

***PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
(PTPCT)2020/2022***

INDICE GENERALE

PARTE I- QUADRO GENERALE

1. Finalità e struttura del Piano triennale di prevenzione della corruzione

2. Quadro normativo di riferimento

2.1 Legge 6 novembre 2012, n. 190 e decreti attuativi

2.2 I Piani Triennali di prevenzione della corruzione

2.3 Principi generali di orientamento

2.4 Definizioni

3. Analisi del contesto esterno ed interno

3.1 Contesto esterno

3.2 Contesto interno

3.2.1 L'Agencia regionale per il lavoro e la sua missione istituzionale

3.2.2 Funzioni e competenze

3.2.3. L'organizzazione dell'Agencia regionale toscana per l'impiego

4. Struttura di riferimento

4.1 Gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione

4.2 Il Direttore

4.3 Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza

4.3.1 Nomina

4.3.2 Compiti

4.3.3 Staff di supporto diretto

4.4 I referenti per l'anticorruzione a livello territoriale

4.5 Tutti i dipendenti e i collaboratori

4.5.1 I Collaboratori

4.6 Organismo Indipendente di Valutazione

4.7 Ufficio per Procedimenti Disciplinari (UPD)

5. Le Responsabilità

5.1 Responsabilità del RPCT

5.2 La responsabilità dei dirigenti

5.3 La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione

PARTE II - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E GESTIONALE

6. Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2020-2022

PARTE III - MISURE GENERALI

7. Individuazione delle aree a rischio corruzione

7.1 Aree a rischio “generali” e sotto – aree

8. Principali strumenti per la prevenzione della corruzione previsti dalla normativa vigente

8.1 Gestione del rischio

8.2 Programma formativo “anticorruzione”

8.3 Codice di comportamento

8.4 Rotazione del personale.

8.5 Conflitto di interessi e obbligo di astensione

8.6 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

8.7 Controlli relativi alle cause di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi interni

8.8 Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego)

- 8.9 Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro
- 8.10 Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente
- 8.12 Società partecipate
- 8.13 Trasparenza

PARTE IV– SEZIONE TRASPARENZA

9. Premessa

10. Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza

- 10.1 Implementazione della sezione trasparenza del sito dell'ARTI

11. Governance, relazioni e operatività a supporto della trasparenza

12. La definizione dell'esercizio del diritto di accesso civico "generalizzato". Prime misure organizzative per garantire il coordinamento nella gestione delle diverse istanze di accesso (civico, generalizzato, documentale).

13. Vigilanza sull'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza: ruoli, responsabilità e sanzioni

PARTE V – DISPOSIZIONI FINALI

14. Processo di adozione del Piano

- 14.1 Descrizione dell'iter seguito per l'elaborazione del piano
- 14.2 Pubblicazioni/Comunicazioni obbligatori

PARTE VI – ALLEGATI al Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

PARTE I- QUADRO GENERALE

1. Finalità e struttura del Piano triennale di prevenzione della corruzione

L'Agenzia regionale Toscana per l'impiego (ARTI) con il presente atto di programmazione, di durata triennale, ma con aggiornamento annuale, intende definire le misure per contrastare il fenomeno corruttivo, all'interno delle proprie strutture, attraverso l'implementazione di un adeguato sistema di prevenzione, che veda, tra i suoi assi portanti, la trasparenza.

Si tratta del piano triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022, che costituisce l'aggiornamento del precedente PTPC adottato con Decreto del Direttore n. 139 del 01.04.2019 della Agenzia Toscana per l'impiego (ARTI), istituita con legge regionale 8 giugno 2018, n. 28. Modifiche alla L.R. 32/2002 art. 21 ter Disposizioni di riordino del mercato del lavoro”.

Il presente piano costituisce infatti una prima attuazione dei principi della L. 6 novembre 2012, n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, in quanto l'Agenzia è un ente dipendente, ai sensi dell'articolo 50 dello Statuto della Regione Toscana, ed è dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile (ai sensi dell'art. 21 ter comma 2 della legge regionale n. 32 del 26 luglio 2002) pur avendo avviato la sua operatività a luglio 2018, non ha ancora raggiunto il suo assetto organizzativo definitivo che è previsto entro il 2020, poiché sono in atto procedure concorsuali per il potenziamento dell'organico. La fase di strutturazione è sia da un punto di vista del personale che informatico.

Come Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego, i rapporti con Regione Toscana sono regolati dalla Convenzione di Avvalimento, approvata con Delibera G.R. 707 del 25.6.2018, di Allegato A che all'Art. 11 prevede che “il Settore Sistemi informativi e tecnologie della conoscenza della Direzione Organizzazione e sistemi informativi della Giunta regionale provvede direttamente ad adeguare e a mettere a disposizione dell'Agenzia i sistemi informativi necessari all'avvio e alla gestione delle principali funzioni dell'Agenzia e a supporto delle altre attività di funzionamento”.

Al momento è ancora in fase di realizzazione il sistema digitale integrato di gestione dei procedimenti e dei flussi dati dell'Agenzia basato su software applicativi appositamente realizzati ed all'avanguardia che avrebbero previsto un minor utilizzo di tempo con un maggior grado di automazione ed integrazione delle attività e dei processi.

In via preliminare occorre chiarire che, in linea con la strategia delineata a livello nazionale e regionale, “il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati”. 1 Pertanto, quando ci si riferisce alla “corruzione” si fa riferimento non solo alla violazione degli artt. 318, 319, 319- ter del C.P. e all'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, di cui al Titolo II Capo I del Libro II del C.P., ma anche alle situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale- venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

A fini di maggior chiarezza, si ritiene utile precisare che gli eventi corruttivi, nella accezione del presente documento, sono tali, indipendentemente dalla rilevanza penale o meno, se:

- sono messi in atto consapevolmente da un soggetto interno all'Amministrazione
- si realizzano attraverso un uso distorto di risorse, regole, processi dell'Amministrazione;
- sono finalizzati a gestire interessi privati a discapito dell'interesse pubblico.

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 9 della L. 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", risponde alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16 dell'art. 1 della medesima legge anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano nazionale anticorruzione, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano
- d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Inoltre il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", come novellato nel 2016, stabilisce, all'art. 10 comma 1, che "Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto".

2. Quadro normativo di riferimento

2.1 Legge 6 novembre 2012, n. 190 e decreti attuativi

Si ritiene di dover precisare, in via preliminare, le fonti normative che dettano precisi obblighi alle Pubbliche Amministrazioni in ordine alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Occorre ricordare innanzitutto la L. 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, intervento legislativo finalizzato a rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, allineando l’ordinamento giuridico dello Stato italiano agli strumenti di contrasto alla corruzione delineati da convenzioni internazionali ratificate dall’Italia o da raccomandazioni formulate all’Italia da gruppi di lavoro costituiti in seno all’OCSE e al Consiglio d’Europa (es.: GRECO-Group of States against corruption). L’articolo 1 comma 7, della Legge, come modificata dal D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, prevede, nel primo periodo, che “L’organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell’incarico con piena autonomia e il successivo comma 8, come novellato, stabilisce che “L’organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. L’organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all’Autorità nazionale anticorruzione”(Con la comunicazione del 18 febbraio 2015 l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha previsto che il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza non deve essere trasmesso all’Autorità stessa, ma esclusivamente pubblicato sul sito istituzionale nell’apposita sottosezione della sezione “Amministrazione trasparente”)

Tra i decreti adottati in base alle disposizioni legislative di delega al Governo di cui all’articolo 1 della precitata legge n. 190/2012, sono rilevanti, ai presenti fini: a) il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, in vigore dal 4 maggio 2013, che ha dettato disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso tutte le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (Regioni comprese quindi), nonché presso gli enti privati in controllo pubblico; b) il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, entrato in vigore il 20 aprile 2013, in materia di “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, che nel corso del 2016 è stato significativamente modificato dal precitato D.Lgs. n. 97, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

2.2 I Piani Triennali di prevenzione della corruzione

Sulla base di quanto previsto all'art. 1, comma 4, della L. n. 190/2012, è stato approvato, nel 2013, un "Piano Nazionale Anticorruzione" (PNA) (delibera n. 72 del 11 settembre 2013). Annualmente il PNA, è stato aggiornato da ANAC con la delibera del 28 ottobre 2015 n. 12, con la delibera n. 831 del 3 agosto 2016, con la delibera 1208 del 22 novembre 2017, con delibera 1074 del 21 novembre 2018 e con delibera .1064 del 13 novembre 2019 Il Piano Nazionale Anticorruzione individua i criteri e le metodologie per una strategia della prevenzione della corruzione, oltre che a livello nazionale, anche a livello decentrato. Pertanto si è tenuto conto, nella elaborazione del presente Piano, di quanto prescritto nel Piano Nazionale, che costituisce atto di indirizzo per le Pubbliche Amministrazioni.

Il presente piano dell'Agenzia regionale toscana per l'impiego ha efficacia per il prossimo triennio 2020-2022 e annualmente, entro il 31 gennaio, il Piano medesimo sarà oggetto di ulteriore aggiornamento.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione potrà proporre aggiornamenti, se lo riterrà necessario o opportuno, anche in corso d'anno.

La partecipazione alla elaborazione del nuovo Piano ha riguardato, come già avvenuto nell'annualità passata, l'intera struttura amministrativa. Sono stati, infatti, coinvolti nell'aggiornamento delle matrici di mappatura dei processi e nel monitoraggio delle misure di prevenzione tutti i dirigenti.

2.3 Principi generali di orientamento

La strategia per la prevenzione del rischio corruzione è mutuata dalla Regione ed è improntata ai principi di risk management individuati dalla norma tecnica UNIISO 31000:2010, a cui ci si intende attenere per una gestione del rischio efficace. I principi, riportati all'allegato 6 del PNA del 2013, sono di seguito elencati, e sono qui declinati in relazione alla tipologia di rischio e di realtà organizzativa a cui ci si riferisce:

a. La gestione del rischio crea e protegge il valore.

Infatti l'implementazione di un adeguato sistema di prevenzione del rischio corruzione contribuisce in maniera dimostrabile al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia Regionale per il Lavoro e al miglioramento delle prestazioni dei suoi addetti, con conseguenti ricadute positive in termini di reputazione, consenso dell'opinione pubblica e dell'utenza.

b. La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione.

Si intende evidenziare che il processo di gestione del rischio corruzione non deve diventare un'attività separata e aggiungersi a tutte le altre presenti in Azienda. Viceversa

deve diventare parte integrante dei processi amministrativi, compresa la pianificazione strategica e tutti i processi di gestione e di cambiamento.

c. La gestione del rischio è parte del processo decisionale.

La gestione del rischio aiuta i responsabili delle decisioni, ad ogni livello, ad effettuare scelte consapevoli, determinare correttamente la priorità delle azioni e distinguere tra linee di azione alternative.

d. La gestione del rischio tratta esplicitamente l'incertezza.

La gestione del rischio tiene conto esplicitamente dell'incertezza, della natura di tale incertezza e di come può essere affrontata nel contesto organizzativo e culturale dell'Agenzia Regionale per il Lavoro.

e. La gestione del rischio è sistematica, strutturata e tempestiva. Un approccio sistematico, tempestivo e strutturato alla gestione del rischio contribuisce all'efficienza ed a risultati coerenti, confrontabili ed affidabili.

f. La gestione del rischio si basa sulle migliori informazioni disponibili.

Gli elementi in ingresso al processo per gestire il rischio si basano su fonti di informazione quali dati storici, esperienza, informazioni di ritorno dai portatori d'interesse, osservazioni, previsioni e parere di specialisti. Tuttavia, i responsabili delle decisioni dovrebbero informarsi, e tenerne conto, di qualsiasi limitazione dei dati o del modello utilizzati o delle possibilità di divergenza di opinione tra gli specialisti.

g. La gestione del rischio è "su misura".

La gestione del rischio deve tenere conto del contesto esterno e del contesto interno per definire il profilo di rischio corruzione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro.

h. La gestione del rischio tiene conto dei fattori umani e culturali.

Nell'ambito della gestione del rischio, occorre individuare capacità, percezioni e aspettative delle persone esterne (portatori di interessi generali, utenti in genere) ed interne (personale, collaboratori a vario titolo, rappresentanze sindacali), che possono facilitare o impedire il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.

i. La gestione del rischio è trasparente e inclusiva.

Il coinvolgimento appropriato e tempestivo dei portatori d'interesse e, in particolare, dei responsabili delle decisioni, a tutti i livelli dell'organizzazione, assicura che la gestione del rischio corruzione rimanga pertinente ed aggiornata. Il coinvolgimento, inoltre, permette

che i portatori d'interesse siano opportunamente rappresentati e che i loro punti di vista siano presi in considerazione nel definire i criteri di rischio.

j. La gestione del rischio è dinamica.

La gestione del rischio corruzione è sensibile e risponde al cambiamento continuamente. Ogni qual volta accadono eventi esterni ed interni, cambiano il contesto e la conoscenza, si attuano il monitoraggio ed il riesame, emergono nuovi rischi, alcuni rischi si modificano ed altri scompaiono.

k. La gestione del rischio favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione.

L'Agenzia regionale per il lavoro intende sviluppare ed attuare strategie per migliorare la maturità della propria gestione del rischio corruzione, tenendo conto in particolare della connessione di tale processo con tutti gli altri aspetti della propria organizzazione.

2.4 Definizioni

Si riportano nel presente paragrafo le principali definizioni impiegate nella gestione del rischio corruzione. (vd. PNA 2013, allegato 1 e UNI/ISO 31000:2010).

Evento rischioso: si intende con tale termine il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale

Gestione del rischio: attività coordinata per guidare e tenere sotto controllo l'organizzazione con riferimento al rischio

Norma tecnica: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria

Processo amministrativo: si intende con tale termine un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato a un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica (vd. PNA 2013 Allegato 1)

Processo di gestione del rischio: applicazione sistematica delle politiche e procedure di gestione del rischio, di consultazione e di comunicazione

Rischio: effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento (vd. PNA 2013, allegato 1 paragrafo B.1.1.1)

Struttura di riferimento: insieme dei soggetti che devono fornire le fondamenta e gli strumenti per progettare, attuare, monitorare, riesaminare e migliorare in modo continuo la gestione del rischio

Titolare del rischio: persona o entità con la responsabilità e l'autorità per gestire il rischio (guida ISO 73:2009 ripresa da UNI-ISO 31000:2010)

3. Analisi del contesto esterno ed interno

Ai fini di evidenziare delle tipologie di eventi corruttivi cui l'Agenzia regionale per il lavoro sia maggiormente esposta, è necessario riportare alcune informazioni sul contesto generale in cui opera, con un sintetico quadro delle caratteristiche del territorio regionale e un suo profilo criminoso, in quanto elementi significativi di cui tenere conto anche per quanto riguarda l'attività gestionale dell'Agenzia, nonché sulla sua missione istituzionale e la sua organizzazione interna.

3.1 Contesto esterno

Al 01.01.2019 in Toscana i residenti sono 3.729.641 con una diminuzione rispetto al 31 dicembre 2016 di 12.796 unità.

a) Scenario economico

L'economia mondiale ha rallentato la propria corsa nel corso del 2018 deludendo le attese iniziali. Il ciclo economico si è fatto più debole, in particolare, nella seconda parte dell'anno, con il manifestarsi di alcuni rischi di carattere globale e alcuni fattori specifici riferiti a pochi paesi. La decelerazione ha toccato sia le economie avanzate che quelle emergenti e in via di sviluppo e possiamo dire che la frenata si è concentrata soprattutto in Europa. In un contesto di debole domanda internazionale, per via delle tensioni commerciali tra Stati Uniti e Cina, si è aggiunta la frenata della Germania, più ampia e profonda di quanto non ci si attendesse, che in virtù del suo fitto sistema di relazioni estere, ha determinato un indebolimento della dinamica di tutto il vecchio continente. I trimestri del 2018 si aggiungono all'elenco dei trimestri in cui si è registrata una crescita del PIL in Toscana determinando così un lungo periodo di espansione. Da un lato, anche per la regione come del resto per l'Italia nel suo complesso si conferma quindi la presenza di un ciclo positivo, dall'altro lato, però, il dato dell'ultimo anno mostra un ridimensionamento nel ritmo di ripresa rispetto a quanto si era osservato nel 2017. Sicuramente è positiva per la Toscana la tenuta dei consumi delle famiglie, favorita da un reddito disponibile in crescita, mentre qualche elemento di preoccupazione emerge dai dati relativi alle vendite estere. Se teniamo conto di fattori peculiari infatti la competitività del sistema regionale appare in leggero appannamento. Se questo sia il frutto più di

aspetti prettamente congiunturali o invece non sia il segnale di un rallentamento strutturale è presto dirlo, certo è necessario consolidare il ritmo di crescita degli investimenti, unico vero scudo di fronte alla concorrenza internazionale. Nei dati contenuti nel Rapporto annuale sulla situazione economica e il mercato del lavoro, curato dall'Istituto per la Programmazione Economica in Toscana e presentato nel mese di luglio 2019. Un aspetto che negli anni di crisi si è trasformato in un carattere strutturale dell'economia internazionale e che ha progressivamente preso sempre più vigore anche nel corso dell'anno passato è quello dell'incertezza; l'incapacità di prevedere con chiarezza le traiettorie dei vari mercati ha raffreddato la domanda internazionale, cresciuta del 3,8% nel 2018, a fronte del 5,4% del 2017.

I trimestri del 2018 si aggiungono all'elenco dei trimestri in cui si è registrata una crescita del PIL in Toscana determinando così un lungo periodo di espansione. Da un lato, anche per la regione come del resto per l'Italia nel suo complesso si conferma quindi la presenza di un ciclo positivo, dall'altro lato, però, il dato dell'ultimo anno mostra un ridimensionamento nel ritmo di ripresa rispetto a quanto si era osservato nel 2017. Sicuramente è positiva per la Toscana la tenuta dei consumi delle famiglie, favorita da un reddito disponibile in crescita, mentre qualche elemento di preoccupazione emerge dai dati relativi alle vendite estere.

Nel 2018 prosegue l'intonazione positiva del mercato del lavoro, sebbene sia meno accentuata rispetto al precedente biennio. Il numero di addetti alle dipendenze, presenti, e non necessariamente residenti, nel territorio toscano aumenta di circa 19 mila unità, per un incremento percentuale dell'1,8%

La dinamica congiunturale, sempre positiva in ogni fase dell'anno, decelera negli ultimi mesi: +2,3%, su base tendenziale, l'aumento degli addetti nel primo trimestre; +1,8%, sempre su base tendenziale, nel secondo trimestre; +1,5% nel terzo; ed infine +1,5% nell'ultimo trimestre dell'anno.

Su base annua il tasso medio di disoccupazione è pari al 7,3%: 1,2 punti percentuali in meno del dato 2017. La riduzione del numero assoluto dei disoccupati è stata molto consistente: nel 2018 si è registrato in Toscana il 14,9% di disoccupati in meno rispetto al 2017, in Italia tale riduzione ammonta al -4,8%.

Questa forte riduzione dei disoccupati (-22mila) non si è però tradotta in un pari aumento nel numero di occupati (+12mila), ma ha fatto aumentare gli inattivi (+8mila), con una conseguente riduzione della forza lavoro di 10mila unità. I dati sui flussi di iscrizione alla disoccupazione presso i Centri per l'Impiego non confermano inoltre la significativa riduzione nel numero di disoccupati, registrando circa 10mila iscrizioni in più rispetto al 2017.

Nel corso del 2018 gli addetti aumentano quasi ovunque in Toscana. Distinguiamo, da un punto di vista meramente geografico, quattro aree: la Toscana centrale, che si estende – lungo l'asse Est-Ovest – da San Sepolcro a San Miniato e, lungo la direzione Nord-Sud, da Borgo San Lorenzo a Siena; la Toscana della costa, che ricomprende la porzione di territorio più attigua al mare e che si distende da Massa fino a Follonica; la Toscana del

Sud, che accomuna i sistemi locali ubicati sotto Siena; la Toscana delle aree interne, che sono quelle più distanti dai grandi centri di urbanizzazione e che in gran parte, sebbene non in modo esclusivo, si sovrappongono con le zone di montagna.

Nel 2018 gli addetti crescono in in ciascuna di queste quattro fattispecie territoriali, sebbene in modo più accentuato nella Toscana centrale (+1,9%). Tanto nella Toscana meridionale (+1,3%), che nella costa (+1,4%) e nelle aree interne (+1,4%) l'incremento di addetti è inferiore al dato medio regionale (+1,8%)

b) Criminalità e corruzione

In Regione Toscana per il terzo anno è stato realizzato il Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione nella Regione, commissionato dalla Giunta regionale alla Scuola Normale di Pisa e presentato in un incontro con ricercatori universitari, magistrati e prefetti nel mese di dicembre 2019.

Dal rapporto emerge anche il numero delle condanne definitive per associazione mafiosa, ma sono in calo i procedimenti definiti.

I dati dal 2010 al 2017 elaborati dalla Scuola Normale hanno evidenziato un aumento del rischio di criminalità. Diminuiscono però, in linea con il trend già registrato l'anno passato, quelle per contraffazione, rapine in banca, sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione o per reati che hanno a che fare con droghe e stupefacenti.

Le province con più elevato rischio di penetrazione criminale sono Grosseto Livorno, Prato e Massa – Carrara. Prato in particolare rimane al primo posto al livello nazionale per numero di persone denunciati per riciclaggio con un aumento esponenziale a partire dal 2012 e livelli venti volte superiori al tasso nazionale.

Livorno continua a registrare il tasso medio annuo più elevato per quanto riguarda le segnalazioni per traffico e spaccio di stupefacenti, seguito da Firenze.

Il 63,76% delle persone denunciate in tutta la Toscana sono straniere. Il porto della città labronica guadagna anche il primato nazionale per stupefacenti sequestrati nel 2018: che la Toscana al terzo posto in Italia dopo Veneto e Lazio. Il distretto pratese conquista invece il primo posto nella regione per produzione, con 17 mila piante di marijuana sequestrate negli ultimi dieci anni.

In aumento anche i beni confiscati alla criminalità organizzata. Tolti i provvedimenti dall'esito ancora incerto, si tratta di 572 beni immobili, distribuiti in 67 comuni, ovvero il 23 per cento del territorio regionale. Di questi 145 sono quelli già destinati, come ad esempio la tenuta di Suvignano assegnata alla Regione Toscana. La matrice camorristica è la più ricorrente, con quasi il 40 per cento dei beni, seguiti da Cosa nostra (11,5%) e 'ndrangheta (6,2%). Quel che rimane è riconducibile alla Sacra Corona Unita, la Mala del Brenta o associazioni mafiose originarie del Lazio.

3.2 Contesto interno

3.2.1 L'Agencia regionale per il lavoro e la sua missione istituzionale

Con la L.R. 08 giugno 2018 n. 28 "Agenzia regionale toscana per l'impiego (ARTI). Modifiche alla L.R. 32/2002. Disposizioni di riordino del mercato del lavoro, La Regione Toscana ha introdotto le disposizioni per la riforma del sistema regionale dei servizi per il lavoro e ha istituito L'Agencia regionale toscana per l'impiego (ARTI). L'Agencia è un ente dipendente ed è dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile. La sua principale funzione è quella di garantire l'attuazione delle politiche attive del lavoro e lo sviluppo e qualificazione del sistema regionale dei servizi per il lavoro. In particolare la Regione, attraverso l'operatività dell'Agencia, ha inteso garantire l'esercizio delle competenze dei Centri per l'impiego, nonché il presidio territoriale delle politiche attive e passive del lavoro, fondato sulla cooperazione tra le istituzioni territoriali, nonché sulla collaborazione di soggetti pubblici e privati accreditati. L'Agencia presenta un'articolazione complessa si compone, infatti sia di uffici centrali con sede a Firenze che di uffici territoriali dislocati in tutte le province presso i centri per l'impiego, la cui attività consiste nel rendere disponibili politiche attive del lavoro e offrire servizi personalizzati finalizzati all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro delle persone disoccupate. I servizi per il lavoro svolgono inoltre un ruolo cruciale per garantire l'inclusione sociale e lavorativa delle persone in condizione di fragilità attraverso l'integrazione dei servizi. Quest'ultima si fonda sull'analisi e la valutazione condivisa del profilo di fragilità delle persone e si realizza attraverso un programma personalizzato messo a punto da una équipe multi professionale.

L'Agencia dotata di personalità giuridica pubblica, nell'ambito dell'autonomia definita nello Statuto, redige il proprio Bilancio di previsione per il funzionamento istituzionale sulla base delle risorse assegnate.

3.2.2 Funzioni e competenze

Il Programma di attività 2020 di ARTI dovrà dar conto degli interventi che l'Agencia dovrà attuare su tutto il territorio regionale nel contesto di un ampio processo nazionale di riforma delle politiche del lavoro e in coerenza con gli obiettivi comunitari, nazionali e regionali, e in materia di occupazione, di formazione e istruzione, di inclusione sociale e per lo sviluppo economico. In coerenza con il quadro normativo già delineato dalla l.r. 32/2002 testo unico in materia di Istruzione, Formazione e Lavoro e con gli atti di programmazione regionale, di cui agli articoli 7 e 8 della l.r. 1/2015 il mandato istituzionale dell'Agencia, in attuazione delle linee di indirizzo e gli obiettivi stabiliti dalla Direzione Lavoro, è quello di garantire l'esercizio della funzione regionale in materia di mercato del lavoro tramite la gestione dei Centri per l'impiego e il presidio territoriale delle politiche attive del lavoro, in termini di progettazione, organizzazione ed erogazione degli interventi (servizi o misure) rivolti a cittadini e a imprese alla luce dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) definiti a livello nazionale e degli standard individuati nella Carta dei servizi. In continuità con l'annualità 2019, obiettivi prioritari da perseguire dovranno essere:

- garantire la continuità di erogazione dei servizi e consolidare tutta la gamma di prestazioni previste dalle normative nazionali e regionali
- puntare al miglioramento quantitativo e qualitativo degli stessi, affinché i centri per l'impiego siano in grado di far fronte a una domanda molto elevata di prestazioni (nonostante la dinamica occupazionale in lieve aumento), alla complessità delle esigenze, delle situazioni personali e di contesto delle persone disoccupate che vi si rivolgono, nonché ai fabbisogni di personale espressi dalle imprese
- proseguimento e consolidamento delle attività di armonizzazione delle procedure, degli strumenti e dei servizi, al fine di definire un modello di intervento sempre più omogeneo e condiviso su tutto il territorio regionale
- nel corso dell'anno l'Agenzia lavorerà al Reddito di Cittadinanza che è una misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale. Si tratta di un sostegno economico ad integrazione dei redditi familiari.

Proprio in ragione della complessità e della varietà delle funzioni svolte dall'Agenzia, oltre all'aspetto organizzativo, sarà prioritario investire sulle risorse umane della struttura, sull'aggiornamento e rafforzamento delle competenze dei dipendenti attraverso specifiche misure di formazione, così come di interventi finalizzati ad accompagnare il cambiamento organizzativo e agevolare il benessere organizzativo.

La documentazione concernente il modello organizzativo di ARTI è reperibile nella sezione Amministrazione trasparente del sito www.arti.toscana.it

3.2.3. L'organizzazione dell'Agenzia regionale toscana per l'impiego

Si ricorda che l'Agenzia gestisce la rete regionale dei Centri per l'impiego nonché le misure di politica attiva ed i servizi erogati a cittadini ed imprese.

L'Agenzia è composta da due organi: il **Direttore**, nominato dal Presidente della Giunta Regionale, ed il **Collegio dei revisori dei conti** composto da tre membri e nominato dal Consiglio regionale. Da un punto di vista operativo l'Agenzia è attualmente articolata in cinque strutture organizzative: la Direzione e n. 4 Settori.

Il Direttore dell'Agenzia è la **Dr.ssa Simonetta Cannoni** nominata con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 187 del 28 Novembre 2018

Il Collegio dei Revisori dell'Agenzia è stato nominato con Deliberazione del Consiglio Regionale della Toscana n.18 luglio 2018, n. 71 e risulta composto da:

Dr.ssa Nicoletta Capperi , Dr.ssa Katia Gherardi , Dr Francesco Mandorli .

Quest'ultimo è altresì individuato quale **Presidente del Collegio**.

Complessivamente risultano in servizio, al 31/12/2019, n. 415 dipendenti, compresi i dirigenti.

Nella seguente tabella è evidenziata la distribuzione del personale in servizio, suddiviso entro le rispettive categorie di inquadramento, presso le strutture dell'Agenzia.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2018							
STRUTTURA	2018						
	Territorio	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Dirigenza	Totale
Direzione		0	2	10	11	1	24
Bilancio e Contabilità				4	1	1	6
Settore Servizi per l'impiego Arezzo, Firenze e Prato	Arezzo	0	14	13	6	1	34
	Firenze	0	19	84	12	0	115
	Prato	0	0	2	1	0	3
Totale Servizi per l'impiego AR - FI - PO		0	33	99	19	1	152
Settore Servizi per l'impiego Grosseto e Livorno	Grosseto	1	10	6	9	1	27
	Livorno	0	8	18	11	0	37
Totale Servizi per l'impiego GR - LI		1	18	24	20	1	64
Settore Servizi per l'impiego Lucca, Massa Carrara e Pistoia	Lucca	0	6	9	13	0	28
	Massa Carrara	0	8	13	4	1	26
	Pistoia	0	3	19	29	0	51
Totale Servizi per l'impiego LU - MS - PT		0	17	41	46	1	105
Settore Servizi per l'impiego Pisa e Siena	Pisa	0	14	14	3	1	32
	Siena	0	6	21	5	0	32
Totale Servizi per l'impiego PI - SI		0	20	35	8	1	64
Totale complessivo		1	90	213	105	6	415

4. Struttura di riferimento

4.1 Gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione

Sono elencati di seguito gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione, con descrizione dei rispettivi compiti, nonché delle reciproche relazioni. Questi soggetti compongono la struttura di riferimento, ossia, secondo la terminologia del risk management (norma tecnica UNI/ISO 31000:2010), l'insieme di coloro che devono fornire le fondamenta e gli strumenti per progettare, attuare, monitorare, riesaminare e migliorare

in modo continuo la gestione del rischio. Riteniamo di annoverare tra gli attori coinvolti anche la Giunta Regionale, per gli atti di indirizzo che L'Agenzia regionale per il lavoro in quanto ente strumentale è tenuta a recepire.

4.2 Il Direttore

a) nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;

b) definisce nel piano annuale di attività, nella relazione programmatica al bilancio, anche avendo a riferimento gli atti di indirizzo regionale, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione;

c) adotta il Codice di Comportamento dell'Agenzia Regionale per il Lavoro;

d) adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (e i suoi aggiornamenti annuali), su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

e) detta indirizzi applicativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

4.3 Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza

4.3.1 Nomina

Il RPCT di ARTI è stato nominato con Decreto del Direttore generale n. 84 del 06/03/2019 nella persona del Dott. Enrico Graffia, Dirigente del settore Bilancio e Contabilità

4.3.2 Compiti

I compiti del RPCT sono di seguito elencati:

a) in base a quanto previsto dalla L. 190/2012, il RPCT deve:

- elaborare la proposta di Piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione (art. 1, comma 8); i contenuti del piano, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del responsabile, sono distintamente indicati nel comma 9 dell'art. 1 della richiamata legge;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);

- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, a partire dai dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base del Piano, il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. c); - riferire sulla sua attività al Direttore se richiesto o se lui stesso lo valuta opportuno (art. 1 c. 14);
- trasmettere, entro il 15 dicembre di ogni anno all'Organismo indipendente di valutazione e al Direttore una relazione, recante i risultati dell'attività svolta, con pubblicazione della stessa nel sito web dell'amministrazione (art. 1 c. 14).

b) in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 39/2013, il RPCT in particolare deve:

- vigilare sulla applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al decreto, con il compito di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità (art. 15, c.1);
- segnalare i casi di possibili violazioni al decreto all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini delle funzioni di cui alla L. 215/2004, nonché alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, c. 2).

c) in base a quanto previsto dall'art. 15 del DPR 62/2013, il RPCT deve:

- urare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione;
- effettuare il monitoraggio annuale sulla loro attuazione;
- provvedere a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare all'Autorità Nazionale Anticorruzione i risultati del monitoraggio.

d) in base a quanto previsto dal D.Lgs.n. 33/2013, come modificato e integrato dal D.Lgs. 97 del 2016, il RPCT in particolare deve, ai sensi dell'art.46:

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (comma 1);

- assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (comma 1);
- segnalare al Direttore, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);
- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dal suddetto decreto, ed in particolare dagli articoli 5, 5-bis e 9-bis (comma 4).

4.3.3 Staff di supporto diretto

Il RPCT individua le risorse umane e i mezzi necessari, come proprio supporto, per l'esercizio dei compiti elencati al paragrafo 4.3.2

Per quanto riguarda i collaboratori di staff individua:

- Dott.ssa Claudia Zetti
- Dott. Cristian Renzi

4.4 I referenti per l'anticorruzione a livello territoriale

La complessità della struttura organizzativa di Arti, articolata su livelli provinciali fa ritenere opportuno individuare a livello territoriale come "Referenti per la prevenzione della corruzione" di cui alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25.01.2013, i Dirigenti responsabili di struttura nelle persone di:

- Dott.ssa Marina Babboni
- Dott.ssa Donatella Donadel
- Dott. Paolo Grasso
- Dott.ssa Laura Pippi.

Fermo restando la piena responsabilità del RPCT per gli adempimenti che gli competono e rappresentando il riferimento aziendale per l'implementazione della politica di prevenzione, tali figure, sono chiamate a fornire la loro collaborazione al fine di:

1. coadiuvare il RPCT nel monitoraggio del rispetto delle previsioni del PTPCT da parte delle strutture e dei dirigenti di afferenza;
2. informare tempestivamente il RPCT di ogni segnalazione di ritardo procedimentale relativo ad attività ad "alto" rischio di corruzione o di altra anomalia riscontrata e delle eventuali misure adottate per eliminarla;
3. facilitare i flussi informativi da/verso la direzione;

4. coordinare e supervisionare l'individuazione del personale da inserire nel programma formativo anticorruzione, da parte dei dirigenti responsabili delle strutture afferenti ed inviare l'elenco al RPCT, entro il 31 dicembre di ogni anno;
5. coordinare e supervisionare le decisioni dei dirigenti responsabili delle strutture afferenti, circa la rotazione del personale addetto alle attività maggiormente a rischio ("alto"), inviando al RPCT il resoconto delle decisioni adottate entro il 31 dicembre di ogni anno;
6. collaborare con il RPCT ed il responsabile del settore Gestione delle risorse umane ai fini dell'elaborazione dei criteri per la rotazione del personale addetto alle attività maggiormente a rischio di corruzione;
7. segnalare al RPCT ogni esigenza di modifica del PTPCT, ovvero di intervenuti mutamenti nell'operare delle strutture di afferenza;
8. ricevere le relazioni annuali sui risultati del monitoraggio e delle azioni intraprese redatte dai dirigenti afferenti l'Area vasta e redigere la propria relazione annuale e la relazione di sintesi di Area vasta da inviare al RPCT entro il 31 dicembre di ogni anno;
9. collaborare con il RPCT e con l'Ufficio per i procedimenti disciplinari alla vigilanza sul rispetto delle altre disposizioni dei Codici di comportamento da parte dei dipendenti assegnati alle strutture afferenti l'Area vasta;
10. inoltrare tempestivamente al RPCT le eventuali segnalazioni di illecito ricevute.

4.5 Tutti i dipendenti e i collaboratori

Ogni dipendente è tenuto a:

1. conoscere il PTPCT a seguito della pubblicazione sul sito dell'Agenzia e della notifica personale, nonché procedere alla sua osservanza ed altresì a provvedere, per quanto di competenza, alla sua esecuzione;
2. conoscere ed osservare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n. 62/2013 e altresì lo specifico Codice di comportamento adottato dall'Agenzia con Decreto n. 314 del 31/07/2019 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni corruttivi, il rispetto doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico; è
3. comunicare al proprio responsabile, utilizzando nello specifico, la partecipazione ad associazioni e organizzazioni che svolgono attività o abbiano interessi che possono interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio di appartenenza;

4. comunicare tempestivamente le situazioni di conflitto di interesse, al dirigente responsabile della struttura di assegnazione o (per i dirigenti) al dirigente sovraordinato;
5. rispettare gli obblighi di astensione di cui all'art. 6 bis, L. 241/1990 e artt. 6, co. 2 e 7 del Codice di comportamento e dell'art. 42 del D.Lgs n. 50/2016;
6. prestare la propria collaborazione al RPCT ed ai Referenti per la prevenzione della corruzione (nel caso di assegnazione a strutture territoriali);
7. segnalare al RPCT eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria;
8. laddove il dipendente svolga attività ad alto rischio di corruzione, relazionare tempestivamente al proprio dirigente in merito ad ogni eventuale anomalia riscontrata, difformità rispetto alla procedure e direttive aziendali ed altresì sul mancato rispetto dei tempi procedurali;
9. segnalare tempestivamente al RPCT ogni anomalia accertata costituente mancata o non corretta attuazione del PTPCT. Ai sensi dell'art. 1, commi 14 e 44, L. 190/12, l'eventuale violazione da parte dei dipendenti delle disposizioni dei Codici di comportamento o delle misure previste dal presente PTPCT costituisce illecito disciplinare, fermo restando le ipotesi in cui la suddetta violazione dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile

4.5.1 I Collaboratori

Ai fini del Piano per "collaboratori" si intendono coloro che, in forza di rapporti di lavoro diversi da quelli che contraddistinguono il rapporto di dipendenza, possono essere inseriti, per ragioni professionali, nell'Agenzia Regionale per il Lavoro. I collaboratori sono tenuti a:

- a) osservare le misure di prevenzione indicate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- b) segnalare i possibili illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza

4.6 Organismo Indipendente di Valutazione

Con il decreto del Presidente della Giunta Regionale della Regione Toscana n. 33/R del 24/3/2010 è stato istituito un Organismo indipendente di valutazione OIV unico per il personale della Giunta regionale e degli enti dipendenti tra i quali ARTI.

La valutazione degli anni 2019 e 2020. L'attuale OIV è stato nominato con DPGR n. 48 del 15 Aprile 2019.

L'OIV è tenuto a:

1. validare la relazione sulla performance verificando la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance e nel piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
2. attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza;
3. ricevere le segnalazioni dal RPCT su i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza;
4. esprimere parere obbligatorio sul codice di comportamento.

4.7 Ufficio per Procedimenti Disciplinari (UPD)

I dipendenti ed i collaboratori di ARTI devono attenersi a quanto previsto dalla normativa nazionale ed al Codice di comportamento adottato dall'Agenzia con Decreto n. 314 del 31/07/2019 e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente.

5. Le Responsabilità

5.1 Responsabilità del RPCT

Il RPCT ha considerevoli responsabilità ai sensi di legge.

Infatti all'art. 1, comma 12, della stessa l. n. 190/2012 si prevede l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare ed amministrativa in capo al RPCT nel caso in cui a carico di un soggetto dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato. La responsabilità è esclusa solo se il responsabile della prevenzione prova entrambe le circostanze sotto riportate:

a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di prevenzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dello stesso articolo 1 della L.190/2012;

b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano. La responsabilità disciplinare, a carico del RPCT, "non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi". L'art. 1, comma 14, della stessa L. 190/2012, come modificato, precisa poi che: "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonche', per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalita' e di avere vigilato sull'osservanza del Piano...."

5.2 La responsabilità dei dirigenti

Al fine di attuare il sistema di gestione del rischio di prevenzione della corruzione in modo efficace è fondamentale la collaborazione dei dirigenti responsabili di struttura, per le loro competenze professionali e la loro esperienza. Tra gli strumenti tecnico-gestionali per l'esercizio del proprio ruolo, i dirigenti devono contemplare anche quelli previsti per la prevenzione della corruzione dalla legge e dal presente Piano, integrando le proprie competenze. I dirigenti responsabili di struttura in caso di violazione dei compiti di loro spettanza, rispondono a titolo di responsabilità dirigenziale e disciplinare. Inoltre i dirigenti individuati quali "titolari del rischio", se non attuano la misura di prevenzione prevista, nel rispetto dei termini, sono chiamati a risponderne disciplinarmente e anche in termini di responsabilità dirigenziale, nell'ambito della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

5.3 La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione indicate nel PTPC e implementate devono essere rispettate da tutti i dipendenti (dirigenti e non). L'art. 8 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013) precisa che "la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare". Pertanto il dipendente che non osserva le misure del Piano incorre in un illecito disciplinare. Tra le misure da osservare si evidenziano in particolare, a mero titolo esemplificativo: a) la partecipazione ai percorsi di formazione predisposti sui Codici di comportamento, sul PTPC e sulle misure di contrasto all'illegalità e ai fenomeni corruttivi; b) la mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013, da parte del soggetto obbligato in base al presente Piano (a parte la responsabilità dirigenziale se l'obbligato è un dirigente); c) la inosservanza degli indirizzi del RPCT per l'attuazione delle misure obbligatorie o ulteriori.

PARTE II - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E GESTIONALE

6. Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2020-2022

L'Agenzia Regionale per il Lavoro intende contrastare la "corruzione" all'interno della propria organizzazione introducendo misure che perseguano i seguenti obiettivi:

1. Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione (attraverso un adeguato sistema di prevenzione basato sui principi di risk management, con interventi sul modello organizzativo e ampliando la trasparenza sull'attività amministrativa);

2. Aumentare la capacità per scoprire casi di corruzione (ad esempio assicurando garanzie al c.d. *whistleblowing* e favorendo segnalazioni da parte dei collaboratori e dei cittadini in genere).
3. Creare un contesto culturale sfavorevole alla corruzione (in particolare con un adeguato sistema di formazione del personale e di sensibilizzazione delle figure di vertice);
4. Favorire e promuovere all'interno dell'Agenzia Regionale per il Lavoro la diffusione di informazioni e conoscenze su tutti i servizi, con particolare riferimento a quelli più innovativi;
5. Realizzare una regolamentazione trasparente della gestione del personale, con particolare attenzione agli istituti più innovativi;
6. Promuovere azioni di condivisione delle informazioni di natura economico- finanziaria all'interno dell'Agenzia, anche attraverso soluzioni informatiche.

Gli obiettivi del presente piano per il triennio 2020 – 2021 – 2022 sono:

- proseguimento dell'attività di analisi dei rischi connessi ai procedimenti corredata dall'analisi del rischio residuale dopo l'applicazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT;
- proseguimento dell'attività di definizione del termine effettivo di scadenza per le pubblicazioni in Amministrazione trasparente relativamente alle varie modalità di aggiornamento (tempestivo, trimestrale, annuale etc.);

Il PTPCT, i suoi aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche sono proposti dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito RPCT) ed approvati con decreto del Direttore generale.

Il PTPCT è pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia nella sezione "Amministrazione trasparente", oltre che sulla rete intranet dell'Agenzia; il PTPCT è notificato a tutti i dipendenti tramite il sistema di gestione documentale, affinché ne prendano atto, osservino e facciano osservare lo stesso. Il presente PTPCT, è altresì consegnato ai nuovi assunti, ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto.

Il PTPCT è soggetto ad aggiornamento annuale ed i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali o regionali competenti in materia. In ogni caso, il PTPCT è aggiornato ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'Agenzia.

PARTE III - MISURE GENERALI

In questa sezione del Piano saranno descritte le aree a rischio corruzione che saranno prese a riferimento per il triennio 2020-2022.

7. Individuazione delle aree a rischio corruzione

Per “Aree” si intendono aggregati omogenei di processi amministrativi nella accezione accolta nel presente Piano. Le “Aree a rischio corruzione” sono quegli aggregati che si valutano, in base alle informazioni disponibili e desumibili dall’analisi di contesto, maggiormente esposti al rischio corruzione. Le “Aree a rischio corruzione”, secondo la determinazione ANAC n. 12 del 2015, non modificata dal PNA 2016, si distinguono in “Generali”, riscontrabili in tutte le pubbliche amministrazioni, e “Specifiche”, quelle che le singole Amministrazioni individuano, in base alla tipologia di ente di appartenenza (Ministero, Regione, Comune, ecc.), del contesto, esterno e interno, in cui si trovano ad operare e dei conseguenti rischi correlati.

7.1 Aree a rischio “generali” e sotto - aree

In via preliminare si rende necessario individuare quelle categorie di attività amministrative che, per le loro caratteristiche, devono essere necessariamente presidiate. Il Piano Nazionale Anticorruzione del 2013, pur evidenziando che le Aree a rischio corruzione variano a seconda del contesto esterno ed interno e della tipologia di attività istituzionale svolta dalla singola amministrazione, tuttavia specifica anche che l’esperienza internazionale e quella nazionale mostrano che vi sono delle aree a rischio ricorrenti, rispetto alle quali potenzialmente tutte le pubbliche amministrazioni sono esposte e che sono già indicate, all’art. 1, comma 16, della L. n. 190/2012, che recita: “16. Fermo restando quanto stabilito nell’articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ... le pubbliche amministrazioni assicurano i livelli essenziali di cui al comma 15 del presente articolo con particolare riferimento ai procedimenti di:

- a. autorizzazione o concessione;
- b. scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163 (ora d.lgs.50/2016);
- c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

d. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009.”

Il Piano Nazionale Anticorruzione del 2013 ha derivato, da tale disposizione, quattro Aree rischio corruzione:

1. Acquisizione e progressione del personale;
2. Affidamento di lavori, servizi e forniture;
3. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
4. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; ciascuna di queste Aree è stata a sua volta articolata in sottoaree.

Con la determinazione n. 12 del 2015, in sede di modifica del PNA, l'ANAC ha stabilito che, a parte le Aree sopra citate, comunque “vi sono attività svolte in gran parte delle amministrazioni ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, che ... sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi”.

Queste ulteriori Aree sono:

1. Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio
2. Controlli verifiche, ispezioni e sanzioni
3. Incarichi e nomine
4. Affari legali e contenzioso.

Assieme alle quattro Aree già denominate dal PNA 2013 come “obbligatorie”, queste ulteriori quattro Aree vanno a comporre, secondo i nuovi indirizzi dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, le Aree c.d. “generali”.

AREE A RISCHIO GENERALI

AREE SOTTO-AREE

1. Acquisizione e gestione del personale

1.1. Reclutamento

1.2. Progressioni di carriera (es.: progressioni orizzontali, conferimento responsabilità Posizioni Organizzative)

1.3. Valutazione del personale (dirigente e non dirigente)

1.4. Autorizzazione di incarichi extraistituzionali

2. Contratti pubblici

2.1 Affidamento di lavori e opere pubbliche

2.1.1 Programmazione

2.1.2 Progettazione

2.1.3 Selezione del contraente

2.1.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto

2.1.5 Esecuzione del contratto

2.1.6 Rendicontazione del contratto

2.2 Acquisizione di servizi

2.2.1 Programmazione

2.2.2 Progettazione

2.2.3 Selezione del contraente

2.2.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto

2.2.5 Esecuzione del contratto

2.2.6 Rendicontazione del contratto

2.3 Acquisizione di forniture/beni

2.3.1 Programmazione

2.3.2 Progettazione

2.3.3 Selezione del contraente

2.3.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto

2.3.5 Esecuzione del contratto

2.3.6 Rendicontazione del contratto

3. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es.: concessioni, autorizzazioni, provvedimenti equivalenti comunque denominati)

3. 1. Provvedimenti amministrativi vincolati

3.2. Provvedimenti amministrativi discrezionali

4. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es.: erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché' attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati)

4.1. Provvedimenti amministrativi vincolati

4.2. Provvedimenti amministrativi discrezionali

5. Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio

5.1. Gestione delle entrate

5.2. Gestione della spesa

5.3 Gestione del patrimonio costituito da beni mobili

5.4 Gestione del patrimonio costituito da beni immobili (acquisti, alienazioni, concessioni ecc.)

6. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

6.1 Controllo su atti (es.: atti di controllo dei bilanci; atti di controllo dei provvedimenti, atti di controllo su autocertificazioni)

6.2 Ispezioni (es.: verbali e altri tipi di atti di natura ispettiva o di vigilanza o di inchiesta)

6.3 Sanzioni (amministrative, disciplinari ecc-)

7. Incarichi e nomine

7.1. Conferimento di incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali

7.2. Conferimento di incarichi di collaborazione a persone fisiche (incarichi professionali, occasionali, collaborazioni gratuite, tirocini, stage...)

7.3 Collaborazioni con persone giuridiche pubbliche e private o associazioni di fatto (es: collaborazioni sulla base di convenzioni ex art. 15 L. 241/90 e di leggi speciali)

7.4. Provvedimenti di nomina/designazione in organi di altri soggetti pubblici e privati

7.5. Provvedimenti di nomina/designazione presso soggetti esterni al sistema regionale

8. Affari legali e contenzioso

8.1 Contenzioso stragiudiziale (es.: procedure di mediazione e conciliazione)

8.2 Contenzioso giudiziario

8 Principali strumenti per la prevenzione della corruzione previsti dalla normativa vigente

Sono di seguito individuati i principali strumenti per la prevenzione della corruzione, previsti dalla L. 190/12 e dal PNA e suoi aggiornamenti:

8.1 Gestione del rischio

Individuazione delle aree a rischio, attribuzione dell'indice di rischio e programmazione delle misure di prevenzione; vedi pag.5

8.2 Programma formativo "anticorruzione"

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione, in quanto rappresenta un settore strategico per qualificare e rafforzare le competenze dei collaboratori e, dunque, per prevenire possibili eventi corruttivi. Nel corso del 2019 è stata erogata una formazione di carattere generale con particolare riferimento al quadro normativo in materia di anticorruzione e trasparenza e ai contenuti del codice di comportamento (76 dipendenti formati al 31.12.2019).

Il RPTC ha partecipato ad un seminario di studi avente a tema : " *Tecniche di redazione del Piano Anticorruzione 2020 – 2022. Anticorruzione e obblighi di trasparenza – le ultime novità in materia di personale, appalti pubblici, accesso agli atti e privacy*".

L'Agenzia intende proseguire l'attività di formazione sia di "livello generale" che di "livello specifico" in tematiche settoriali (es. In materia di appalti e contratti).

8.3 Codice di comportamento

In attuazione di quanto previsto dall'articolo 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 1, comma 2, del D.P.R. n. 62 del 2013, l'Agenzia, con decreto n. 34 del 31.07.2019, ha adottato un proprio codice di comportamento. Tale Codice è stato pubblicato sul sito internet di ARTI, alla sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni Generali – Atti generali", inoltre, per una maggiore diffusione, si è proceduto anche con l'invio a tutto il personale mediante e-mail.

Il Codice di comportamento di ARTI, oltre a costituire, oltre a costituire un obbligo di legge, rappresenta uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, in quanto specificatamente diretto a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a principi di legalità ed eticità nell'ambito aziendale. Tali misure operano in ambito trasversale all'interno dell'amministrazione in relazione a tutte le aree e servizi aziendali.

Per le procedure di affidamento effettuate, l'Agenzia ha provveduto a riportare, nel contenuto prestazionale/capitolato speciale d'appalto, una menzione specifica riguardante

il rispetto del codice di comportamento per gli operatori economici ed il loro personale, indicando in modo specifico l'obbligo per l'appaltatore di impegnarsi ad osservare e far osservare ai propri dipendenti e collaboratori, a qualsiasi titolo, gli obblighi di condotta previsti dal suddetto codice.

Per quanto concerne l'assunzione di personale alle dipendenze dell'Agenzia, al momento della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sarà consegnata la copia del Codice di Comportamento, con lo scopo di mettere a conoscenza il dipendente sui relativi obblighi di condotta.

Nel mese di dicembre 2019 l'Anac ha posto in consultazione delle nuove Linee guida di carattere generale in materia di Codici di comportamento, al fine di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le amministrazioni proprio per il valore che essi hanno per orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione.

Il fine è quello di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento e orientare le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento che integrino e specificino i doveri minimi posti dal d.P.R n. 62 del 2013, con contenuti che non siano meramente riproductivi del codice generale, ma che siano utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico.

Una volta emanate le linee guida da parte di Anac, l'Agenzia procederà ad una riflessione sulle nuove misure in termini di doveri di comportamento da inserire nell'eventuale aggiornamento del Codice di comportamento aziendale attualmente in vigore.

8.4 Rotazione del personale.

Le misure in materia di rotazione dei dirigenti che gestiscono processi amministrativi inseriti in aree a rischio corruzione, saranno adottate dall'Agenzia nel corso dei prossimi anni tenuto conto che l'Agenzia, in quanto Ente di neonata istituzione come sopra descritto, ha attribuito per la prima volta incarichi dirigenziali nel corso dell'anno 2018 e, di conseguenza, in riferimento al presente piano triennale, si trova ancora ad essere in una fase di prima attribuzione di tutti gli incarichi dirigenziali.

Le misure in materia di rotazione dirigenziale saranno quindi sviluppate in una fase successiva al rinnovo degli incarichi dirigenziali e solo dopo una più compiuta definizione della struttura organizzativa e la conclusione delle procedure selettive in corso con l'assunzione di nuovi dirigenti e collaboratori di cat. C e D.

8.5 Conflitto di interessi e obbligo di astensione

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.

La Legge 190/2012, nell'intento di rafforzare tale principio ha innovato la Legge 241/1990 sul procedimento amministrativo, introducendo l'art. 6 bis "Conflitto di interessi", che prevede l'obbligo di astensione ed il dovere di segnalare ogni situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, da parte del responsabile del procedimento e dei titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali, nonché da parte del soggetto competente ad emanare il provvedimento finale.

Il quadro normativo deve essere completato con la lettura del DPR 62/2013, che all'art. 7 introduce una tipizzazione delle ipotesi di conflitto di interesse.

L'Agenzia ha integrato la disciplina nazionale in materia, con l'adozione del Codice di Comportamento dei Dipendenti, approvato con decreto n. 314 del 31/07/2019.

A seguito dell'adozione del Codice di Comportamento è stato richiesto a tutto il personale in servizio di rilasciare la dichiarazione sugli eventuali interessi finanziari (art. 6 del Codice di comportamento ARTI) attraverso la compilazione della modulistica appositamente redatta allo scopo.

Nel corso del 2020, al fine di procedere ad una maggiore sensibilizzazione sulla tematica attenente il conflitto di interesse, sia attuale che potenziale, saranno intraprese adeguate iniziative formative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

Con specifico riferimento alle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in aderenza alle Linee guida Anac n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici», è stata prevista la predisposizione di una dichiarazione espressa sull'assenza di conflitto da parte del RUP rispetto alla specifica procedura di gara.

8.6 Tutela del *whistleblower*

In attuazione delle “ Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”, introdotte dalla legge 30 novembre 2017 n. 179, ARTI ha istituito una casella di posta elettronica dedicata alla segnalazione di eventuali illeciti, irregolarità o violazioni al Codice di comportamento., mediante l'utilizzazione di apposita modulistica da inviare all'Agenzia all'indirizzo di posta elettronica anticorruzione@arti.toscana.it

8.7 Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali

Il D.Lgs. 39/2013 recante “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso la pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1 commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*” prevede al Capo III e IV tre differenti situazioni di inconferibilità di incarichi dirigenziali, mentre al Capo V e VI specifiche ipotesi di incompatibilità degli stessi.

Come riportato dall'art. 20 del D.Lgs. 39/2013 l'interessato deve:

- all'atto di conferimento dell'incarico presentare una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità;
- nel corso dell'incarico presentare annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

In ottemperanza a tale disciplina l'Agenzia ha acquisito le dichiarazioni relative all'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità sia del Direttore che dei Dirigenti.

Le dichiarazioni rese, ai sensi della normativa vigente, sono state pubblicate sul sito internet di ARTI, alla sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Personale”.

Nel corso del 2020, si procederà con la richiesta di analoghe attestazioni.

8.8 Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego)

In materia di conferimento e autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni, la Legge 190/2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei Dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, in quanto il conferimento di tali incarichi potrebbe determinare situazioni di conflitto di interessi tali da compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

L'Agenzia, in qualità di Ente dipendente della Regione Toscana, nel conferire lo svolgimento di tali incarichi trae riferimento dalla Legge Regionale 8 gennaio 2009 n. 1, nonché dal DPGR 24 marzo 2010 n. 33/r e s.m.i. contenente il Regolamento per l'attuazione della legge di cui sopra.

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 18 del D.Lgs. 33/2013, è stato pubblicato l'elenco degli incarichi conferiti e autorizzati a ciascuno dei dipendenti, con l'indicazione dell'oggetto, del provvedimento di autorizzazione, della durata e del compenso spettante lordo nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Personale - Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)".

8.9 Disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro

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

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso un'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

La norma prevede quindi una limitazione alla libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la convenienza di accordi fraudolenti.

A tale scopo, a decorrere dal 2020, si prevede di predisporre ed acquisire, al momento della cessazione dei contratti di lavoro, una apposita dichiarazione di consapevolezza di osservanza del divieto.

In relazione alle procedure di approvvigionamenti di beni, servizi e lavori, l'Azienda acquisisce, mediante la presentazione del Documento di gara unico europeo (DGUE), espressa dichiarazione degli operatori economici in merito all'assenza della fattispecie di cui all'art. 53 comma 16 ter del D.lgs. 165/2001 "attività successiva alla cessazione del

rapporto di lavoro – pantouflage o revolving door” (vedi dichiarazione di cui al punto 7, parte III, sez. C del DGUE).

8.10 Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente

L'articolo 35 bis del d.lgs. 165/2001 impone il divieto per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, di assumere i seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impiego;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessione dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici.

E' intenzione dell'Agenzia codificare alcune direttive in materia di partecipazione a commissioni di gara e di concorso.

Nel corso del 2019 non sono state nominate Commissioni aggiudicatrici ai sensi dell'art. 77 del d.lgs. 50/2016.

Relativamente alle commissioni di concorso sono state acquisite dall'interessato le dichiarazioni necessarie in merito all'assenza di cause ostative alla nomina.

8.11 Società partecipate

Ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs 33/2013 è compilata la sotto-sezione Enti controllati/Società partecipate con le informazioni previste dalla legge. In occasione dell'approvazione della determinazione ANAC N. 1134/2017, “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, è stata sollecitata l'unica società partecipata di ARTI, la F.I.L. Formazione Innovazione Lavoro S.r.l. Socio Unico, società a capitale interamente pubblico partecipata da ARTI – Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego. ,ad ottemperare agli adempimenti previsti. F.I.L., dovrà vigilare sulla corretta applicazione della normativa. La società partecipata ha adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022

8.12 Trasparenza

Per quanto riguarda la trasparenza le azioni e gli obiettivi da perseguire sono descritti nell'apposita sezione IV a cui si fa rinvio.

PARTE IV – SEZIONE TRASPARENZA

9. Premessa

La presente sezione individua le iniziative dell’Agenzia Regionale per il Lavoro volte a garantire un adeguato livello di trasparenza in attuazione del D.Lgs.n.33/2013, novellato dal D.Lgs.n.97/2016, dal Piano nazionale anticorruzione 2016 (delibera ANAC n.831/2016), ed in osservanza:

- delle Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs.n.33/2013 come modificato dal D.Lgs.n.97/2016 (delibera ANAC n.1310 del 28/12/2016);
- delle Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co.2 del D.Lgs.n.33/2013 Art. 5-bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni» (delibera ANAC n.1309 del 28/12/2016).

All’interno di tale quadro di riferimento sono, pertanto, individuate:

- misure e strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, anche di natura organizzativa, dirette ad assicurare: la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, ai sensi degli articoli 10 e 43, co. 3 del D.lgs. n. 33/2013;
- azioni e strumenti attuativi, anche di natura organizzativa, diretti ad assicurare la regolare attuazione dell’accesso civico (proprio e generalizzato), ai sensi degli articoli 5 e 43, co. del D.lgs. n. 33/2013;
- misure di trasparenza ulteriori rispetto agli specifici obblighi di pubblicazione già previsti dalla normativa vigente, attraverso la pubblicazione dei c.d. “dati ulteriori” nella sotto- sezione di I livello “Altri contenuti” del portale “Amministrazione Trasparente”, nell’osservanza di quanto stabilito dalla normativa in materia di riservatezza e tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679);
e sono inoltre definiti:
- gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, e le relative azioni attuative.

L’Agenzia regionale Toscana per l’impiego (ARTI), istituita con legge regionale 8 giugno 2018, n. 28. Modifiche alla L.R. 32/2002 art. 21 ter Disposizioni di riordino del mercato del lavoro” nel percorso di costituzione e nel passaggio di competenze dei servizi per l’impiego dalle Province e dalla Città metropolitana di Firenze all’Agenzia è stato avviato un processo di riorganizzazione e innovazione con lo scopo di delineare un nuovo sistema unitario nelle prassi e nelle procedure.

Nell'ambito di questo processo un posto di rilievo è occupato dalle attività di informazione e pubblicizzazione sui servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

IDOL WEB è il nuovo servizio internet gratuito dell'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego (ARTI) per l'accesso ai servizi per il lavoro. L'obiettivo principale è garantire ai cittadini, alle imprese e agli altri operatori del sistema lavoro un servizi online per accedere alle informazioni e ai servizi per il lavoro e rendere più efficace l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Le persone in cerca di lavoro possono registrarsi e gestire un proprio spazio personale cui accedere in ogni momento per consultare le offerte di lavoro; scrivere il CV e la lettera di presentazione da utilizzare per candidarsi agli annunci o per inviare una candidatura spontanea alle aziende iscritte al sito; trovare il corso di formazione più adatto a perfezionare le proprie competenze; usufruire di servizi amministrativi;

Le imprese a loro volta possono disporre di un'area riservata dove poter inserire un'offerta di lavoro e ricercare profili professionale, obiettivo strategico è quello di sviluppare nuovi servizi online sia per le persone in cerca di lavoro sia per le imprese.

In IDOL WEB sono previste 11 sezioni territoriali

Le macro aree fanno riferimento ai servizi:

- ai cittadini, che conterranno informazioni su come trovare lavoro, su corsi di formazione, sui tirocini;
- alle imprese che avranno informazioni sulla ricerca del personale, attivazione di tirocini, sul collocamento mirato;

I siti conterranno inoltre informazioni sulle sedi e orari di apertura, pubblicazioni delle offerte di lavoro, promozione di iniziative specifiche di ogni territorio.

In particolare, resta primario l'obiettivo di puntare sulla massima trasparenza dell'azione amministrativa come migliore politica a costo zero contro la corruzione. Come unanimemente riconosciuto, infatti, una adeguata applicazione dei principi di trasparenza consente di abbassare i costi, migliorare la qualità dei servizi offerti e garantire un controllo sociale come deterrente a fenomeni di corruzione.

Il tema della trasparenza e degli adempimenti ad essa collegati consente di trasformare i vincoli in opportunità soprattutto per uno dei segmenti più rilevanti della missione istituzionale di ARTI.

Trasparenza significa possibilità di accedere ai documenti/dati/informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, per favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e dell'utilizzo delle risorse pubbliche.

Inoltre la trasparenza coinvolge l'identità e i valori di una organizzazione, le modalità con cui questa esplicita le proprie intenzioni e obiettivi, e quindi contribuisce a determinare il grado di fiducia e affidabilità sul suo operato. Richiama un'etica della

responsabilità, poiché oltre ad efficienza ed efficacia occorre anche rispondere a principi di correttezza e coerenza nell'assolvimento della missione istituzionale.

Nel caso dell'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego la missione e gli obiettivi della sua attività sono delineati in modo molto chiaro dalla legge regionale 8 giugno 2018, n. 28. Modifiche alla L.R. 32/2002 art. 21 ter "Disposizioni di riordino del mercato del lavoro".

La trasparenza è dunque una linea strategica di intervento trasversale a tutta l'attività dell'Agenzia regionale toscana per l'impiego che caratterizza non solo la sua missione istituzionale, ma anche gli adempimenti più propriamente amministrativi e la sua stessa organizzazione.

Per promuoverla concretamente occorrono disposizioni e strumenti organizzativi, comunicativi e tecnologici appropriati, sempre secondo una logica che mira ad indirizzare azioni e risorse al miglioramento e alla qualificazione dei servizi, prestando particolare attenzione a quanto parallelamente viene realizzato dalla Regione Toscana

A partire dal 2018, è in fase di realizzazione un importante lavoro di impianto della funzione di trasparenza all'interno del sito istituzionale dell'Agenzia con la sezione **Amministrazione trasparente** che è stata organizzata in conformità del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni". La sezione "Amministrazione trasparente" è organizzata in modo che, cliccando sull'identificativo di una sotto sezione, sia possibile accederne ai contenuti od ad una pagina specifica della sotto sezione. Qualora sia necessario pubblicare nella sezione in questione, documenti o dati già pubblicati in altre parti del sito, è creato un collegamento ipertestuale ai contenuti stessi. Per il rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali non verranno pubblicati i dati personali ritenuti non pertinenti ed eccedenti. In ogni caso la protezione dei dati sensibili è attuata mediante la profilazione in forma anonima dei dati. I dati pubblicati devono rispettare criteri di qualità quali integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, indicazione della provenienza e riutilizzabilità ai sensi degli artt. 6, 7 e 7 bis del D.Lgs 33/2013. I dati pubblicati hanno formato di tipo aperto, con le seguenti caratteristiche:

- sono disponibili secondo i termini di una licenza che ne permetta l'utilizzo da parte di chiunque;
- sono accessibili attraverso le tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- sono resi disponibili gratuitamente.

Alla luce di quanto fin qui premesso, per il triennio 2020-2022 l'Agenzia Regionale per l'impiego intende apportare quei miglioramenti che consentano di elevare gli standard quanti/qualitativi delle prestazioni erogate, attribuendo alla trasparenza una triplice valenza:

- adempimento di legge che costituisce anche un'occasione per potenziare e razionalizzare i servizi informativi esistenti;
- fattore di accelerazione dell'amministrazione digitale, che impone di dare continuità e sviluppare i processi di dematerializzazione e digitalizzazione dell'attività amministrativa;
- "scelta strategica" in quanto consente di diffondere una cultura e una pratica che dall'organizzazione si riverbera anche nei confronti degli cittadini e degli altri soggetti, istituzionali e non solo, che a vario titolo hanno relazioni con l'Agenzia. Il sito sarà ulteriormente implementato nella sezione Organizzazione non appena sarà completato il processo di strutturazione organizzativa di ARTI, le pagine sono costantemente aggiornate e progressivamente integrate con i dati e le informazioni che si rendono disponibili.

10 Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e accesso civico, individuati per la promozione di maggiori livelli di trasparenza, ai sensi di quanto disposto dal novellato art. 10 co.3 del D.lgs.n.33/2013, per il prossimo triennio sono:

- la promozione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA);
- l'implementazione del flusso informatizzato connesso alla pubblicazione dei provvedimenti amministrativi;
- l'implementazione ed aggiornamento della sezione trasparenza del sito dell' ARTI

Di seguito, per ciascuno degli obiettivi strategici individuati, saranno programmate le azioni che interesseranno il triennio 2019– 2021.

Si dovrà inoltre operare anche sul fronte della "trasparenza interna" all'Agenzia, organizzando iniziative e/o percorsi info/formativi utili per migliorare la conoscenza dei processi lavorativi aziendali.

10.1 Implementazione della sezione trasparenza del sito dell'ARTI

La trasparenza si configura prioritariamente come esigenza di chiarezza, comprensibilità, non equivocità dell'azione della pubblica Amministrazione, anche al fine di garantire l'imparzialità, il buon andamento e la legalità dell'azione amministrativa. Si intende continuare nel processo di implementazione e aggiornamento continuo del sito web istituzionale dell'Agenzia ed in particolare della sezione Amministrazione Trasparente.

11 Governance, relazioni e operatività a supporto della trasparenza

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ha un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici, competenti per materia e funzione nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati.

Il R.P.C.T. dell'Agenzia Regionale per il Lavoro:

- indirizza e coordina la redazione del Programma della Trasparenza avvalendosi del supporto dei dirigenti dell'Arti;
- sovrintende alla organizzazione e gestione della sezione di "Amministrazione Trasparente";
- esercita il controllo periodico degli obblighi di pubblicazione, sollecita i responsabili delle pubblicazioni, segnala inadempienze a organismi preposti;
- svolge azione di sensibilizzazione per promuovere la "cultura della trasparenza";
- assicura il diritto dei cittadini all'accesso civico;

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza viene effettuato costantemente, anche ricorrendo a controlli "a campione", salvo criticità emerse a seguito di eventuali richieste di accesso o a seguito di rilievi e/o segnalazioni di soggetti portatori di particolari interessi, come ad esempio fruitori di servizi.

Dati ulteriori

La fornitura delle informazioni e dei dati oggetto dei nuovi obblighi normativi è una condizione necessaria ma non sufficiente per l'effettiva affermazione dei principi di accesso e trasparenza, che sono la finalità ultima di questo programma. I dati sono indispensabili per chi voglia conoscere e valutare l'operato di un'amministrazione, ma devono essere comprensibili e contestualizzati, attraverso legende e altri supporti alla lettura, comprese le rappresentazioni grafiche.

Ciò vale a maggior ragione per i dati elementari (forniti in formati aperti) per cui sono indispensabili adeguati processi di trattamento e rappresentazione per divenire intelligibili e utili ai destinatari finali.

Una pubblica amministrazione non si può sottrarre a queste considerazioni, ritenendo di aver svolto il proprio compito semplicemente fornendo i dati elementari e demandando solo a soggetti esterni l'eventuale riutilizzo di quei dati.

Perciò, nel triennio di validità di questo programma, particolare attenzione verrà posta a quelle

iniziative volte a migliorare la rappresentazione e dunque la comprensibilità dei dati informazioni

pubblicati, anche presso i non addetti ai lavori.

Tra gli ambiti su cui si cercherà di sperimentare tali soluzioni vi sono quelli relativi ai dati di bilancio e quelli riguardanti le gare e appalti.

L'Agenzia regionale toscana per l'impiego per sua missione istituzionale deve garantire un costante miglioramento della qualità dell'informazione sui servizi ed interventi realizzati, secondo una logica che consenta e promuova la massima accessibilità per tutte le tipologie di utenti, anche avendo a riferimento le funzioni informative svolte Centri per l'impiego (per disoccupati, inoccupati, persone in condizione di fragilità).

12. La definizione dell'esercizio del diritto di accesso civico "generalizzato". Prime misure organizzative per garantire il coordinamento nella gestione delle diverse istanze di accesso (civico, generalizzato, documentale).

Come noto, la novità più significativa del D.Lgs.n.97/2016 è costituita dall'introduzione del diritto di accesso civico generalizzato sul modello FOIA (*Freedom of Information Act*), ai sensi del quale, "chiunque" ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis del D.Lgs.33/2013.

Come evidenziato dalla delibera ANAC in materia di accesso civico sopra citata, "la ratio della riforma 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 co. 2 del decreto trasparenza)".

Senza entrare nella disamina dell'istituto giuridico, ai fini del presente documento, in ragione della centralità e strategicità che assume l'istituto nel sistema della trasparenza, risulta prioritario per l'Agenzia definire le misure organizzative "per controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico" (art. 43 co. 4 del novellato decreto trasparenza)".

Le citate Linee guida ANAC, considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso civico generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso, suggeriscono l'adozione, anche in forma di un regolamento sull'accesso, di una disciplina organica e coordinata delle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra gli uffici che vi devono dare attuazione.

Nel caso dell'accesso civico generalizzato le strutture possono consultare la struttura di supporto del RPCT.

Per facilitare l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato da parte dei cittadini e soggetti interessati sarà prevista nel sito "Amministrazione trasparente" la sotto-sezione "Altri contenuti" - voce "Accesso civico".

13 Vigilanza sull'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza: ruoli, responsabilità e sanzioni

Il R.P.C.T.

Come detto, il R.P.C.T. svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte degli uffici degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione alla Direzione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

I DIRIGENTI

I dirigenti garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

I dirigenti e il R.P.C.T. controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dalla regolamentazione di riferimento.

In relazione alla loro gravità, il R.P.C.T. segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'UPD, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

Il RPCT segnala altresì gli inadempimenti alla Direzione, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Come già illustrato in precedenza, l'Organismo Indipendente di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel P.T.P.C. e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori.

L'OIV utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'art.5-bis del D.Lgs.n.33/2013, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Il R.P.C.T. non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui sopra se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

ANAC

Le funzioni di controllo esercitate dall'ANAC sono disciplinate dall'art.45 del D.Lgs.n.33/2013, a cui si fa rinvio.

Si rinvia, inoltre, all'art.47 del D.Lgs.n.33/2013 e al Regolamento ANAC del 16 novembre 2016 "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97" (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2016), che disciplina il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni irrogate da ANAC per la violazione degli obblighi di trasparenza.

PARTE V – DISPOSIZIONI FINALI

14. Processo di adozione del Piano

14.1 Descrizione dell'iter seguito per l'elaborazione del piano

Per l'elaborazione del PTPC, ci si è avvalsi del contributo dei dirigenti e dei collaboratori dell'ARTI e di Regione Toscana

14.2 Pubblicazioni/Comunicazioni obbligatorie

In base all'indirizzo dell'ANAC, il Piano deve essere pubblicato esclusivamente sul sito istituzionale dell'Amministrazione/Ente nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sottosezione "Disposizioni generali" e in "*Altri contenuti*", "*Corruzione*".

In una logica di semplificazione degli oneri, pertanto, esso non deve essere trasmesso all'ANAC né al Dipartimento della Funzione Pubblica, ma deve essere oggetto di pubblicazione entro il 31 gennaio di ogni anno e deve essere comunicato all'OIV.

L'avvenuta pubblicazione sul sito web, inoltre, deve essere oggetto di segnalazione, via mail personale, a ciascun dipendente e collaboratore regionale.

In fase di reclutamento, occorre segnalare al neo-assunto la pubblicazione del Piano e il suo obbligo di prenderne conoscenza sul sito web dell'Amministrazione.