

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

TRIENNIO DI RIFERIMENTO 2022-2024

SOMMARIO

PARTE I - QUADRO GENERALE

1. Finalità e struttura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

2. Quadro normativo di riferimento

3. Indirizzi strategici per la programmazione anticorruzione e trasparenza

4. Analisi del contesto esterno ed interno

4.1 Contesto esterno

4.2 Contesto interno

5. Struttura di riferimento

5.1 Gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione

5.2 Il Direttore

5.3 Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza

5.4 Staff di supporto diretto

5.5 I Referenti per l'anticorruzione a livello territoriale

5.6 I Dipendenti

5.7 I Collaboratori

5.8 Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

5.9 Ufficio per Procedimenti Disciplinari (UPD)

5.10 Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti

5.11 Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer - DPO)

6. Le Responsabilità

6.1 Responsabilità del RPCT

6.2 La responsabilità dei dirigenti

6.3 La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione

PARTE II - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E GESTIONALE

7. Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2022 - 2024

8. Analisi e valutazione del rischio: metodologia e tempistica

PARTE III - MISURE GENERALI

9. Misure generali della prevenzione della corruzione

- 9.1 Trasparenza
- 9.2 Codice di comportamento
- 9.3 Rotazione del personale.
- 9.4 Conflitto di interesse e obbligo di astensione
- 9.5 Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti (extra-impiego)
- 9.6 Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi (D.Lgs 39 del 2013)
- 9.7 Attività successive alla cessazione dal servizio (arti.53 co.16 ter del D.Lgs165/2001)
- 9.8 Disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente
- 9.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito
- 9.10 Programma formativo “anticorruzione”
- 9.11 Patti di integrità negli affidamenti
- 9.12 Regolamento per lo svolgimento di controlli a campione sui micro-affidamenti
- 9.13 Società partecipate

10. Misure specifiche antifrode

PARTE IV – SEZIONE TRASPARENZA

11. Premessa

12. Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza

- 12.1 Implementazione della sezione trasparenza del sito di ARTI

13 Governance, relazioni e operatività a supporto della trasparenza

14. 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)

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

PARTE V – DISPOSIZIONI FINALI

16. Processo di adozione del Piano

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

16.2 Pubblicazioni/Comunicazioni obbligatorie

ALLEGATI:

Allegato 1 - Amministrazione trasparente

Allegato 2 - Procedura WHISTERBLOWER

Allegato 3 - Mappatura processi Servizi del Lavoro - Contratti

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 mettere in campo misure utili a 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 2022-2024, che costituisce l'aggiornamento del precedente PTPC adottato con Decreto del Direttore n. 124 del 25.03.2021 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".

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 L.R. n. 32 del 26 luglio 2002).

Ha avviato la sua operatività a luglio 2018, nel luglio 2021 è stato definito il nuovo assetto territoriale, l'assetto organizzativo è in via di definizione ma ancora da completare, anche a seguito dell'approvazione del Decreto n. 365 del 26.8.2021 con oggetto "Adozione del Modello Organizzativo a tendere dell'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego – Definizione strutture organizzative a presidio dei processi trasversali".

Sono ancora in atto alcune procedure concorsuali che hanno subito ritardi causa emergenza sanitaria e sono ancora in via di completamento alcune importanti innovazioni tecnologiche, finalizzate ad una maggiore digitalizzazione dei sistemi e delle attività

Come Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego, i rapporti con Regione Toscana sono stati regolati dalla Convenzione di Avvalimento, approvata con Delibera G.R.T n. 707 del 25.6.2018, rinnovata con Delibera G.R.T. n 1135 del 8.11.2021 che all'Art. 11 e ss. 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".

In via preliminare occorre chiarire che, in linea con la strategia delineata a livello internazionale che nazionale, "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". 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 “ risponde pertanto 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

Il presente Piano è redatto in attuazione della L. 190 del 6 novembre 2012 e sue mm.ii. e delle previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione.

3. Indirizzi strategici per la programmazione anticorruzione e trasparenza

La strategia per la prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Agenzia si fonda, oltre che sulla normativa di riferimento, sulle previsioni dei PNA e delle Linee Guida ANAC, sui seguenti indirizzi strategici per la pianificazione e programmazione degli interventi:

- Integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno Tale attività di integrazione, con particolare riferimento alla prevenzione della corruzione,

trasparenza e performance, avverrà in modo del tutto naturale nel momento in cui l'Agenzia adotterà, nei tempi e modi che saranno indicati, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) importante strumento di pianificazione e programmazione che si pone l'obiettivo di unificare in un unico documento tutto ciò che inerisce le attività e l'organizzazione dell'Agenzia.

- **Formazione quale strumento fondamentale per incrementare la conoscenza e la consapevolezza dell'utilità dei piani.** Al fine di creare nell'amministrazione una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza, punto di forza è la programmazione e l'attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale, specie quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo, che attraverso l'illustrazione della strategia di risk management adottata dall'Agenzia consenta la sua diffusione nell'organizzazione facilitandone l'attuazione.

- **Collaborazione tra il RPCT, Direzione e e responsabili delle strutture.** Tutti i soggetti coinvolti nella definizione delle strategie dell'Agenzia dovranno mettere a fattor comune le proprie conoscenze e le proprie competenze, affinché l'integrazione prevista dalla nuova logica di pianificazione e programmazione non sia solo su carta ma diventi effettiva, attraverso l'unificazione di azioni che rischiano di viaggiare parallelamente all'interno dell'organizzazione.

- **Monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione delle azioni di prevenzione e trasparenza e riesame complessivo del sistema di gestione del rischio.** Gli attuali sistemi di monitoraggio saranno implementati al fine di utilizzare l'esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione adottata anche in una prospettiva più ampia di raccordo con gli strumenti di pianificazione e programmazione che confluiranno nel PIAO al momento della sua adozione.

- **Incremento del grado di automazione e digitalizzazione dei processi** visti come una delle principali misure di prevenzione, volta non soltanto a garantire tracciabilità, verificabilità e imparzialità dell'operato, ma anche semplificazione e trasparenza.

La pandemia ha dato una spinta forte ai processi di digitalizzazione e, per questo, rappresenta uno dei principali fattori abilitanti per una buona riuscita del PNRR. La strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Agenzia non può pertanto prescindere dall'individuazione di misure volte all'incremento del livello di digitalizzazione dei processi.

4. 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.

4.1 Contesto esterno

Al 01.01.2019 in Toscana gli abitanti sono 3.692.865, dati estratti il 24.03.2022 da ISTAT.

a) Scenario economico

Lo scenario economico-sociale è stato fortemente condizionato, nel 2021, dalle ricadute della pandemia da Covid-19

Il lungo periodo di emergenza Covid-19 ha definito uno scenario caratterizzato anche nella nostra regione, come nel resto del Paese, da una recessione di ampie dimensioni, con conseguenze rilevanti sul mercato del lavoro e sui redditi da lavoro, intrecciandosi e acuendo le contraddizioni già esistenti e amplificando le disparità sociali e territoriali.

Le sfide da affrontare sono molteplici sotto vari punti di vista, tra le principali: contenere e tamponare le situazioni di disagio che esistono anche in questa regione, con particolare riferimento ai giovani e al loro complicato inserimento nel mercato del lavoro; ridurre le disparità di genere sostenendo la partecipazione femminile al lavoro sia in termini quantitativi (più donne occupate), sia qualitativi (occupazioni più stabili e carriere meno discontinue e frammentate, maggiore presenza nelle professioni apicali e non solo nei settori e nelle professioni iperfemminilizzate, con minori prospettive di carriera e peggio retribuite); ridurre il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, sostenendo la qualificazione e riqualificazione dei lavoratori, guardando ai settori strategici dell'economia regionale, alle vocazioni locali e ai fabbisogni professionali provenienti dai territori, ma accompagnando anche il sistema economico e produttivo sui temi dell'innovazione digitale, del verde e dell'economia circolare; superare le disparità territoriali che caratterizzano anche la Toscana con la presenza di importanti aree di crisi, in cui i problemi occupazionali non sono trascurabili anche per la popolazione adulta, e sostenere la coesione territoriale, per rilanciare uno sviluppo maggiormente equilibrato tra i territori della Toscana.

La recessione degli ultimi due anni, infine, ha operato in modo asimmetrico i sistemi locali, colpendo duramente, settori e lavoratori, nel commercio, nel turismo internazionale, nelle attività legate al tempo libero, nei servizi di cura alla persona, che ancora scontano difficoltà nel ritorno ad una graduale situazione di normalità.

Più in generale, però, al di là delle considerazioni di stampo congiunturale, la debolezza del ciclo economico, che è un problema nazionale, anche in Toscana ha negli anni indebolito il mercato del lavoro. Gli occupati sono cresciuti, nel tempo, ma prevalentemente a termine, a tempo ridotto e nei servizi meno qualificati. Il volume di lavoro è cresciuto significativamente meno del prodotto, determinando un quadro connotato da una forza lavoro sotto-utilizzata, che cresce soprattutto in settori a bassa dinamica salariale. Permane, inoltre, nel sistema un eccesso di offerta più alta di quanto non rivelino le statistiche ufficiali, che palesa un disaccoppiamento fra domanda ed offerta di competenze e profili professionali. In modo meno pronunciato che nel resto d'Italia, anche la Toscana mostra tratti tipici di un sistema a bassa crescita, in cui la parte vitale (le imprese che esportano, i lavori qualificati, i settori avanzati) che mostra *performances* analoghe a quelle che si registrano nelle realtà avanzate, come ad esempio in Germania, è sottodimensionata rispetto al resto del corpo meno vitale.

Naturalmente le politiche attive del lavoro e della formazione possono intervenire a mitigare criticità e problematicità, che si osservano nei territori e nella popolazione, e a supportare i processi di ripresa sul piano sociale, oltre che individuale

In Toscana come in Italia si assiste ad un graduale ritorno alla normalità, dopo gli anni segnati dalla pandemia di SARS Covid 2. Le dinamiche osservate testimoniano come l'uscita dalla crisi sia avvenuta in modo più rapido ed intenso di quanto avvenuto in precedenti fasi recessive in virtù prevalentemente del segno espansivo delle politiche di bilancio nazionali e regionali. Il congelamento, nel corso della pandemia, di un volume di lavoro corrispondente a circa 94 mila lavoratori ha favorito, assieme al blocco dei licenziamenti, la tenuta complessiva dell'occupazione, rendendo al contempo più semplice

e veloce il recupero delle posizioni lavorative. La Toscana ha oggi recuperato il livello occupazionale pre Covid 19 (+2 mila addetti alle dipendenze, su base annua, rispetto al 2019), sebbene le occasioni di lavoro create siano prevalentemente a termine.

b) Criminalità e corruzione

In Regione Toscana per il quinto anno è stato realizzato il Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione nella regione, commissionato dalla Giunta regionale alla Scuola Normale Superiore di Pisa e presentato in un incontro con ricercatori universitari, magistrati e prefetti nel mese di dicembre 2021.

L'impatto della pandemia è stato molto severo in Toscana, come sull'intero territorio nazionale. La tradizionale resilienza della società e dell'economia toscana è stata messa a dura prova da una pluralità di sfide concomitanti, da quella sanitaria alle tante crisi che a questa si sono concatenate.

Se la crisi economico-finanziaria legata alla pandemia, infatti, ha elevato il rischio di infiltrazione criminale anche in Toscana – ed alcune evidenze emerse già nel 2020 tendono a confermare questa ipotesi – va riconosciuto come allo stesso tempo, nonostante le restrizioni sanitarie, l'azione di prevenzione e contrasto antimafia non ha conosciuto soste, intensificando uno sforzo, prima di tutto investigativo e conoscitivo, rispetto a fenomeni criminali che in questa regione assumono modalità e forme di riproduzione criminale talvolta più mimetiche rispetto ad altri territori del Centro- Nord Italia.

Nel corso del 2020, non sono emersi elementi che facciano ipotizzare un radicamento organizzativo tradizionale delle mafie nazionali in Toscana, sebbene alcune criticità ambientali, aggravate dagli effetti economici della crisi sanitaria, possono creare nuove opportunità criminali per attività di riciclaggio e di imprenditorialità mafiosa, prodromiche di una presenza organizzativa più incisiva e penetrante.

I mercati legali ed illeciti restano il fulcro di interesse di queste organizzazioni. Il mercato degli stupefacenti resta quello più importante, come provato dai traffici su larga scala di stupefacenti che hanno reso la Toscana un'essenziale base operativa di transito e destinazione delle droghe. I dati della Direzione Centrale per i Servizi Antidroga (2021) confermano l'elevata internazionalizzazione del mercato regionale, con organizzazioni straniere, che dimostrano di aver acquisito posizioni di mercato privilegiate nell'importazione su larga scala dall'estero e nella vendita all'ingrosso sul territorio toscano.

I dati del progetto C.E.C.O. (Codifica eventi di corruzione, analisi triennio 2018-2020) indicano che rispetto al biennio precedente, i settori maggiormente interessati dai reati contro la pubblica amministrazione sono stati anche nel 2020, gli appalti – complessivamente circa il 55% dei casi. In crescita rispetto al biennio precedente in termini percentuali – 11,5% di casi – anche gli eventi emersi nel governo del territorio. In calo rispetto agli anni precedenti gli eventi di potenziale corruzione che riguardano nomine e incarichi (4,5%) e controlli e verifiche (5,44%), quasi dimezzati

4.2 Contesto interno

4.2.1 L'Agenda regionale per il lavoro e la sua missione istituzionale

Il modello toscano dei servizi per il lavoro trova il suo perno nell'Agenzia regionale toscana per l'impiego ARTI che rappresenta il braccio operativo di Regione Toscana nella concreta gestione dei servizi per il lavoro e nell'erogazione di percorsi di politica attiva nei confronti di cittadini ed imprese. ARTI, operando in coerenza con gli indirizzi e le direttive regionali, è il soggetto attuatore delle politiche del lavoro, che trovano concreta realizzazione attraverso la rete di CPI diffusi sul territorio, quali terminali di servizi e prestazioni. Da un punto di vista organizzativo l'Agenzia è costituita da una struttura direzionale centrale di livello regionale, che elabora indirizzi e programmi, garantendo supporto e coordinamento, e da strutture periferiche decentrate denominate "Servizi per il lavoro", che a loro volta si articolano in uffici territoriali organizzati in Centri per l'impiego e Servizi territoriali.

L'assetto dei servizi per il lavoro dell'Agenzia tiene conto della sempre maggiore centralità dei CPI e del crescente ruolo assunto nell'attuale contesto economico-sociale, prevedendo un'articolazione organizzativa che ad oggi vede 5 strutture dirigenziali territoriali, a garanzia di una piena funzionalità e di un maggiore presidio dei servizi e degli interventi di politica attiva erogati.

4.2.2 Funzioni e competenze

Il Programma di attività 2022 di ARTI ha come punto di partenza quanto già sperimentato in Toscana negli ultimi anni rispetto ai temi delle politiche attive e della formazione, operando sul 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.

Nel triennio di riferimento del presente piano, con avvio nel 2022, l'Agenzia opererà seguendo i contenuti del Piano Attuativo Regionale (PAR) con il quale si attueranno le innovazioni contenute nel Programma Nazionale GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori), al fine di valorizzare e potenziare il sistema regionale delle politiche formative e del lavoro. I target a cui tali programmi si riferiscono si inseriscono pienamente nell'ambito della programmazione regionale per sostenere la ripresa dall'impatto socio economico della pandemia da COVID-19 e per promuovere uno sviluppo equo e sostenibile.

L'Agenzia garantisce 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 2021, 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 e dalle indicazioni contenute nel GOL/PAR;
- 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 continuerà a lavorare 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

4.2.3. 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 sette strutture organizzative: la Direzione, il Settore Bilancio e Contabilità e n. 5 Settori dei Servizi del lavoro territoriali come da assetto approvato con Decreto n.179 del 19/05/2021. E' stata effettuata con Decreto n. 365 del 26/08/2021 l'adozione del modello organizzativo a tendere dell'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego con la definizione delle strutture organizzative a presidio dei processi trasversali , ancora in strutturazione.

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 cui incarico è stato rinnovato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 109 del 29 aprile 2021

Il Collegio dei Revisori dell'Agenzia è stato rinnovato con Deliberazione del Consiglio Regionale della Toscana n. 46 del 28 aprile 2021 e risulta composto da:

Dr.ssa Nicoletta Capperi, Dr. Michele Gallicchio e Dr. Eros Ceccherini.

Quest'ultimo è altresì individuato quale Presidente del Collegio.

Complessivamente risultano in servizio, al 31/12/2021, n. 652 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.

ARTI - PERSONALE AL 31/12/2021														
COMPARTO	TIPO RAPPORTO	ore settimanali	Arezzo	Siena	Firenze	Prato	Grosseto	Livorno	Pisa	Massa Carrara	Lucca	Pistoia	Totale complessivo	
	tipo (pieno/ptime)													
COMPARTO	tempo pieno	36:00	45	40	191	16	41	64	64	38	57	49	605	
	part time	12:00			1									1
		18:00			2	4		1				1		9
		24:00									1			1
		25:12	2			1							1	4
		25:12												0
		36:00												0
		33:00	1	2	1					1			1	6
		18:00												0
	30:00				2			4	1		4	4	15	
	aspettativa	36:00							1					1
	personale distacco in entrata	36:00	1											1
	36:00										2			2
	totale			49	45	199	16	42	69	67	39	64	55	645
DIRIGENTE	tempo pieno	36:00	1		2			1		1			6	
	personale in aspettativa per incarico dirigenziale presso altro ente				1								1	
totale			1		3	0	1	0	1	0	0	1	7	
Totale complessivo			50	45	202	16	43	69	68	39	64	56	652	

Il numero del personale di Arti è suddiviso nelle seguenti categorie:

Dirigenti n. 7

Cat. D: n. 234

Cat. C: n. 370

Cat. B: n. 39

Totale n. 650 unità a tempo indeterminato e n. 2 unità in distacco (personale non dipendente).

Di questi n. 650 unità, n. 1 unità di Dirigente risulta essere in aspettativa senza retribuzione per incarico esterno.

Di questi n. 650 unità, n. 1 unità di personale di cat. D risulta essere in posizione di comando presso Regione Toscana.

Inoltre n. 2 unità di cat. C risultano essere, al 31.12.2021, in comando parziale presso altri Enti

Inoltre, per quanto riguarda il personale in distacco:

n. 2 unità di personale sono dipendenti regionali in distacco presso il CPI di Lucca.

n. 22 unità di personale ARTI è collocato in distacco presso gli uffici regionali.

5. Struttura di riferimento

5.1 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.

5.2 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'Agenda Regionale per l'Impiego;
- 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.

5.3 Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza

5.3.1 Nomina

Il RPCT di ARTI è stato nominato con Decreto della Direttrice n. 24 del 28/01/2022 nella persona del Dott.ssa Stefania Dini, Dirigente Settore Servizi per il Lavoro di Pisa e Massa Carrara, in sostituzione del Dott. Enrico Graffia, trasferito in Regione Toscana.

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:

- curare 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).

5.4 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

5.5 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 di area. Come proprio supporto i Referenti individuano estensori nella propria struttura organizzativa.

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;

5. coordinare e supervisionare le decisioni dei dirigenti responsabili delle strutture afferenti, circa la rotazione del personale addetto alle attività maggiormente a rischio (“alto”);
6. segnalare al RPCT ogni esigenza di modifica del PTPCT, ovvero di intervenuti mutamenti nell’operare delle strutture di afferenza;
7. 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;
8. 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;
9. inoltrare tempestivamente al RPCT le eventuali segnalazioni di illecito ricevute.

5.6 I Dipendenti

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 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

5.7 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 l’Impiego. 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.

5.8 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.

L’attuale OIV è stato nominato con DPGR n. 53 del 31 marzo 2022 per gli adempimenti relativi ai cicli di valutazione degli anni 2021-2023

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.

5.9 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.

5.10 Responsabile dell’Anagrafe unica delle stazioni appaltanti

Il responsabile dell’Anagrafe unica delle stazioni appaltanti dell’Agenzia Regionale Toscana per l’Impiego è la Direttrice Dott.ssa Simonetta Cannoni nominata in data 13/06/2019 e regolarmente registrata sul sito di ANAC.

5.11 Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer – DPO)

Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 prevede l’obbligo per gli Enti pubblici di designare il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer, di seguito DPO). ARTI tramite la convenzione sottoscritta con la Regione Toscana si avvale come gli altri Enti Dipendenti del supporto del DPO regionale, che con Delibera Giunta RT N. 649 del 14/06/2021 viene nominato, ai sensi dell’articolo 37 del Regolamento (UE) 2016/679, individuandolo nella persona giuridica del Consorzio Metis e come referente l’Avv. Filippo Castagna, a far data dal 1° luglio 2021, in sostituzione dell’Ing. Leonardo Borselli.

6. Le Responsabilità

6.1 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, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano...."

6.2 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.

6.3 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

7. Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2022-2024

L'Agenzia Regionale per l'Impiego 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 Toscana 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 2021 – 2022 – 2023 sono:

- proseguimento dell'attività di mappatura e 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 segnalato 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.

8. Analisi e valutazione del rischio: metodologia e tempistica

ARTI intende definire e completare le attività finalizzate alla introduzione e definizione di misure nei processi e nelle attività amministrative, al fine di dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione con l'obiettivo di attenuare e contrastare i comportamenti corruttivi.

L'obiettivo primario perseguito dall'Agenzia è la rilevazione dei processi e attività amministrative dell'Ente, con relativi flussi informativi e con l'individuazione dei ruoli, delle responsabilità e dei relativi strumenti di tutela.

Tale completa mappatura costituisce anche uno strumento essenziale ai fini del buon andamento e imparzialità dell'Ente così come previsto dall'art. 97 della Costituzione, nonché per assicurare l'uniformità dei servizi erogati in tutto il territorio regionale.

La mappatura dei processi consiste nella individuazione, per ciascun processo, delle sue fasi e delle responsabilità ad esse correlate.

Data la determinante importanza rivestita dalla “mappatura” dei processi, nel complessivo sistema di gestione del rischio, e il suo obiettivo principale di descrivere tutta l’attività dell’Agenzia, sono stati coinvolti tutti i Dirigenti.

Quest’ultimi, infatti, sono i principali soggetti che detengono una profonda conoscenza di come si configurano i processi decisionali e di quali profili di rischio possano presentarsi e sono, dunque, i più qualificati ad identificare le misure di prevenzione che maggiormente si attagliano alla fisionomia dei rispettivi processi.

A tal proposito è stata quindi inviata dal RPCT a tutti i Dirigenti una nota nella quale si richiedeva una ricognizione sui rispetti processi di competenza, al fine di identificare l’elenco completo dei processi svolti dall’Agenzia.

Al fine di agevolare gli uffici è stata predisposta una scheda, dove sono state riportate anche alcune indicazioni per il corretto svolgimento del processo di gestione del rischio, con l’obiettivo di conseguire un più alto grado di “omogeneità” ed esaustività nella rappresentazione delle informazioni rilevanti.

La compilazione di tale scheda consentirà di mappare ogni singolo processo individuando:

- origine del processo (input);
- risultato atteso (output);
- normativa di riferimento;
- sequenza di attività che consente di raggiungere il risultato e relativa responsabilità;
- i possibili eventi rischiosi;
- la valutazione del rischio;
- i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi.

Il risultato della nuova mappatura di tutti i processi svolti dagli Uffici costituirà la base di partenza per l’attività di prevenzione dei prossimi anni.

La mappatura delle attività poste in essere da tutti gli uffici, sarà poi registrata all’interno di una matrice in foglio elettronico composta dai seguenti gruppi di informazioni:

- la descrizione di ogni singola attività ed il relativo soggetto responsabile;
- la descrizione delle possibili fattispecie di comportamenti a rischio di corruzione in corrispondenza di ogni singola attività e l’individuazione dei “fattori abilitanti” dei fenomeni corruttivi, ossia “i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione” e che consentono “di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi”;
- la valutazione del rischio;
- l’individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione (misure generali e specifiche messe in campo da ogni singolo Ufficio)

In un’ottica di gradualità dell’azione preventiva, si ritiene necessario differire l’attività di stesura del “Registro dei rischi”, atteso che quest’ultimo presuppone un’attenta analisi e ponderazione dei comportamenti a rischio corruzione in rapporto ai processi ed alle attività svolte dagli uffici.

Gli interventi effettuati hanno interessato anche la metodologia di valutazione del rischio corruzione, in linea con gli indirizzi contenuti nell’allegato 1 del PNA 2019.

Seguendo quanto indicato dal PNA 2019, si è deciso di adottare una metodologia di analisi del rischio corruttivo basata su un approccio valutativo di tipo qualitativo, sull’analisi di specifici indicatori (criteri) stabiliti.

In relazione agli indicatori da utilizzare per il processo valutativo di tipo qualitativo sono stati individuati n. 6 indicatori di stima del livello di rischio ai quali associare, in relazione ad una valutazione qualitativa autoreferenziale, una scala di misurazione ordinale BASSO-

MEDIO-ALTO di stima del livello di rischio corruttivo per ogni singolo processo/attività mappata:

N.	Indicatore	Livello	Descrizione
1	Discrezionalità: indica se il processo mappato comporta l'esercizio di una discrezionalità amministrativa o se l'attività è vincolata in modo più o meno rigido	Alto	Ampia discrezionalità relativa alla definizione di obiettivi operativi o alle soluzioni organizzative da adottare
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa alla definizione di obiettivi operativi o alle soluzioni organizzative da adottare
		Basso	Modesta discrezionalità in termini di definizione degli obiettivi o in termini di soluzioni organizzative da adottare
2	Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative interne al processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso	Alto	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del Tar e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti.
		Medio	Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale con istruzioni puntuali su singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione.
		Basso	La normativa che regola il processo è puntuale, con istruzioni puntuali a livello regionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti.
3	Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai destinatari del processo	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante

4	Livello di opacità del processo , misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, a seguito di richiesta/e di accesso civico “semplice” e/o a seguito di controlli effettuati dallo stesso	Alto	Il processo è stato oggetto nell’ultimo anno di sollecito/i da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, a seguito di richiesta/e di accesso civico “semplice” e/o a seguito di controlli effettuati dallo stesso
		Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi due anni di sollecito/i da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, a seguito di richiesta/e di accesso civico “semplice” e/o a seguito di controlli effettuati dallo stesso
		Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati a seguito di richiesta/e di accesso civico “semplice” e/o a seguito di controlli effettuati dallo stesso
5	Presenza di “eventi sentinella” nel processo, ovvero procedimenti avviati dall’autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell’Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame	Alto	Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, che ha comportato, nell’ultimo anno, una condanna anche non definitiva o l’applicazione di una sanzione disciplinare
		Medio	Un procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame che ha comportato una condanna anche non definitiva o l’applicazione di una sanzione disciplinare negli ultimi tre anni
		Basso	Nessun procedimento avviato dall’autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell’Ente e nessun procedimento disciplinare avviato nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame che ha comportato una condanna anche non definitiva o l’applicazione di una sanzione disciplinare negli ultimi tre anni
6	Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al	Alto	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure,

processo in oggetto, intesi come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio		condotta non etica, pervenute nel corso degli ultimi tre anni
	Medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenute nel corso degli ultimi tre anni
	Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo nel corso degli ultimi tre anni

Data la complessità dell'operazione, anche in considerazione degli effetti della pesante emergenza sanitaria purtroppo ad oggi in corso, che ha determinato un massiccio intervento di riorganizzazione della struttura, con un notevole sforzo organizzativo, ad oggi non è stato possibile formalizzare la nuova mappatura dei processi.

La metodologia impostata, tuttavia, consentirà alle strutture di completare autonomamente la descrizione e rappresentazione dei processi di propria competenza nel corso del 2021.

In ragione della struttura organizzativa di ARTI, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili all'interno dell'Amministrazione, il processo di analisi e valutazione del rischio qui descritto ha preso avvio dall'area di rischio "contratti pubblici".

Il macro-processo relativo alla gestione dei contratti pubblici è tra quelli che presentano i più elevati indici di rischio; vi è, pertanto, per detta area, la particolare necessità di concentrare l'attenzione sulla corretta identificazione dei processi e sulla corrispondente predisposizione di misure finalizzate a prevenire i rischi corruttivi.

All'interno di questo macro settore, l'attività è stata scomposta in fasi, attenendosi alle indicazioni fornite dall'Aggiornamento 2015 al PNA

Nella matrice , del foglio elettronico di cui all'Allegato 3 , è rappresentato l'esito della mappatura svolta.

E' stata effettuata la mappatura dei processi dei Servizi del Lavoro territoriale il cui risultato è la rappresentazione tabellare di cui all'Allegato 3.

E' stato impostato il lavoro di mappatura dei processi riguardanti l'acquisizione del personale tramite incontri del gruppo di lavoro .

Come previsto dal modello organizzativo a tendere, sarà impostata la stessa mappatura per i processi di gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio una volta che la struttura organizzativa sarà in fase di impostazione e sviluppo.

PARTE III - MISURE GENERALI

9 Misure generali di prevenzione della corruzione

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

9.1 Trasparenza

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

9.2 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.

In attuazione della delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 l'Autorità Nazionale Anticorruzione che ha approvato le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, 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, l'Agenzia ha avviato una riflessione sulle nuove misure in termini di doveri di comportamento da inserire nell'eventuale aggiornamento del Codice di comportamento aziendale.

9.3 Rotazione del personale

Pur nella consapevolezza che la rotazione del personale, in particolare quella di coloro che operano nelle aree a più elevato rischio corruzione, sia una delle principali misure individuate dal legislatore per la prevenzione della corruzione, l'Agenzia sarà in grado di adottare tali misure solo al termine del percorso di riorganizzazione e di completamento della assunzioni ancora in essere.

Oltre al processo assunzionale per il personale del comparto si evidenzia che i primi incarichi dirigenziali sono stati attribuiti nel 2018, altri nel 2021 ed altri ancora sono previsti nel corso del 2022.

E' comunque necessario sin da ora porre le basi per un ragionamento che porterà alla corretta applicazione della misura in esame, con l'individuazione dei criteri, tempistiche, uffici da sottoporre a rotazione, caratteristiche della stessa e sua periodicità.

All'interno delle azioni formative e di accrescimento professionale che saranno poste in essere a supporto del processo di potenziamento organizzativo in atto, dovranno essere previsti specifici interventi finalizzati a rendere più agevole la rotazione del personale, senza incidere sulla qualità e tempestività dei servizi offerti alla collettività.

9.4 Conflitto di interesse 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.

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.

9.5 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)".

9.6 Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali

Il D.Lgs. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le 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 2021, si procederà con la richiesta di analoghe attestazioni.

9.7 Attività successive alla cessazione del servizio (art. 53 comma 16 ter del D.Lgs 165/2001)

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, l'Agenzia provvede ad 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).

9.8 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.

9.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale). La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

In attuazione delle "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati 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.

La procedura di segnalazione di irregolarità ed illeciti è disciplinata nell' "Allegato 2 - procedura Whisterblower".

L'agenzia sta valutando la partecipazione alla piattaforma WHISTLEBLOWING PA sistema digitale gratuito per gestire le segnalazioni di illeciti nella Pubblica Amministrazione

9.10 Programma formativo "anticorruzione"

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione, in quanto rappresenta una lega strategica per qualificare e rafforzare le competenze dei collaboratori e, dunque, per prevenire possibili eventi corruttivi. La formazione è lo strumento fondamentale per incrementare la conoscenza e la consapevolezza nel personale, la fine di creare all'interno dell'amministrazione una cultura dell' anticorruzione e della trasparenza.

A fine 2021 la formazione è stata completata per la quasi totalità dei dipendenti neo assunti (311 su 314), inoltre sono stati coinvolti complessivamente altri 125 dipendenti.

La formazione erogata è stata di carattere generale ed è previsto, per il 2022 il completamento di questo percorso per tutti coloro (neo assunti e non) non ancora coinvolti.

Si prevede inoltre una formazione specifica per i dipendenti che operano nei settori maggiormente a rischio corruzione.

9.11 Patti d'integrità

L'art. 1, comma 17, della legge 190/2012 prescrive che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

L'Agenzia si propone di valutare la possibilità di dare attuazione all'art. 1, comma 17 della legge 190/2012 prevedendo una specifica clausola da inserire nei bandi di gara e/o lettere d'invito con ambito oggettivo di applicazione a tutti i contratti pubblici per l'assegnazione di forniture, per l'acquisizione di servizi e per l'affidamento di lavori di valore economico pari o superiore a euro 40.000.

9.12 Regolamento per lo svolgimento di controlli a campione sui micro-affidamenti

Sul tema particolarmente sensibile dei contratti di appalto o di concessione l'Agenzia si è dotata di apposito Regolamento per la determinazione dei criteri e delle modalità per l'effettuazione, secondo parametri imparziali ed oggettivi, dei controlli a campione da effettuarsi in ciascun anno solare in relazione agli affidamenti diretti di importo fino a Euro 20.000 (approvato con Decreto n. 529 del 31/12/2020).

9.13 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.

10. Misure specifiche antifrode

ARTI svolge molte delle sue funzioni anche in qualità di organismo intermedio nell'ambito delle azioni previste dai programmi dei fondi strutturali e dai programmi operativi statali e regionali.

Come sottolineato nell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, la rilevanza economica delle somme gestite dai Ministeri e dalle Regioni nell'ambito dei programmi europei, programmi operativi nazionali (PON) e regionali (POR) impone un attento monitoraggio della spesa affinché l'allocazione delle risorse finanziarie avvenga nel rispetto del principio di sana gestione finanziaria di cui all'art. 310 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea e dall'art. 30 del Reg. finanziario (UE, Euratom) 966/2012, nonché dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione. È noto che l'intero settore di gestione dei fondi europei e nazionali è presidiato da significative e importanti misure organizzative e controlli previsti dalla disciplina comunitaria. Come previsto da diverse norme della programmazione 2014/2020 - art. 59, paragrafo 2 del Reg. finanziario 966/2011, art. 72, lettera h) e art. 125, paragrafo 4, lettera c) del Reg. 1303/2013 e infine dall'EGESIF 14-0021-00 del 16/06/2014 i sistemi di gestione e controllo (Si.Ge.Co.) dei programmi comunitari prevedono lo sviluppo di un vasto e articolato sistema di misure antifrode, che include anche azioni concernenti l'anticorruzione. Questi sistemi rappresentano un importante strumento per prevenire, individuare e contrastare fenomeni di frode e/o corruttivi.

Considerato che ARTI è stata individuata quale Organismo Intermedio nell'ambito delle azioni previste dai programmi operativi nazionali PON Inclusione e POC SPAO con Decreto del Direttore n.178 del 16 marzo 2022 è stato istituito il "Gruppo di Autovalutazione del Rischio", adozione "Strumento di autovalutazione del rischio frode" e modello di "Mappatura del rischio e misure di trattamento" PON inclusione e POC SPAO. In attuazione di quanto disposto dall'art. 125, paragrafo 4, lettera c), del Regolamento (UE) n. 1303/2013 "Misure antifrode efficaci e proporzionate".

PARTE IV – SEZIONE TRASPARENZA

11. 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), come già esposto nelle sezioni precedenti è stata oggetto di un processo di riorganizzazione e innovazione e, 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.

Un esempio è rappresentato **dal nuovo portale TOSCANA LAVORO**, il portale attraverso il quale viene realizzato l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Al portale gli utenti accedono tramite una registrazione utilizzando il proprio SPID e possono, oltre che consultare, candidarsi ad offerte di lavoro; le imprese possono inserire direttamente offerte oppure inoltrare richiesta di pubblicazione al servizio per l'impiego di riferimento.

Sul portale vengono gestiti annunci di lavoro, richieste di tirocini, offerte inerenti il collocamento mirato.

Resta primario l'obiettivo di puntare sulla massima trasparenza dell'azione amministrativa come misura generale 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.

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.

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.

A partire dall'istituzione dell'Agenzia , è in fase di realizzazione un importante lavoro di implementazione dell'attività di trasparenza il 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 accedervi 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, viene creato un collegamento ipertestuale ai contenuti stessi.

Tali disposizioni normative, previste con l'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali e del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 infatti, confermano il principio che il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, occorre che le pubbliche amministrazioni prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. Nel caso in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti contenenti dati personali non pertinenti, o addirittura sensibili o giudiziari, le pubbliche amministrazioni devono provvedere a rendere tali dati non intelleggibili. In tale ambito il Data Protection Officer svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato ad informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

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 2022-2024 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.

12. 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:

- 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 2021– 2023.

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.

12.1 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.

Gli obblighi di pubblicazione sono individuati nell' "Allegato 1 - Amministrazione trasparente".

13 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 Toscana per l'Impiego:

- 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).

14. 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 è stata prevista nel sito "Amministrazione trasparente" la sotto-sezione "Altri contenuti" - voce "Accesso civico".

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

II 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.

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

16. Processo di adozione del Piano

16.1 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

16.2 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. 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.