della prestazione organizzativa (cfr. art. 9bis).

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

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

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

- In fase di predisposizione dell'Accordo individuale - poi sottoscritto tra il dipendente e il Direttore - è prevista la previa consultazione e accordo, in merito ai luoghi ed alle modalità di svolgimento, con il dirigente responsabile del servizio, tenuto conto delle esigenze lavorative ed organizzative della struttura di appartenenza;
- È inoltre di competenza del Dirigente l'assegnazione degli obiettivi da perseguire da parte del dipendente che saranno appositamente individuati nel piano di lavoro allegato alla scheda annuale degli obiettivi individuali correlati alla performance con la relativa tempistica;
- Quindi, sulla base del report dell'attività svolta in smart working nel rispetto degli obiettivi prefissati dal Dirigente, con cadenza mensile il Dirigente è chiamato a verificare il rispetto ed il raggiungimento o meno dei risultati prefissati attraverso un apposito monitoraggio dell'attività svolta.

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

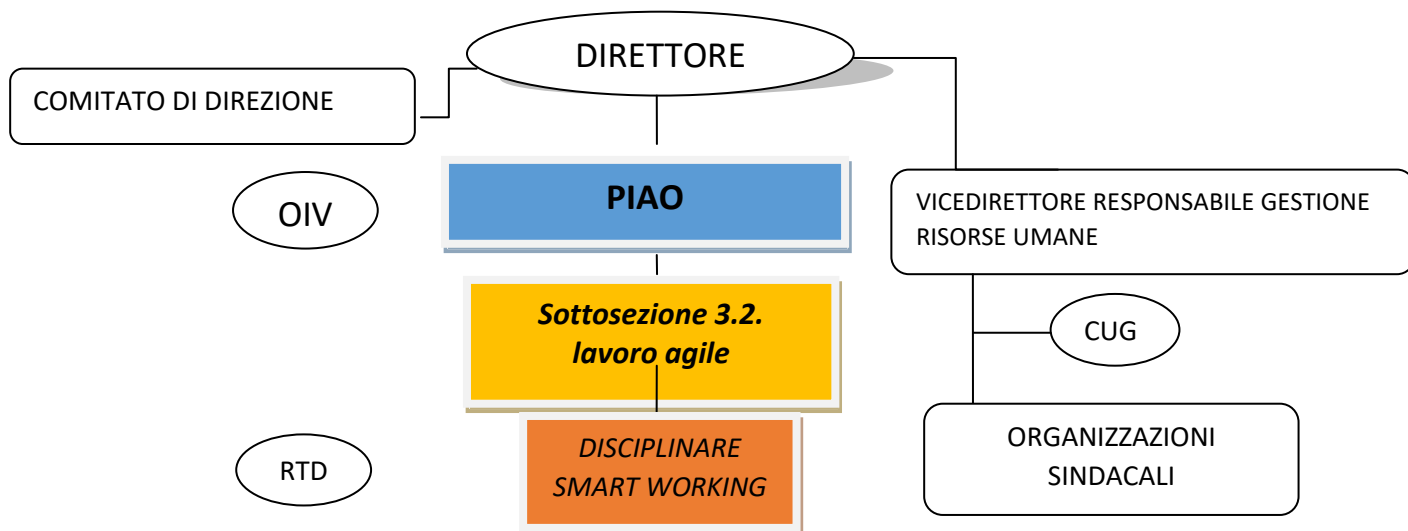
- dei Comitati unici di garanzia (CUG), nell'ottica di favorire le politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo;
- degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), ai fini della valutazione della performance organizzativa;
- del Responsabile della Transizione al Digitale (RTD), cui spetta il compito di definire un maturity model per il lavoro agile individuando i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari anche alla luce del nuovo contesto connesso all'emergenza Covid-19.

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

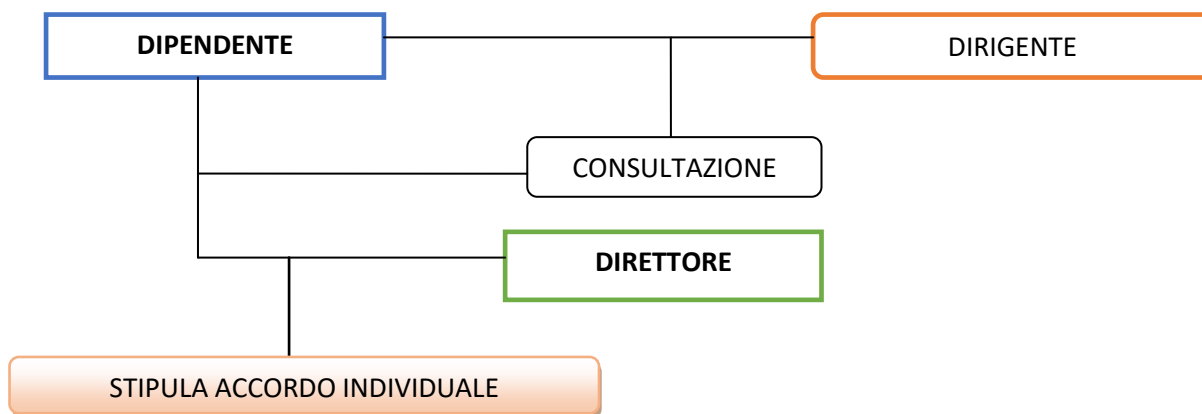
Con le organizzazioni sindacali si intende quindi continuare un processo di dialogo ed avviare un percorso di valutazione e confronto volto ad evidenziare eventuali lacune e criticità dell'attuale disciplina e, dunque, introdurre integrazioni o modifiche laddove se ne verificasse la necessità.

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

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



**Fase II: STIPULA ACCORDO INDIVIDUALE**



**FASE III : GESTIONE DEL RAPPORTO**



### 3.2.3 *Modalità attuative*

Come sopra già detto, l'IRPET ha fin dal 2020 adottato, previa consultazione con le rappresentanze sindacali unitarie, apposito "Disciplinare sullo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working". Nel Disciplinare è stata dettata apposita regolamentazione in merito a:

- I principi generali
- Le modalità di accesso
- I contenuti dell'accordo individuale ex articolo 19, legge 22 maggio 2017, n. 81
- I criteri preferenziali
- Le modalità di effettuazione: tempi (fasce di reperibilità e diritto alla disconnessione) e strumenti dello smart working
- Gli obiettivi individuali ed il relativo monitoraggio
- Gli obblighi di custodia e riservatezza
- La sicurezza sul lavoro
- L'interruzione dell'accordo individuale

Ne costituiscono allegati: Bozza di Accordo individuale; Informativa sulla Sicurezza per il lavoro agile.

È stata così garantita l'effettuazione di uno smart working "organizzato", anche durante la pandemia, con tempi, strumenti e modalità individuati e disciplinati, consentendo altresì al personale dell'Istituto una corretta e trasparente conoscenza delle regole di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Il Disciplinare, infatti, introdotto in fase sperimentale dal 21 settembre fino al 31 dicembre 2020, è stato successivamente prorogato a seguito del protrarsi dell'emergenza sanitaria con riferimento alle modalità organizzative e gestionali per quanto non espressamente modificato dalla normativa emergenziale (vari DPCM di contenimento dell'epidemia da covid-19). Le sue disposizioni sono pertanto rimaste vigenti anche durante il periodo emergenziale, garantendo una organizzazione del lavoro del personale dei vari uffici efficiente ed efficace, tale da assicurare il corretto adempimento dei vari compiti e la realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

In conclusione, il Disciplinare si è rivelato uno strumento di regolazione del lavoro agile molto duttile e flessibile, in quanto le sue disposizioni sono state via via aggiornate e/o prorogate, coerentemente con l'evolversi della situazione epidemiologica nazionale e con l'emanazione delle disposizioni ministeriali relative, garantendo tuttavia una base di riferimento e disciplina per tutti i dipendenti e dirigenti.

Il Disciplinare e i correlati accordi individuali nel 2023 potranno essere oggetto di revisione per adeguarli alle nuove disposizioni sul lavoro agile previste dalla vigente legislazione e delle nuove previsioni del CCNL Funzioni Locali, verificando inoltre le percentuali di personale in smart working, le modalità di attribuzione, i criteri e anche il numero di giornate attribuibili. Nel corso dell'anno dunque, con il nuovo Direttore, sarà avviato un confronto con le rappresentanze sindacali teso ad evidenziare i punti di forza e debolezza del disciplinare e degli accordi e, quindi, apportare eventuali modifiche e/o integrazioni al testo, nell'ottica di un percorso di miglioramento condiviso tra le parti.

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

L'accesso al lavoro agile avviene su base consensuale e volontaria, mediante la sottoscrizione di un accordo stipulato in forma scritta tra il dipendente e il Direttore, previo consenso del dirigente responsabile della struttura di appartenenza.

Nell'Accordo Individuale vengono specificati i contenuti della prestazione, le modalità di svolgimento, l'individuazione del numero di giornate da destinare al lavoro agile, il monitoraggio periodico da realizzare attraverso la stesura di un Report mensile da sottoporre a validazione da parte del Dirigente Responsabile.

Nell'Accordo vengono definiti, in particolare:

- il Progetto di Lavoro agile, ovvero le attività da svolgere in modalità agile volte alla realizzazione sia delle attività ordinarie sia delle attività progettuali, discontinue e non routinarie;
- durata dell'accordo che verrà prorogata al 31.12.2023;
- individuazione dei giorni di lavoro agile da garantire settimanalmente/mensilmente, tenuto conto che la programmazione delle giornate lavorative in modalità agile deve essere concordata preventivamente con il dirigente responsabile del servizio, sulla base delle esigenze lavorative ed organizzative della struttura di appartenenza e che, comunque, deve essere garantita la prevalenza del lavoro in presenza su base settimanale;
- individuazione dei luoghi di lavoro;
- le fasce orarie di contattabilità telefonica, i tempi di riposo che non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza ed il diritto/dovere alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- le modalità relative al monitoraggio delle attività svolte;
- la possibilità di recesso per entrambi i contraenti, in presenza di un giustificato motivo, prima della scadenza del termine con preavviso di 30 giorni. L'Amministrazione può recedere dal contratto in qualunque momento, qualora il dipendente in smart working risulti inadempiente alle previsioni contenute nel Disciplinare o nell'accordo individuale o non sia in grado di svolgere l'attività ad esso assegnata in piena autonomia e nel rispetto degli obiettivi.

### **3.2.4 Programma di sviluppo del lavoro agile**

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

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

- Lo sviluppo tecnologico ed informatico;
- Il benessere organizzativo;
- la riqualificazione degli spazi di lavoro.

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

La reperibilità telefonica del lavoratore agile verrà assicurata dall'uso di soft-phone VoIP in fase di affidamento da parte dell'Istituto. Ogni lavoratore sarà così in grado di chiamare e di rispondere alle chiamate al proprio numero fisso da qualsiasi luogo, attraverso il software installato sul suo computer aziendale.

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

In quest'ottica gli accessi ai sistemi sono resi sicuri in IRPET con l'utilizzo di opportune tecniche di criptazione dati e VPN (per l'accesso da remoto) ed è stato acquisito apposito software che consente il monitoraggio degli accessi ai sistemi con privilegi di amministratore.

L'istituto è dunque consapevole che la trasformazione digitale costituisce una delle leve principali di "change management" per sviluppare l'efficienza del lavoro e per garantire il miglioramento di risultato economico, nella nuova organizzazione "agile" del lavoro.

A tal fine sono state previste anche innovazioni nel processo di digitalizzazione documentale con l'obiettivo garantire sicurezza, autenticità, archiviazione, conservazione a norma e salvaguardia dei dati in conformità alla normativa di riferimento, al fine di sviluppare le competenze organizzative e funzionali richieste dal Lavoro Agile.

Il benessere organizzativo: Uno dei principali benefici cui mira l'incentivazione dello smart working è indubbiamente quello di tendere a garantire una migliore qualità della vita e del lavoro da parte del lavoratore. Si tratta dunque di individuare soluzioni che consentano da un lato la riorganizzazione e la razionalizzazione dei posti di lavoro e dall'altro l'innalzamento del benessere creando valore aggiunto per i dipendenti, in relazione al bilanciamento vita lavoro, ma anche per la collettività in senso più ampio se si pensa agli impatti sulla mobilità e sull'ambiente.

Il perseguimento di tali finalità è strettamente connesso all'adozione di indirizzi e regolamenti che consentano di gestire in modo omogeneo e condiviso l'introduzione di nuovi modelli di lavoro e gli adempimenti normativi specificatamente connessi al lavoro agile. In tal senso si rileva anche l'opportunità di rivedere, in un'ottica organica e alla luce del maggiore utilizzo del lavoro agile, gli altri istituti che regolano specifiche modalità lavorative (telelavoro, part-time).

Si procederà quindi anche ad attivare un tavolo di confronto con le rappresentanze sindacali volto ad individuare le nuove modalità di svolgimento dello smart working e, dunque, rivedere se opportuno l'attuale Disciplinary interno e gli accordi individuali.

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

### **3.2.5 Conclusioni**

L'obiettivo di IRPET è quello, almeno per il 2023, di continuare ad avvalersi del lavoro agile, come una delle modalità organizzative della prestazione di lavoro. L'esperienza finora fatta ha dimostrato che lo smart working non solo è venuto incontro alle esigenze dei dipendenti, migliorando la flessibilità dei tempi di vita e di lavoro, aumentandone l'autonomia nella gestione dei tempi e dei luoghi di lavoro, ma ha comunque consentito la regolare prestazione dei servizi resi, la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti.

Rimane tuttavia da individuare la corretta soluzione per un bilanciamento di tutti gli interessi in gioco, compreso, per un ente che si occupa di ricerca, il confronto e la condivisione delle informazioni, delle

valutazioni, dei dati tra i dipendenti, la quale richiede comunque di garantire momenti di incontro, coordinamento e scambio in presenza.

Inoltre IRPET si propone di procedere ad un adeguamento della disciplina in materia con l'eventuale revisione del Disciplinare e degli accordi attuativi, anche a seguito delle novità introdotte dal Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, che come già sopra visto prevede tra l'altro al Capo II - Altre forme di lavoro a distanza, altre modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

### **3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024**

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

#### **La normativa di riferimento**

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

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

Per effetto di tale qualificazione, in materia di assunzioni e rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, IRPET è ente sottoposto sia alla normativa nazionale di riferimento (D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. cfr. art. 6), sia alle norme fissate da Regione Toscana. (legge regionale n.1/2009 "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale" che, in forza di quanto previsto dall'art. 70, "*si applicano, in quanto compatibili, al personale degli enti e degli organismi dipendenti della Regione, ivi compresi quelli di consulenza della Giunta regionale e del Consiglio regionale.*" Nello specifico, si citano: articolo 22 "Dotazione organica e articolazione degli organici"; articolo 23 "Programmazione del fabbisogno di personale".)

#### **I vincoli**

Ai sensi del sopra citato art. 6 del D.lgs. 165/01 e s.m.i, il Piano del fabbisogno indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima.

Due sono dunque gli elementi da considerare nella determinazione del fabbisogno dell'Istituto:

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

- Vincoli nazionali: Rispetto del vincolo della spesa media per il personale sostenuta nel triennio 2011-2013 ex art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014 e dall'art. 16, comma 1, del DL 113/2016 convertito in Legge 7 agosto 2016 n. 160
- Vincoli regionali: dettati nei Documenti di Programmazione economica Finanziaria della Regione Toscana (DEFER), nella sezione "Indirizzi agli Enti dipendenti"

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

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

(articolo prima inserito con l.r. 29 giugno 2018, n. 32, art. 5 ; poi abrogato con l.r. 5 agosto 2021, n. 29, art. 21).

## 1) I Vincoli Finanziari

**A. Obbligo di contenere la spesa di personale nella spesa media del triennio 2011/2013** (Art. 1, comma 557 e comma 557- quater, della legge 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014 e dall'art. 16, comma 1, del DL 113/2016 convertito in Legge 7 agosto 2016 n. 160)

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali e dei loro enti al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli stessi sono tenuti:

- alla riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia (comma 557),
- nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, al contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio nel triennio 2011-2013 (comma 557 quater).

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

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

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

<b>SPESA MEDIA 2011 - 2013</b>	<b>€1.912.567</b>
--------------------------------	-------------------

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

Il suddetto importo costituisce, a seguito delle novità introdotte dall'art. 6 del D.lgs. 75/2018, il valore finanziario limite per la predisposizione del Piano di fabbisogno triennale: la dotazione organica, secondo la nuova concezione, dovrà infatti essere costruita tenuto conto del suddetto valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata.

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

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

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

**Per l'anno 2023 e seguenti** si richiama, da ultimo, la **Deliberazione del Consiglio Regionale n. 110 del 22 dicembre 2022** "**Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale 2023**" (DEFR) 2023 (vedi link: <https://www.regione.toscana.it/-/nota-di-aggiornamento-al-defr-2023>) che, al punto 5, nell'ambito degli indirizzi annuali agli Enti dipendenti di cui all'articolo 50 dello Statuto regionale, dispone: "**Gli Enti dipendenti di cui all'art.50 dello Statuto, concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali individuati nel presente documento, attraverso:**

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



b) il raggiungimento del pareggio di bilancio;

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

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

- il tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell'esercizio 2022 e,

- **per il triennio 2023-2025, il mantenimento al livello dell'esercizio 2016 della spesa per il personale.**

Tuttavia *“a tale regola possono derogare quei soggetti che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale. A tale proposito si conferma che sono ancora vigenti i tetti di spesa del personale disposti dal legislatore nazionale, secondo cui l'indicatore di spesa massima resta quello costituito dal valore medio della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 e ss. della L.n.296/2006.”*

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

La spesa del personale di IRPET nell'anno 2016, quale tetto massimo imposto dal DEFR 2022, è pari a **€1.745.756,36**, come attestato nel bilancio annuale e pluriennale e nel PTPF 2019-2021.

Tuttavia si specifica che con delibera di Giunta Regionale n. 993 del 04.10.2021 IRPET è stato autorizzato a superare il livello 2016 della spesa per il personale per il triennio 2021-2023 nella misura di €77.052,00 relativa all'incremento correlato all'assunzione di un dirigente a copertura di un posto resosi vacante dal 2016 per cessazione del rapporto di lavoro, ma non risultante nel costo del personale 2016 in quanto collocato in aspettativa senza assegni.

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

## 2) Capacità Assunzionale

L'art. 6 del D.lgs. 165/01 fa inoltre riferimento al rispetto delle *“facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*. A tal fine si richiamano le seguenti disposizioni nazionali, relative al cosiddetto **“Turn over”**:

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

Aggiornamento normativo: Non trova applicazione per IRPET la disciplina dell'art. 33 del D.L. 30/4/2019, n. 34 convertito, con modificazioni, con la Legge 28 giugno 2019, n. 58 e s.m.i. ed il relativo D.M. 17 marzo 2020 di attuazione, che ha completamente riformato il sistema di determinazione delle capacità assunzionali di regioni e comuni, abolendo il criterio del turn over e consentendo l'effettuazione di nuove assunzioni entro un tetto di spesa corrispondente ad un importo calcolato come percentuale della media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, determinato per fasce demografiche. La norma tuttavia non si applica direttamente ad IRPET, in quanto si riferisce espressamente solo a regioni e comuni (poi estesa a province e città

metropolitane). La mancata citazione degli altri enti del comparto delle Funzioni locali impedisce di fatto la sua immediata applicazione all'Istituto, anche perché la disciplina di dettaglio è stata emanata per singola tipologia di enti, utilizzando parametri (quali le fasce demografiche) che non trovano applicazione per un ente dipendente come IRPET.

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

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

- a. RESTI ASSUNZIONALI DEL QUINQUIENNIO PRECEDENTE
- b. TURN OVER AL 100% della SPESA per CESSAZIONI nell'ANNO PRECEDENTE
- c. CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO

Si fa presente che non vi sono state cessazioni nel 2022, mentre per il 2023 non è al momento possibile fare previsioni, dovendo rinviare tale valutazione ai prossimi mesi (anche in attesa degli esiti della procedura concorsuale per il ruolo di dirigente, in corso di pubblicazione, che vedono nelle prime posizioni personale appartenente alle categorie dell'ente).

a. RESTI ASSUNZIONALI quinquennio precedente	€ 156.106,01*
b. CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE 2022	€0
c. PREVISIONI CESSAZIONI ANNO CORRENTE 2023	€0

\*cfr. cessazioni anni 2020-2021 come da prospetto "tabella capacità assunzionale" Piano fabbisogno 2022/2024 (Sezione 3.3.1)

A valere sul budget assunzionale derivante dai resti pari €156.106,01, si fa presente che nel precedente Piano del fabbisogno 2022/2024 erano state previste nel 2022 n. 3 assunzioni:

- n. 1 Dirigente per un costo totale annuo di €61.822,72
- n. 2 dipendenti, di Cat.D, con profilo di funzionario di ricerca, per un costo totale annuo complessivo di €66.320,24

Tuttavia delle tre assunzioni programmate, solo quella relativa a n.1 posizione di Dirigente è stata avviata nel 2022 con apposita procedura concorsuale pubblica: la selezione si è appena concluso e si attende la pubblicazione dei risultati. Di conseguenza, essendo prevista a breve l'assunzione in oggetto, la medesima viene considerata nel calcolo del budget assunzionale già previsto nel 2022.

Viceversa, non essendo neppure state avviate le procedure assunzionali per le n. 2 posizioni di cat. D previste nel precedente PIAO, le stesse non vengono annoverate e saranno oggetto eventualmente di nuova previsione per il 2023, laddove se ne ravvisi l'esigenza a seguito della revisione della struttura dell'Istituto, come già descritto in premessa.

Di conseguenza il budget assunzionale per l'anno 2023 è pari a 94.283,29, come di seguito rappresentato.

Resti assunzionali previsti nel Piano 2022	€156.106,01
Al netto dell'assunzione programmata nel 2022 di n. 1 dirigente	-€ 61822,72
<b>Totale budget assunzionale 2023</b>	<b>€94.283,29</b>

### ***Fabbisogno di personale***

Per la redazione del Piano di fabbisogno si è proceduto, come indicato nelle Linee di indirizzo ministeriali, ad un'attività di analisi "quantitativa", anche con riferimento ai cosiddetti fabbisogni standard, e "qualitativa", cioè riferita a tipologie di professioni e competenze maggiormente rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione. In questo contesto il concetto di "dotazione organica", costituita dal personale in servizio e da quello di cui si prevede l'assunzione nel Piano triennale, si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa

vigente. All'interno di questi tetti, la declinazione delle categorie, profili e professionalità ha trovato la sua definizione nel Piano triennale ed annuale.

Tuttavia, come già detto nelle premesse della presente sezione, al momento non è possibile operare una corretta ed adeguata ricognizione dei fabbisogni che dovrà essere necessariamente oggetto di revisione nei prossimi mesi alla luce della rivalutazione della struttura organizzativa dell'Istituto.

### 3.3.1 Consistenza del personale al 31.12.2022

Il personale in servizio effettivo al 31/12/2022 risulta essere di 30 unità, di cui 29 in ruolo e 1 a tempo determinato, con una evidente riduzione nell'arco dell'ultimo triennio (da 37 unità presenti nel 2019 a 30 unità attuali). Per l'anno 2022, in particolare, la diminuzione riguarda il personale di ruolo che ha subito una nuova flessione di 3 unità nel biennio 2020-2022, dopo il lieve incremento intervenuto nel 2019 in ragione del processo di stabilizzazione del personale. Il personale a tempo determinato, progressivamente ridotto nel corso dell'ultimo triennio, è pari al 31.12.2022 a solo 1 unità (nella dirigenza).

IL PERSONALE in servizio effettivo al 31/12/2022

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

INQUADRAMENTO GIURIDICO del PERSONALE al 31/12/2022

	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2019
Dirigenti	4	4	6	6
Cat. D	19	21	21	22
Cat. C	5	5	5	7
Cat. B	2	2	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>37</b>

Rispetto a tale situazione si evidenzia che il personale in servizio rispetto al 2021, nel 2022 si è ridotto di n.2 unità: n.1 unità di ruolo di cat. D3, pos. ec. D4, per mobilità volontaria esterna ex art. 30 D.lgs. 165/2001 dal 15.03.2022 (cfr. determinazione del Direttore n. 2 del 07.03.2022); n.1 unità a tempo determinato di cat. D, pos. ec. D1, fuori dotazione organica, correlata all'esecuzione di progetti europei.

A completamento dell'analisi del contesto organizzativo nella tabella seguente è evidenziata la distribuzione del personale in servizio al 31.12.2022, che consta di complessive 30 unità, nelle diverse categorie professionali.

Tali categorie e profili comunque dovranno essere rivisti alla luce del nuovo ordinamento del personale introdotto dal CCNL 2019-2021: il nuovo contratto infatti ha introdotto un sistema di classificazione articolato in quattro aree (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e dell'elevata qualificazione) in luogo delle categorie contrattuali precedenti (A; B; C; D) con obbligo di procedere al re-inquadramento del personale previo adattamento del sistema dei profili professionali.

Le seguenti categorie e figure professionali saranno pertanto ricondotte alle aree contrattuali ed ai profili professionali in attuazione dell'art. 12 del CCNL, secondo il nuovo sistema di classificazione in corso di approvazione da parte di IRPET:

#### Profili afferenti alla Ricerca

n. 3 Dirigenti di ruolo, n. 1 Dirigente a tempo determinato, n. 15 Cat. D di ruolo (Funzionario di ricerca/istruttore direttivo di ricerca), n. 1 Cat. C di ruolo (assistente di ricerca)

Totale n. 20 dipendenti Area della Ricerca (65,62% del totale)

#### Profili afferenti all'area Tecnico-Professionale

n. 2 Cat. D di ruolo (Funzionario/istruttore direttivo tecnico professionale), n. 2 Cat. C di ruolo (Assistente tecnico professionale), n. 2 Cat. B di ruolo (collaboratore tecnico professionale)

Totale n. 6 dipendenti con profili Tecnico-Professionali (18,75% del totale)

### Profili afferenti all'Amministrazione

n. 2 Cat. D di ruolo e n. 1 a tempo determinato (funzionario/istruttore direttivo amministrativo), n. 2 Cat. C di ruolo (assistente amministrativo),  
Totale n. 5 dipendenti profili amministrativi (15,63% del totale)

#### PERSONALE AL 31.12.2022 per profili

	Profilo prof.	Ricerca	Tecnico professionale	Amministrativa	totali
Dirigenti		4 (1 a t.d.)			4
Cat. D	Funzionario/ Istruttore direttivo	15	2	2	19
Cat. C	Assistente	1	2	2	5
Cat. B	Collaboratore		2		2
		20	6	4	30

#### • Confronto tra dotazione organica e personale in servizio

La seguente tabella riporta il quadro della dotazione organica come rimodulata nel 2022 e del relativo livello di copertura in relazione al personale in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato alla data del 31.12.2022 e del 01.03.2023, evidenziando anche quei posti che, se pur vacanti, devono essere mantenuti indisponibili per effetto di provvedimenti con diritto alla conservazione del posto. Tali unità infatti non sono annoverate nel personale in servizio (stante l'aspettativa o altri provvedimenti specifici), ma i loro posti sono da considerare a tutti gli effetti compresi nella dotazione organica (anche ai fini del valore finanziario). Nella seguente tabella si fotografa la situazione del personale dell'Irpet -al 31.12.2022 ed al 01.03.2023 - rispetto alla dotazione organica iniziale dando evidenza dei posti vacanti:

AREA/QUALIFICA	Dotazione Fabbisogno 2022	Personale in servizio effettivo al 31.12.2022	Personale in servizio effettivo al 01.03.2023	Posti indisponibili al 01.03.2023	Posti vacanti al 01.03.2023
<b>DIRIGENZA</b>					
Dirigenti	5	4 (di cui 1 a tempo determinato)	3	1*	1**
<b>Totale dirigenti</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>COMPARTO</b>					
Categoria D	22	19	20		2
Categoria C	5	5	5		0
Categoria B	2	2	2		0
<b>Totale personale delle categorie</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>27</b>		<b>2</b>
<b>Totale complessivo (comparto + dirigenti)</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>30</b>		<b>3</b>

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

\*\* Copertura già prevista nel Piano del fabbisogno 2022: si è in attesa della definitiva conclusione della procedura concorsuale indetta a ottobre 2022.

### 3.3.2 Programmazione fabbisogno anni 2023-2025

#### Previsioni assunzionali a tempo indeterminato

Come già ampiamente sottolineato nei paragrafi precedenti, la programmazione dei fabbisogni sarà oggetto nei prossimi mesi di una revisione a seguito della rivalutazione della struttura organizzativa dell'Istituto e delle conseguenti esigenze in termini di fabbisogni di personale.

Pertanto, al momento non è possibile fare nuove previsioni e si intende solo portare a termine la copertura del n.1 posto dirigenziale a tempo indeterminato già previsto nel Piano del fabbisogno 2022. Infatti, la relativa assunzione è prevista nei prossimi mesi a fronte della conclusione del concorso pubblico indetto a ottobre 2022, i cui esiti saranno a breve pubblicati.

La copertura in oggetto risponde all'esigenza di garantire un esaustivo presidio di pianificazione, direzione e controllo delle attività di ricerca istituzionali, specie sul fronte della consulenza alla Giunta regionale ed alle strutture direzionali regionali, e di consentire una revisione delle competenze attribuite ai dirigenti dell'IRPET ai fini di migliorare l'efficacia della complessiva azione dell'Istituto, riguardo sia l'ambito della produzione che quello delle relazioni con gli interlocutori istituzionali nonché della gestione amministrativa.

Per quanto riguarda il personale delle categorie, l'assunzione di n.2 unità di cat. D, posizione economica D1, con profilo di Funzionario per l'Area della ricerca, prevista nel Piano del fabbisogno 2022 sarà oggetto di rivalutazione, come già sopra illustrato.

#### Previsioni assunzionali a tempo determinato

Si conferma per il 2023 il fabbisogno già previsto nel 2022 (ma non avviato) relativamente al reclutamento di n.1 unità di cat. D con contratto a tempo determinato con competenze giuridiche ed amministrative in materia di gestione ed assistenza dei progetti finanziati con fondi comunitari e nazionali e, dunque, fuori dotazione organica nel 2023:

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

- a) Art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modifiche ed integrazioni, in materia di utilizzo di forme contrattuali flessibili nelle pubbliche amministrazioni
- b) Art. 19 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, come modificato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, con le specifiche disposte da quest'ultimo all'art. 1, comma 3
- c) CCNL del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018, e, nello specifico, art. 50 "Contratto di lavoro a tempo determinato"

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

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

Sulla base di tali presupposti, anche alla luce degli indirizzi dettati dalla Giunta Regionale con Delibera n1178 del 24.10.2022, recante "Istituto Regionale per la Programmazione Economica (IRPET). Indirizzi a IRPET per il piano di attività 2023 ", si prevede l'assunzione **di n. 1 unità di personale di cat. D con contratto a tempo determinato nel profilo di 'Istruttore direttivo amministrativo', con competenze giuridiche ed amministrative in materia di gestione ed assistenza dei progetti finanziati con fondi comunitari e nazionali.**

L'assunzione, correlata a progetti e finanziamenti europei, **non è compresa nella dotazione organica dell'ente**, in quanto diretta all'esecuzione di specifici progetti inclusi nelle attività comuni con Regione Toscana per gli anni 2023-2025, di assistenza tecnica a progetti inclusi nel ciclo di programmazione comunitaria 2021-2027, a valere su risorse finanziate da fondi europei o fondi nazionali a specifica destinazione. Il costo ad essa sotteso è oggetto di apposita rendicontazione, a conclusione delle attività realizzate, come previste e finanziate dalle Autorità di Gestione del POR FSE, POR FESR e FEASR. Esso rientra, per tipologia, finalità e contenuti, nelle spese ammissibili al finanziamento dei progetti e delle attività di ricerca rientranti nel programma di attività comuni, come stabilito nel documento "Indirizzi alle Autorità di gestione FSE, FEASR e FESR per lo svolgimento delle attività comuni con IRPET", approvato con decreto del Direttore Generale della Giunta regionale n. 4185 del 7/4/2017.

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

Per l’assunzione in oggetto si procederà mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità anche mediante richiesta ad altri enti, ovvero, se non disponibili, con apposita indizione di selezione pubblica.

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

Di seguito la tabella riepilogativa delle previsioni assunzionali:

### **Tempo indeterminato - conclusione assunzione prevista nel Piano 2022**

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Modalità assunzione (Graduatoria/Concorso/mobilità neutra/ stabilizzazione)	Spesa da sostenere*
1	Dirigente		100%	Concorso pubblico	61.822,72

\*Spesa comprensiva di tabellare, 13 mensilità, ivc, elem. per, indennità comparto a carico bilancio oneri prev. e irap

### **Tempo determinato**

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Modalità assunzione (Graduatoria/Concorso/mobilità neutra/ stabilizzazione)	Spesa da sostenere*
1	D1	Istruttore direttivo amministrativo (fondi europei)*	100%	Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	33.160,12

\*Fuori dotazione organica con competenze giuridiche ed amministrative in materia di gestione ed assistenza dei progetti finanziati con fondi comunitari e nazionali; mediante scorrimento di graduatoria o nuova procedura concorsuale. Il costo è escluso dal conteggio della verifica dei limiti finanziari previsti dalla normativa nazionale e regionale.

### **3.3.3 Revisione dotazione organica e verifica del rispetto dei vincoli**

Le procedure assunzionali sopra previste rispecchiano quanto già stabilito nel Piano del fabbisogno 2022 in cui si era già dato atto del rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale.

Nello specifico:

- **Rispetto dello spazio occupazionale:** la spesa prevista per le assunzioni di cui sopra rientra nel limite di capacità assunzionale:

SPAZIO OCCUPAZIONALE	156.106,01
PREVISIONI ASSUNZIONALE anno 2022/2024	<b>61.822,726</b>
Resti assunzionali	<b>94.283,29</b>

Si determinano pertanto **resti assunzionali per l’importo di euro 94.283,29**, il cui utilizzo sarà valutato nei prossimi aggiornamenti al presente piano.

- **Rispetto dei vincoli finanziari:** Come già esposto nel PIAO 2022 a cui si fa rinvio, si dà atto del rispetto della spesa di personale media del triennio 2011/2013, pari, per IRPET, a €1.912.567. Riguardo gli obiettivi disposti nel DEFR 2022 adottato con Deliberazione del Consiglio Regionale 22 dicembre 2021, n. 113, si dà atto che il vincolo finanziario regionale del tetto di spesa 2016 pari a €1.745.756,36 è rispettato.

### **Ulteriori vincoli in materia di fabbisogno di personale**

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

**a) Obbligo di effettuare la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale** (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.): a seguito di apposita ricognizione, il Direttore dà atto dell'assenza di personale in esubero o sovrannumerario in riferimento al periodo 2023-2024.

Non esistono pertanto situazioni di esubero o sovrannumero nel 2023.

**b) Obbligo di adottare il piano triennale della performance** (art. 10, comma 5, del d. lgs. n. 150/2009), "in caso di mancata adozione del Piano della performance[...] l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati": Il PQPO per l'anno 2023 è stato approvato con la Deliberazione Giunta Regionale n. delibera GRT n. 305 del 27/03/2023: in esso sono definiti gli obiettivi strategici, nonché i relativi indicatori e valori attesi (target), ai fini della misurazione e valutazione della performance nei confronti dei portatori d'interesse e dell'intera collettività. (cfr. Paragrafo 2.2. PIAO)

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

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

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

### **3.4 Formazione**

IRPET, in quanto ente dipendente regionale con compiti di analisi, studio e ricerca in materia economica, sociale e territoriale, presenta peculiarità diverse da quelle delle altre pubbliche amministrazioni, anche riguardo la propria organizzazione ed i profili professionali coinvolti e, dunque, riguardo la stessa formazione.

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

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

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

Nel corso del 2023, vista l'ampia adesione da parte del personale interno e la rilevanza degli argomenti trattati, vi è l'intenzione di proseguire con tale forma seminariale di incontri.

I seminari e le tavole rotonde rappresentano infatti due diverse tipologie di incontri, aperti al pubblico (effettuati in videoconferenza), finalizzati a creare occasioni di riflessione e confronto sui temi dello sviluppo economico, sociale e territoriale. I seminari hanno una impostazione prevalentemente scientifica, di natura teorica o empirica, mentre le tavole rotonde dibattono i temi economici e sociali con un taglio attento a coglierne le implicazioni per le politiche di governo.

In questo ciclo annuale gli argomenti trattati si sviluppano lungo tre principali direttrici, secondo i principali fabbisogni formativi di interesse: la transizione energetica ed ambientale; il capitale umano e le

trasformazioni del mercato del lavoro; le risorse private, pubbliche e di contesto che influenzano lo sviluppo dei territori.

Di seguito l'elenco delle iniziative previste nel 2023:

#### ANNO 2023

Formula	Referente	Relatori	Titolo	Data
Seminario	Borghesi	Chiara Lodi (Università di Urbino Carlo Bo), Giovanni Marin (Università di Urbino Carlo Bo), Marco Modica (Gran Sasso Science Institute)	La risposta della finanza pubblica dei comuni italiani alle alluvioni	4 aprile 2023
Seminario	Lucifora	Elena Verdolini (European Institute of Economics and the Environment-EIEE e Università degli studi di Brescia)	Lavoro e transizione energetica	2 maggio 2023
Tavola rotonda	Capello	Simona Comi (Università degli studi di Milano Bicocca), Nicola Sciclone (IRPET), Francesca Giovani (Regione Toscana), Istituto Nazionale Analisi Politiche Pubbliche-INAPP (da confermare), Ciro Recce (CISL Toscana), Rossano Rossi (CGIL Toscana)	Apprendistato: un vantaggio per giovani e imprese?	6 giugno 2023
Seminario	Roventini	Giovanni Dosi (Scuola Universitaria Superiore di Sant'Anna Pisa)	Temi dell'innovazione e del mercato del lavoro	24 ottobre 2023
Seminario	Roventini	Demetrio Guzzardi e Elisa Palagi (Scuola Universitaria Superiore Sant'Anna Pisa)	Income Inequality in Italy:	7 novembre 2023
Seminario	Lucifora	<i>Simone Ferro (Università degli studi di Milano La Statale e Fondazione Rodolfo De Benedetti-fRDB)</i>	<i>Triage at Shift Changes and the Medium-term Impact of ED Waiting Time</i>	<i>data da definire</i>
Tavola Rotonda	Lucifora	ricercatore di Unioncamere, ricercatore di Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale-CEDEFOP, ricercatore Irpet	PNRR e Occupazione: gli effetti della transizione digitale e verde sull'occupazione	<i>data da definire</i>

Inoltre, a fianco di tale attività di informazione/formazione, è prevista per il 2023 presso la sede dell'Istituto la realizzazione del 18° incontro del Laboratorio di Applicazione Regionale dell'Unione Europea (EU-REAL), con un focus su "Regioni e città nel mondo post-COVID", ospitato da IRPET con il patrocinio dell'Associazione Italiana di Scienze Regionali (A.I.S.Re), sezione italiana della Regional Science Association International. A tale convegno parteciperanno esponenti internazionali e sarà occasione per affrontare tematiche di rilievo sulle seguenti materie:

- Regional economic development;
- Regional inequalities;
- Regional, urban and rural policy;
- Infrastructure, transport flows and network among regions;
- Tourism and regional development;
- Migration and regional labor markets;
- Regional healthcare planning;
- Input-output, Computable General Equilibrium and other macro-models;
- Spatial econometrics, statistics and other quantitative methods relevant for regional analysis.

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



In particolare si citano:

AIEAA - Associazione Italiana di Economia Agraria e Applicata	12° Congresso AIEAA
Centro di competenza sulla valutazione microeconomica della Commissione europea	COMPIE 2023 Conference - COunterfactual Methods for Policy Impact Evaluation
AISRE- associazione italiana di scienze regionali	XLIV Conferenza Aisre
CDV Conferenza Management	Convegno
SIEP Società Italiana di Economia Pubblica	XXXV Riunione Scientifica Annuale
SIET Società Italiana di Economia dei Trasporti e della Logistica	Conferenza annuale
ERSA Regional Science in EUROPE	Convegno annuale
RSAI Regional Science Association International	Convegno annuale
SIPOTRA Società Italiana di Politica dei Trasporti	Convegno annuale
AIV Associazione italiana valutazione	Convegno annuale
INFORUM	Inforum World Conference

Per quanto riguarda il personale dei servizi e amministrativo, IRPET punta a promuovere, accanto alla formazione tradizionale tesa all'aggiornamento dei dipendenti specie delle novità legislative che derivanti dalla contrattazione (cfr. CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022), nuovi strumenti e buone pratiche per l'apprendimento e la formazione dei dipendenti dell'Ente, attraverso percorsi formativi dal carattere innovativo, sperimentale e informale volti a garantire l'erogazione della formazione attraverso l'innovazione della prassi gestionale della stessa, ovvero con l'utilizzo di strumenti alternativi e complementari all'offerta didattica.

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

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

Proprio in quest'ultimo campo anche nel 2023 sono confermate, in collaborazione con il DPO ed il suo ufficio, "colazioni di lavoro" in modalità di videoconferenze che permettono al personale interessato sia una formazione sui principali aspetti e strumenti in materia di sicurezza dei dati personale e modalità di scambio degli stessi, sia un confronto di best practice tra le amministrazioni partecipanti.

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

In linea con le iniziative formative rilevate in fase di analisi dei fabbisogni formativi e con le esigenze formative individuate per ciascun percorso formativo, le risorse disponibili per le attività di formazione per l'anno 2023 sono pari a ca. €15.000.

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

### **3.5 Piano delle azioni positive**

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

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

Il piano triennale delle azioni positive era stato adottato con determinazione del Direttore n. 42 del 12.11.2021, sulla base della proposta del CUG e confermato nei suoi contenuti nel PIAO 2022, ed è pubblicato sul sito dell'Irpet, Amministrazione trasparente, Altri contenuti, Comitato Unico di Garanzia: al seguente link: <http://www.irpet.it/comitato-unico-di-garanzia-cug>.

Il Piano è interamente confermato nei suoi contenuti, con il presente aggiornamento.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza. L'articolo 42 del D.Lgs. 198/2006 definisce le "azioni positive" come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne al lavoro". Il Piano è anche uno strumento volto ad offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Gli interventi sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze

#### **AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE**

Le azioni positive individuate per il triennio 2023/2025 riguardano la formazione, l'aggiornamento, la sensibilizzazione, l'informazione e la comunicazione sulle Pari Opportunità all'interno dell'Ente e all'esterno dell'Amministrazione e sono tese ai seguenti obiettivi generali, quali proposte di miglioramento ed incremento delle azioni di cui alla precedente edizione:

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

#### **OBIETTIVO I: Comunicazione, informazione e trasparenza**

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

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

Tra le azioni previste, si annoverano in particolare:

- Pubblicazione sulle pagine del sito istituzionale e trasmissione via e-mail a tutti i dipendenti del presente P.A.P. inserita nel PIAO

- Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Istituto delle notizie e delle informazioni concernenti l'attività del CUG e delle varie azioni del presente P.A.P.
- Ascolto dei dipendenti, anche attraverso l'attivazione di apposita casella mail del CUG
- Promozione di azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere, sul riconoscimento e superamento degli stereotipi di genere.
- Formazione rivolta ai membri del CUG ed ai dirigenti sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo.
- Sensibilizzazione ed informazione del personale sui vari strumenti di conciliazione dei conflitti.

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

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

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

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

La Consigliera ha la possibilità di adire in via di urgenza al Giudice del Lavoro o al Tribunale Amministrativo Regionale per far cessare il comportamento pregiudizievole del datore di lavoro che abbia causato la discriminazione.

La Consigliera riceve, in maniera gratuita, su appuntamento, ai seguenti contatti: [consigliera@regione.toscana.it](mailto:consigliera@regione.toscana.it)  
PEC [consigliera@regione.toscana.it](mailto:consigliera@regione.toscana.it)

## **OBIETTIVO II: Formazione, salute e benessere**

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

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

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

### **Obiettivo 2.1:**

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

#### Azioni positive:

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

#### **Obiettivo 2.2:**

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

#### Azioni positive:

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

#### **Obiettivo 2.3:**

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

#### Azioni positive:

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

#### **OBIETTIVO III: Conciliazione ed armonizzazione dei tempi**

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

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

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

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

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

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

### **Obiettivo 3.1:**

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

#### **Azioni positive:**

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

### **Obiettivo 3.2:**

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

#### **Azioni positive:**

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

### **Obiettivo 3.3:**

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

#### **Azioni positive:**

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

## **OBIETTIVO IV: Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni**

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

Azioni Positive:

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

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

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

### **4.1 Monitoraggio sul programma di attività**

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

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

### **4.2 Monitoraggio della performance organizzativa**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **4.3 Monitoraggio delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi**

Il monitoraggio circa l'applicazione complessiva delle misure di prevenzione della corruzione, come previste al capitolo 2.3, è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai fini del monitoraggio i dirigenti collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile. Ciascun dirigente, inoltre, è responsabile per l'attuazione delle misure di prevenzione relative ai processi/procedimenti di sua competenza, come indicato nella tabella allegato B, in cui viene altresì previsto l'ufficio/referente per l'effettuazione del controllo ed uno scadenario preciso entro cui la verifica deve essere effettuata. Durante il monitoraggio si dovrà prestare attenzione ai suoi aspetti:

- a. tempestività dell'adempimento
- b. livello di adempimento
- c. criticità riscontrate
- d. suggerimenti

L'esito dei controlli, con tali indicazioni, potrà essere riportato in schede, previamente predisposte e consegnate ai soggetti interessati, i quali provvederanno ad inviarle compilate al responsabile della prevenzione della corruzione entro il mese di ottobre dell'anno, onde consentire di riportare tali risultati nella relazione annuale da elaborare per legge entro il 15 dicembre di ogni anno ed accompagnare al P.T.P.C. dell'anno successivo.

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

A tale ultimo proposito l'IRPET ha già in essere un canale per l'ascolto degli stakeholders, mediante contatto e-mail indicato sul sito nella apposita pagina "Anticorruzione" creata nella sezione Amministrazione trasparente(<http://www.irpet.it/anticorruzione>).

- a) Controlli interni successivi di regolarità amministrativa;

L'attività di controllo successiva di regolarità amministrativa viene svolta a campione in modo sistematico sulle seguenti tipologie di atti:

- atti di spesa;
- decreti di approvazione delle graduatorie, avvisi pubblici e bandi di concorso;
- provvedimenti di conferimento di incarico di studio, ricerca e consulenza;
- provvedimenti autorizzativi di diversa natura.

L'attività di controllo degli scorsi anni ha evidenziato una qualità soddisfacente degli atti dell'ente.

Attualmente IRPET garantisce la pubblicità e la trasparenza di tutti gli atti di competenza del Comitato di indirizzo e controllo, del Direttore e delle strutture dirigenziali attraverso la sezione "Provvedimenti - Amministrazione trasparente" che rinvia alla pagina "Banca dati amministrativa" presente anche nella homepage del sito.

La consultazione è libera, permanente e gratuita.

La pubblicazione è, pertanto, lo strumento che garantisce una visione ordinata degli atti dell'amministrazione, permettendo così ai cittadini di reperire agevolmente le delibere e i decreti degli organi e gli atti dei dirigenti.

- b) Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

Si fa presente che ad oggi nessuna segnalazione da parte dei Responsabili è pervenuta al Responsabile per la prevenzione della corruzione in merito ad eventuali anomalie riscontrate nel monitoraggio dei tempi procedurali.

- c) Segnalazioni e tutela dei segnalatori (whistleblower).

Si fa presente che ad oggi nessuna segnalazione di illeciti è pervenuta al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza da parte dei dipendenti.

- d) Monitoraggio dell'obbligo di controllo a campione delle dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR n. 445/00



Il piano anticorruzione pone in capo al RPCT, l'onere di effettuare un monitoraggio volto ad assicurare che il responsabile del procedimento provveda ad acquisire e verificare a campione le dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR n. 445/00, in particolare in tema di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D. Lgs. n. 39/2013. Il RPCT. Gli esiti del monitoraggio della misura, saranno illustrati nella relazione annuale anticorruzione prevista dall'art. 1, comma 14, L. n. 190/2012.

e) Monitoraggio e controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Nel corso dell'anno verranno inviate tramite l'indirizzo mail appositamente creato [anticorruzione@irpet.it](mailto:anticorruzione@irpet.it) note informative sui principali provvedimenti di ANAC, sugli orientamenti comprensivi a volte di allegati ed eventuali moduli da compilare.

L'obiettivo è quello di creare e diffondere nel personale best practice, in maniera tale da favorire anche la rotazione delle pratiche tra il personale senza generare criticità organizzative. Altra misura riguarda l'ampliamento dell'informatizzazione dei processi amministrativi, per consentire la tracciabilità dei processi.

f) Formazione di commissioni, assegnazione di uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

In tema di commissioni concorsuali, l'Ente procede a richiedere a tutti i membri specifiche dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità, oltre che di cause di potenziale conflitto di interesse.

g) Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali

IRPET si riferisce ai principi del "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale" (legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 e ss.mm.) e del relativo regolamento di attuazione (D.P.G.R. 24-3-2010 n. 33/R e ss.mm.).

Annualmente viene richiesto al personale il dato relativo all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti nonché di altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica con l'indicazione dei compensi spettanti. Le informazioni relative agli incarichi conferiti ed autorizzati sono pubblicati sull'apposita sezione di "Amministrazione trasparente – Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti".

h) Formazione del personale

La formazione del personale sull'anticorruzione si svolgerà nei modi descritti nel capitolo 2.3.

i) Trasparenza e pubblicità dei dati

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

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

Il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati previsti, sulla loro chiarezza, completezza e aggiornamento viene svolto dal responsabile della trasparenza in stretto rapporto con le strutture responsabili della fornitura e pubblicazione dei dati e con il Servizio Allestimenti editoriali, nello specifico con il responsabile della gestione del sito web dell'IRPET, in quanto struttura competente alle pubblicazioni sul sito web. Nei casi di scostamento significativo dei tempi e della qualità dei dati pubblicati viene svolta un'attività di impulso e sollecito per il rispetto degli obblighi previsti.

In caso di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, il responsabile della trasparenza, dopo aver proceduto per due volte con solleciti mediante nota protocollata indirizzata al responsabile della pubblicazione e al suo superiore, in ossequio all'art. 43, co. 1, del D.Lgs. 33/2013, segnalerà all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione, e nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

L'attuazione degli obblighi di pubblicazione avverrà con la garanzia del giusto equilibrio trasparenza e protezione dei dati personali come descritto al precedente capitolo 2.

j) Conferimento di incarichi dirigenziali

Tutti i dirigenti hanno sottoscritto una dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità ai sensi dell'art. 20 D. Lgs. n. 39/2013 e le dichiarazioni sono state pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente. E' previsto che le dichiarazioni vengano rinnovate annualmente e nel caso di conferimento di nuovi incarichi

k) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Nella sezione "Amministrazione trasparente – Altri contenuti" si è provveduto a fornire specifica comunicazione circa l'indirizzo di posta elettronica ([anticorruzione@irpet.it](mailto:anticorruzione@irpet.it)) per eventuali segnalazioni di episodi di cattiva amministrazione e corruzione, anche da parte di cittadini e altri soggetti.

l) Coordinamento con Piano della Performance e della Qualità

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

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza discendono dalle linee programmatiche definite nel Programma annuale di attività con proiezione triennale. A loro volta gli obiettivi annuali del Programma di attività sono declinati in obiettivi di struttura nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO 2022). All'interno del PQPO sono illustrati gli obiettivi strategici, nonché i relativi indicatori e valori attesi (target), ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture; i contenuti di questo documento rappresentano, pertanto, il punto di partenza dell'intero ciclo di programmazione, misurazione e valutazione delle prestazioni di tutta la struttura organizzativa dell'Irpet.

Anche per l'anno 2023 si conferma l'inserimento di specifici obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza tra gli obiettivi dei dirigenti e del personale assegnato alle strutture competenti per i processi ed attività esposti al rischio di corruzione. Nell'evoluzione della definizione della presente pianificazione, si tratta di mantenere un'attenzione privilegiata su tali obiettivi, in considerazione del processo di implementazione della relativa normativa di cui il PTPCT rappresenta il fulcro. In ogni caso, successive verifiche ed integrazioni potranno accentuare l'interrelazione fra obiettivi programmati, risultati conseguiti e valutazione delle prestazioni.

Dell'esito del raggiungimento degli obiettivi in tema di attuazione della strategia di prevenzione e contrasto del fenomeno della corruzione prevista nel presente piano è dato conto, a consuntivo, nella Relazione sulla qualità della prestazione, valutando i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati alla struttura e ciascuno del personale assegnato ed i relativi indicatori, con particolare riferimento agli obiettivi assegnati al responsabile della prevenzione della corruzione.

A seconda dei risultati emersi (rispondenza o viceversa scostamento tra obiettivi programmati - i.e. misure e azioni di prevenzione- e risultati raggiunti), il responsabile della prevenzione della corruzione in accordo con il Direttore dovrà individuare cause e misure correttive da adottare per migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione.

m) Astensione in caso di conflitti di interessi e inconfiribilità/incompatibilità

La disciplina del conflitto di interessi rappresenta uno degli aspetti più rilevanti all'interno della strategia complessiva di prevenzione e contrasto alla corruzione. Il conflitto di interessi può essere definito come la situazione in cui l'interesse secondario di una persona tende ad interferire con l'interesse primario che questa è chiamata a perseguire ovvero con l'interesse pubblico, pregiudicando così i principi di imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

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

Una specifica disciplina in materia è contenuta all'articolo 42 del D. Lgs. n. 50/2016 che recepisce le indicazioni delle direttive europee in materia di concessioni e appalti pubblici e che, nelle ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale, impone l'obbligo di segnalazione e di astensione per il personale della stazione appaltante che «interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato».

Un caso particolare di conflitto di interessi è quello prevista dal D. Lgs. n. 39/2013, basato su autodichiarazioni dei funzionari pubblici che accedono a incarichi e cariche. Come sopra evidenziato le dichiarazioni previste dal D. Lgs. n. 39/2013 sulle cause di assenza di inconferibilità e incompatibilità al conferimento degli incarichi vengono acquisite e pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, sia all'atto della prima assegnazione che del rinnovo annuale.

n) Divieti post-employment (pantouflage)

Al momento della cessazione del servizio i dipendenti sono portati a conoscenza e sottoscrivono l'impegno a non accettare impieghi o collaborazioni con soggetti privati con i quali hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali nel corso degli ultimi tre anni di attività. Inoltre nei bandi di gara e nel DGUE che ogni operatore economico è tenuto a compilare, è inserita, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, c.16-ter, del D. Lgs. n.165/2001.

#### **4.4 Monitoraggio sul lavoro agile**

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

In particolare, ad oggi, è stato tenuto conto sia di quanto previsto nelle linee guida in materia di Lavoro Agile nelle Amministrazioni Pubbliche emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, sia del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il triennio 2019-2021 che ha disciplinato l'istituto del Lavoro Agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

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

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente sarà oggetto di rivalutazione e verifica nei prossimi mesi. Infatti, come sopra precisato al capitolo 3, l'attuale assetto- disposto in una situazione contingente di carenze di organico- prevedeva una fase sperimentale che si è conclusa.

L'articolazione delle strutture pertanto potrà essere oggetto di rivalutazione nei prossimi mesi per modifiche e aggiustamenti al fine di garantire la piena funzionalità ed operatività, nonché rispondenza alle finalità dell'Istituto e alla corretta gestione dei relativi adempimenti. Di conseguenza, anche la programmazione dei fabbisogni dell'ente sarà oggetto di prossima revisione.

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

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



## **ALLEGATI**

Tabella A - Indice valutazione rischio per aree di rischio

Tabella B - Rischi e azioni preventive

Tabella C - Cause di rischio

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

*Direttore\_12\_31/03/2023\_All.A*

*Firenze, 31/03/2023*