

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Atti amministrativi

AGENZIA LAVORO

Atto del Dirigente DETERMINAZIONE

Num. 100 del 31/01/2018 BOLOGNA

Proposta: DLV/2018/83 del 30/01/2018

Struttura proponente: AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE - 2018/2020 E NOMINA DEL RESPONSABILE DELLA
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA DELL'AGENZIA
REGIONALE PER IL LAVORO

Autorità emanante: IL DIRETTORE - AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO

Firmatario: PAOLA CICOGNANI in qualità di Direttore

**Responsabile del
procedimento:** PAOLA CICOGNANI

IL DIRETTORE

Visti:

- la LR n. 17 del 1/8/2005 “*Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro*” e ss.mm.;
- la LR n. 13 del 30/7/2015 “*Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città Metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni*” e in particolare il capo V, artt. 52 “*Prime disposizioni per la riforma del sistema regionale dei servizi per il lavoro*”, 53 “*Disposizioni di prima applicazione concernenti l'istituzione dell'Agenzia regionale per il lavoro*” e 54 “*Integrazione alla LR n.17 del 2005. Istituzione dell'Agenzia regionale per il lavoro*”;
- il D.lgs. n. 150/2015 che ha dato avvio al processo di trasferimento alle Regioni delle funzioni in materia di mercato del lavoro, definendo agli articoli 11 e 18 le funzioni e i compiti di competenza delle stesse e prevedendo all'art.11 che tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e ogni Regione venga sottoscritta una convenzione finalizzata a regolare i rispettivi rapporti e obblighi in relazione alla gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive e che le regioni garantiscano la funzionalità dei centri per l'impiego;
- la Convenzione sottoscritta il 26/11/2015 (Rep. PG.2015.846996) tra il Ministero del Lavoro e la Regione Emilia-Romagna per la regolazione dei rapporti per la gestione dei servizi per il lavoro e politiche attive, di cui all'Accordo Quadro in materia di politiche attive per il lavoro del 30/7/2015, approvato dalla Giunta Regionale con delibera n.1606 del 26/10/2015;
- la Convenzione fra la Regione Emilia-Romagna, l'Agenzia per il lavoro, la Città Metropolitana di Bologna e le Province di Ferrara, Forlì-Cesena, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna, Reggio-Emilia e Rimini, per la gestione dei servizi per l'impiego e delle misure di politica attiva del lavoro, sottoscritta il 29/7/2016 (RPI/2016/259) di cui alla deliberazione della Giunta Regionale n. 1197 del 25/7/2016”;
- la proroga fino al 31/12/17 della Convenzione sopracitata come da deliberazione di Giunta Regionale n. 2397 del 28/12/16 e l'ulteriore proroga fino al 30/6/18 disposta con DGR n.2196 del 28/12/17;
- l'Accordo tra la Regione Emilia Romagna e l'Agenzia Regionale per il Lavoro approvato con deliberazione di Giunta Regionale n. 1656 del 30/10/2017 per lo svolgimento di attività di supporto a favore dell'Agenzia;
- la propria determinazione n. 1 del 2/8/2016 avente ad oggetto “Attribuzione incarichi dirigenziali e conferma funzioni e responsabilità al personale non dirigenziale” e la determinazione n. 284 del 10/4/17 recante “Modalità di svolgimento delle funzioni dirigenziali nell'Agenzia regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna”;

Visto l'elenco del personale assegnato temporaneamente all'Agenzia di cui all'allegato A alla citata Convenzione come prorogata al 30/6/2018 dalla deliberazione di Giunta Regionale n. 2196 del 28/12/17;

Visto altresì l'elenco dei collaboratori regionali temporaneamente assegnati all'Agenzia con determinazione regionale n. 20843 del 22/12/2017;

Richiamati:

- lo Statuto dell'Agenzia approvato con deliberazione di Giunta Regionale n. 1620 del 29/10/2015, come modificato con deliberazione di Giunta Regionale n. 2181 del 28/12/2017, con particolare riferimento:
 - all'art. 4 c. 3 che attribuisce al Direttore tutti i poteri di gestione tecnica, amministrativa e contabile;
 - all'art. 5 c. 5 lett. g) che attribuisce al Direttore il potere di individuare e nominare, di norma tra i Dirigenti di ruolo dell'Agenzia, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e adotta il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione su proposta del medesimo Responsabile;
- il Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia adottato con determina n. 79 del 26/10/2016, approvato con DGR n. 1927 del 21/11/2016 come successivamente modificato con deliberazione di Giunta regionale n. 2181 del 28/12/2017, e in particolare l'art.9 c.5 lett g) che conferma quanto previsto dal sopra citato art. 5 c.5 lett. g) dello Statuto;

Vista la L. 6 novembre 2012, n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, e successive modificazioni, che prevede che:

- l'organo di indirizzo dell'Amministrazione:
 - *“... individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività”* (art.1, comma 7);
 - *“... definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”* (art. 1, comma 8, primo periodo);
 - *“...adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità' nazionale anticorruzione”* (art. 1, comma 8, secondo periodo);
- il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) deve, (art. 1, comma 9):
 - a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16 dell'art. 1 della legge medesima, 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;
- le disposizioni di prevenzione della corruzione, di cui ai commi da 1 a 57 dell'art. 1 della legge medesima, di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione, sono applicate in tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e quindi anche alle amministrazioni regionali a statuto ordinario (art.1 comma 59);
 - entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, attraverso intese in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, si definiscono gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, delle Regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni della legge in questione (art.1 comma 60);
 - l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8 bis, primo periodo);
 - l'OIV deve verificare i contenuti della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8 bis, secondo periodo);

Visto il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, come novellato dal D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, ad oggetto *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, che:

- all'art. 10, rubricato *“Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione”*, prevede che:
 - a) ogni amministrazione indichi, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del medesimo decreto (comma 1);
 - b) la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali (comma 3);

- all'art. 43, rubricato "*Responsabile per la trasparenza*" prevede che:
 - a) all'interno di ogni amministrazione il Responsabile per la prevenzione della corruzione svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza, e il suo nominativo è indicato nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
 - b) il precitato Responsabile svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;

Visti inoltre:

- l'Intesa tra Governo, Regioni ed enti locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61 della medesima legge n.190 del 2012, sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013, dove si è concordato, tra l'altro, che:
 - nell'ambito di ogni Amministrazione deve essere individuato un solo Responsabile della Prevenzione della Corruzione, salvo che nelle Regioni, dove i due organi espressione della volontà popolare (Consiglio e Giunta) sono dotati di una spiccata autonomia anche per quanto riguarda gli apparati serventi, il che giustifica la nomina di due diversi responsabili, sia per quanto riguarda la prevenzione della corruzione che per quanto riguarda la trasparenza;
 - occorre tenere conto della specificità degli enti di piccole dimensioni, con l'introduzione di forme di adattamento e l'adozione di moduli flessibili rispetto alle previsioni generali;
- l'art. 52 della L.R. 26 novembre 2001, n. 43, come sostituito dall'art. 7 della legge regionale 20 dicembre 2013, n. 26, rubricato "*Controlli interni e disposizioni in materia di prevenzione della corruzione*", che, ai fini dell'applicazione della legge 6 novembre 2012, n. 190, stabilisce che:
 - la Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa individuano, ciascuno per il proprio ambito di competenza, tra i dirigenti del rispettivo organico, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Responsabile per la trasparenza;
 - i Responsabili individuati dalla Giunta regionale svolgono le proprie funzioni, anche per gli Istituti e le Agenzie regionali di cui all'art. 1, comma 3 bis, lettera b), della L.R. n. 43/2001, come novellata dalla L.R. n. 26/2013 (ossia: Agenzia Regionale per le erogazioni in agricoltura-AGREA, di cui alla L.R. 23 luglio 2001, n. 21; Agenzia di Sviluppo dei Mercati Telematici-Intercent-ER, di cui all' art. 19 L.R. 24 maggio 2004, n. 11; Agenzia regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile, di cui alla L.R. 7 febbraio 2005, n. 1, come ridenominata ai sensi dell'art. 19 della L.R. n. 13 del 2015; Istituto dei Beni Artistici, Culturali e Naturali della Regione Emilia-Romagna, di cui alla L.R. 10 aprile 1995, n. 29);
 - la Regione può stipulare accordi con gli enti regionali individuati dall'art. 1, comma 3 bis, lettera c) della precitata L.R. n. 43/2001 e ss.mm.ii., per definire le modalità della collaborazione per l'adempimento degli obblighi previsti dalle norme in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza; inoltre il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nominato dalla Giunta

regionale può svolgere le proprie funzioni anche per tali enti, nei limiti e con le modalità definiti negli stessi accordi;

- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con la deliberazione n. 72 dell'11 settembre 2013 dalla *"Commissione Indipendente per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche (CIVIT)"*, che, a seguito del D.L. n. 90 del 2014, è stata ridenominata *"Autorità Nazionale Anticorruzione"* (ANAC);
- la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 dell'ANAC, recante *"Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione"*, che fornisce indicazioni integrative e interpretative rispetto ai contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione, sopra richiamato;
- la delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 recante *"Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016"*;
- la delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017, ad oggetto *"Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione"*;
- le delibere ANAC:
 - n. 1309 del 28 dicembre 2016 *"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013"*;
 - n. 1310 del 28 dicembre 2016 *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016"*, comprensivo dell'allegato 1);
 - n. 241 dell'8 marzo 2017 *"Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D.lgs. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali"*;
 - n. 382 del 12 aprile 2017 *"Sospensione dell'efficacia della delibera ANAC n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 co.1 lett. c) ed f) del D.lgs. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN"*;
- la circolare n. 2 del Dipartimento della Funzione pubblica del 19 luglio 2013 (in G.U. del 12 settembre) avente ad oggetto *"Decreto legislativo n.33 del 2013 - Attuazione della trasparenza"*, per quanto non superato dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016;
- le *"Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati"* dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali (provvedimento n. 243 del 15 maggio 2014 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2014);

Richiamate le Deliberazioni di Giunta Regionale:

- n. 783 del 17 giugno 2013, ad oggetto *"Prime disposizioni per la prevenzione e la repressione dell'illegalità nell'ordinamento regionale. Individuazione della figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione"*;
- n. 66 del 27 gennaio 2014, con la quale la Giunta regionale ha approvato il *"Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2016 per le strutture della Giunta"*

Regionale, le Agenzie e Istituti Regionali e gli Enti Pubblici non economici regionali convenzionati”, nel rispetto delle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, che individua i criteri e le metodologie per una strategia della prevenzione della corruzione, oltre che a livello nazionale (paragrafo 2 del PNA), anche a livello decentrato (paragrafo 3 e allegati al PNA);

- n. 68 del 2014, adottata d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa, che ha approvato il *“Programma per la trasparenza e l'integrità”* per il Triennio 2014-2016;
- n. 56 del 26 gennaio 2015, che ha approvato il primo aggiornamento del *“Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione”*, con riferimento al triennio 2015-2017;
- n. 57 del 2015, adottata d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea Legislativa, con cui è stato approvato il primo aggiornamento del PTTI, per il triennio 2015-2017;
- n. 66 del 25 gennaio 2016, ad oggetto *“Approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Programma per la trasparenza e l'integrità. Aggiornamenti 2016-2018”*;
- n. 89 del 30 gennaio 2017, ad oggetto *“Approvazione Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019”*;
- n. 121 del 6 febbraio 2017, recante *“Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza”* con cui si è provveduto a nominare il dott. Maurizio Ricciardelli, dirigente regionale di ruolo, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per le strutture della Giunta regionale e dei relativi Istituti e Agenzie, di cui all'art. 1, comma 3 bis lett. b) della L.R. n. 43 del 2001;
- n. 898 del 21 giugno 2017, recante *“Direttiva contenente disposizioni organizzative della Regione Emilia-Romagna in materia di accesso”*;
- n. 960 del 28 giugno 2017, recante *“Documento di Economia e finanza regionale DEFR 2018 con riferimento alla programmazione 2018-2020”* e relativa nota di aggiornamento (delibera n. 11631 del 23 ottobre 2017);

Dato atto che:

- con deliberazione di Giunta regionale n. 2348 del 21 dicembre 2016, è stato approvato lo schema di accordo tra la Regione e gli enti regionali, di cui all'art. 1, comma 3 bis, lettera c) della precitata L.R. n. 43 del 2001, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal precitato art. 7 della L.R. n. 26/2013, ai fini di un supporto tecnico e di collaborazione, anche al fine di iniziative comuni, come ad esempio in materia di formazione del personale;
- a seguito della citata deliberazione di Giunta regionale n. 2348/2017 è stato sottoscritto un accordo di collaborazione tra l'Agenzia e la Regione, approvato con determina del Direttore n. 763 del 29/6/17, nel quale si prevede fra l'altro, che l'Agenzia si deve dotare di un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e deve nominare un proprio Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

Considerato che:

- l'Agenzia, ente pubblico strumentale della Regione Emilia-Romagna, ha iniziato ad operare dal 1/8/2016 avvalendosi esclusivamente di personale regionale e provinciale in posizione di distacco funzionale;

- la stessa Agenzia non dispone, a tutt'oggi, di proprio personale di ruolo, né di strutture di staff adeguate a garantirne l'autonomia di funzionamento;
- non è stato finora possibile procedere alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) tenuto conto che le necessarie modificazioni allo Statuto e al Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia sono state approvate con la citata deliberazione di Giunta regionale n. 2181 del 28/12/2017;
- nelle more della nomina del RPCT è da ritenere comunque necessario procedere all'approvazione, entro la scadenza del 31 gennaio stabilita dalla L. 190/2012, del Piano triennale per la prevenzione della corruzione dell'Agenzia;
- gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono individuati nel Piano delle attività dell'Agenzia approvato con deliberazione di Giunta regionale n. 1973/2017, previa acquisizione del parere positivo della Commissione di concertazione e della competente Commissione Consiliare, e consistono nella razionalizzazione degli acquisti di beni e servizi, nella semplificazione amministrativa e nella promozione della cultura della legalità e della trasparenza;
- nell'anno 2018, da considerarsi quale fase transitoria, la mappatura delle aree a rischio corruzione, la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure vengono effettuati dall'Agenzia attraverso il recepimento dei risultati della mappatura, analisi e ponderazione condotti dalla Regione Emilia-Romagna, dalle Province e dalla Città Metropolitana di Bologna;
- le misure 2018, con riferimento alle aree a rischio specifiche recepite dagli enti indicati nel punto precedente, sono pertanto da considerarsi temporanee e saranno attuate compatibilmente con il livello di funzionalità delle strutture dell'Agenzia e con i condizionamenti organizzativi, finanziari e operativi derivanti dalla fase di assestamento e strutturazione nella quale è impegnata l'Agenzia quale nuova istituzione;
- entro il 31/12/2018 l'Agenzia procederà all'aggiornamento della mappatura e alla valutazione del rischio corruzione dei processi amministrativi attraverso i quali si estrinseca la propria attività e sulla base dei risultati di tale analisi si individueranno eventuali ulteriori aree a rischio specifico in sede di aggiornamento del presente piano;

Verificato che il PTPC 2018-2020:

- a) illustra il contesto esterno e quello interno in cui opera l'Agenzia;
- b) esplicita la strategia dell'Agenzia in materia di prevenzione della corruzione, in raccordo con i principali documenti di programmazione strategico-gestionale dell'Ente;
- c) precisa l'ambito soggettivo di applicazione;
- d) individua le Aree a rischio, generali e specifiche;
- e) indica la struttura di riferimento per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- f) specifica la metodologia di gestione del rischio;
- g) evidenzia l'esigenza di un'attuazione graduale delle misure generali e/o obbligatorie;
- h) definisce l'obiettivo di formare adeguatamente i dipendenti che operano in settori particolarmente esposti al rischio corruzione;

- i) individua un programma specifico di azioni da attuare nell'arco del corrente anno 2018 e un altro, di massima, per gli anni successivi (2019-2020);
- l) in apposita sezione, come previsto dal novellato art. 10 del D.Lgs. n. 33 del 2013, precisa la strategia in materia di trasparenza e individua i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, per ottemperare agli obblighi in materia di trasparenza, ai sensi del richiamato decreto;
- m) rinvia all'aggiornamento del Piano la nuova mappatura dei processi amministrativi da compiere nel 2018 e della relativa valutazione e ponderazione del rischio, che è misura programmata da concludere entro il 2018;

Dato atto inoltre che la bozza di PTPC è stata oggetto di una procedura di consultazione pubblica, con pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Agenzia dal 16 al 22 gennaio 2018, che a seguito delle osservazioni e proposte pervenuti sono state apportate correzioni e integrazioni e che sulla stessa bozza è stato acquisito il contributo della struttura di staff del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e della Giunta Regionale;

Ritenuto altresì necessario con il presente atto provvedere alla nomina del Dirigente dell'Agenzia che ricoprirà il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Richiamati i criteri di scelta indicati nella Delibera ANAC n. 831 del 3/8/2016;

Ritenuto che risponda ai suddetti criteri la figura della D.ssa Fabrizia Monti in quanto:

- Dirigente del Servizio Integrativo Politiche del Lavoro” di questa Agenzia;
- possiede un'elevata preparazione professionale di natura giuridico-amministrativa;
- conosce l'organizzazione dell'Agenzia;
- non risulta essere mai stata destinataria di sentenze penali di condanna anche non definitive né di condanne per illeciti amministrativo-contabili, né di provvedimenti disciplinari oppure di sanzioni in materia di responsabilità dirigenziale;
- non risulta in posizione di conflitto di interessi per l'espletamento di questo specifico e ulteriore incarico;

Dato atto che l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si configura come incarico aggiuntivo a quello di cui la Dirigente individuata risulta essere già titolare senza che l'ulteriore funzione comporti modifica alcuna al suo attuale incarico e al relativo contratto di lavoro anche in termini economici;

Ritenuto opportuno correlare la durata dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza a quello di Dirigente del Servizio Integrativo Politiche del Lavoro e quindi di fissarne la scadenza al 31/05/2022;

Ritenuto pertanto necessario procedere con il presente atto, all'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – 2018/2020 nel testo allegato parte integrante del presente atto;

Richiamate:

- la deliberazione di Giunta regionale n. 468 del 10/4/17 avente ad oggetto “Direttiva di indirizzi interpretativi per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. N. 33 del 2013. Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019”, del sistema dei controlli interni della Regione Emilia- Romagna recepito da questa Agenzia con determinazione n. 1293 del 11/12/17;

- il D.Lgs 30/6/2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” e ss.mm.ii.;

Atteso che nei confronti del sottoscritto non sussistono situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art.6 bis della L.241/1990;

Attestata la regolarità amministrativa del presente atto;

D E T E R M I N A

per le motivazioni indicate in premessa e qui integralmente richiamate:

1. di approvare il documento allegato, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, denominato “**Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Anni 2018-2020**”;
2. di nominare la Dirigente dell’Agenzia D.ssa Fabrizia Monti “Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza” a decorrere dalla data odierna fino al 31/05/2022 e di stabilire che la stessa svolgerà le funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza previste dalle leggi vigenti in via aggiuntiva rispetto all’incarico di Dirigente del “Servizio Integrativo Politiche del Lavoro” e senza alcuna modifica a quest’ultimo come in premessa specificato.
3. di disporre la pubblicazione del Piano 2018-2020, approvato con il presente atto, sul sito web istituzionale, nella apposita sezione della pagina “Amministrazione trasparente” entro il 31 gennaio 2018;
4. di dare atto che, ai sensi della delibera ANAC n. 831 del 2016 (Parte generale – paragrafo 4), con la pubblicazione del PTPC sul sito web istituzionale nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, è assolto l’obbligo di sua trasmissione all’ Autorità nazionale Anticorruzione, secondo quanto prescritto al comma 8 dell’art. 1 della L. n. 190 del 2012;
5. di disporre che il nominativo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sia comunicato all’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
6. di stabilire altresì che i Dirigenti dell’Agenzia segnalino tramite posta elettronica, la avvenuta pubblicazione, sul sito web, del PTPC a ogni dipendente e collaboratore in servizio, presso le rispettive strutture, nonché a coloro che entreranno in servizio successivamente.

Paola Cicognani

PIANO TRIENNALE di PREVENZIONE della CORRUZIONE

2018-2020

SOMMARIO

PARTE I – QUADRO GENERALE

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

2. Quadro normativo di riferimento

- 2.1 Legge 6 novembre 2012, n. 190 e decreti attuativi
- 2.2 I Piani Triennali di prevenzione della corruzione
- 2.3 Le specificità dell'ordinamento giuridico regionale
- 2.4 Principi generali di orientamento
- 2.5 Definizioni

3. Analisi del contesto esterno ed interno

- 3.1 Profilo economico e sociale a livello regionale
- 3.2 Profilo criminologico del territorio
- 3.3 Analisi del contesto interno
 - 3.3.1 L'Agenzia Regionale per il Lavoro
 - 3.3.2 Funzioni e competenze
 - 3.3.3 L'organizzazione dell'Agenzia regionale per il lavoro
 - 3.3.4 Personale dipendente e classificazione

4. Struttura di riferimento

- 4.1 Gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione
- 4.2 Il Direttore
- 4.3 Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza
 - 4.3.1 Nomina
 - 4.3.2 Compiti
 - 4.3.3 Staff di supporto diretto
- 4.4 I Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza e l'accesso civico
- 4.5 I Dirigenti responsabili di struttura
- 4.6 I dipendenti e i collaboratori
 - 4.6.1 I collaboratori
- 4.7 Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- 4.8 Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)

5. Le Responsabilità

- 5.1 Responsabilità del RPCT
- 5.2 La responsabilità dei dirigenti
- 5.3 La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione

PARTE II - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E GESTIONALE

6. Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2018-2020

- 6.1 Rinvio al Patto per il lavoro e al piano di attività dell'Agenzia 2017

PARTE III – MISURE GENERALI

7. Individuazione delle Aree a rischio corruzione

- 7.1 Aree a rischio “generali”
- 7.2 Aree a rischio “specifiche”
- 7.3 Determinazione delle Aree a rischio corruzione

8. Misure generali e obbligatorie di prevenzione della corruzione

- 8.1 Trasparenza (cfr. PNA 2016)
- 8.2 Codice di comportamento (cfr. PNA 2013 Tavola n. 4)
- 8.3 Rotazione del personale (cfr. PNA 2013 Tavola n. 5 e PNA 2016)
- 8.4 Obbligo di comunicazione e/o astensione in caso di conflitto di interesse (artt. 6.7 e 13 DPR 62 del 2013) (cfr. PNA 2013 Tavola n. 6)
- 8.5 Svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali (cfr. PNA 2013 Tavola n. 7)
- 8.6 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (d.lgs. 39 del 2013) (cfr. PNA 2013 Tavola n. 8 e Tavola n. 9)
- 8.7 Attività successiva alla cessazione dal servizio (art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2013 come novellato) (cfr. PNA 2013 Tavola n. 10)
- 8.8 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione (art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2013 e ss.mm.ii.) (cfr. PNA 2013 Tavola n. 11)
- 8.9 Tutela del whistleblower (cfr. PNA 2013 Tavola n. 12 e PNA 2016)
- 8.10 Formazione del personale (cfr. PNA 2013 Tavola n. 13)

- 8.11 Patti di integrità negli affidamenti (cfr. PNA 2013 Tavola n. 14)
- 8.12 Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell'etica pubblica (cfr. PNA 2013 - Tavola n. 15)
- 8.13 Monitoraggio dei tempi procedurali (cfr. PNA 2013 Tavola n. 16)
- 8.14 Monitoraggio dei rapporti Amministrazione-soggetti con cui sono stati stipulati contratti (cfr. PNA 2013 Tavola n. 17)
- 8.16 Sistema dei controlli interni

PARTE IV - PIANIFICAZIONE TRIENNIO 2018-2020

9. Processo di gestione del rischio. Metodologia

- 9.1 La mappatura dei processi amministrativi
 - 9.1.1 Attività della fase
 - 9.1.2 Prodotti della fase
 - 9.1.3 Attori della fase
- 9.2 La valutazione del rischio corruzione
 - 9.2.1 Attività della fase
 - 9.2.2 Sotto-fase della identificazione del rischio
 - 9.2.3 Sotto-fase della analisi del rischio
 - 9.2.4 Sotto-fase della ponderazione del rischio
 - 9.2.5 Attori della fase
- 9.3 Trattamento del rischio corruzione
 - 9.3.1 Attività della fase
 - 9.3.1.1 Priorità del trattamento
 - 9.3.1.2 Individuazione delle misure
 - 9.3.1.3 Programmazione dell'attuazione
 - 9.3.2 Prodotti della fase
 - 9.3.3 Attori della fase
- 9.4 Monitoraggio e riesame
 - 9.4.1 Monitoraggio sulla implementazione delle misure
 - 9.4.2 Monitoraggio del PTPC
- 9.5 Consultazione e canali d'ascolto
 - 9.5.1 Consultazione
 - 9.5.2 Interlocutori
 - 9.5.3 Procedure di consultazione

10. Programmazione delle misure anni 2018-2020

10.1 Obiettivi e descrizione delle misure

10.2 Programma misure generali e/o obbligatorie triennio 2018-2020

PARTE V - SEZIONE TRASPARENZA

11. Premesse

12. Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza

12.1 Promozione dell'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato e definizione della *governance* per la gestione coordinata delle diverse tipologie di accesso (civico, generalizzato e documentale)

12.1.1 Accesso agli atti del Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna

12.1.2 Accesso ai dati del Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna

12.2 Implementazione del flusso informatizzato connesso alla pubblicazione dei provvedimenti amministrativi

12.3 Implementazione della sezione Trasparenza del sito dell'ARL

12.4 Il processo di attuazione del programma

12.4.1 Governance, relazioni e operatività a supporto della trasparenza

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

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

15. Processo di adozione del piano

15.1 Descrizione dell'iter seguito per l'elaborazione del Piano

15.2 Pubblicazioni/comunicazioni obbligatorie

PARTE VI - DISPOSIZIONI FINALI

15. Processo di adozione del Piano

15.1 Descrizione dell'iter seguito per l'elaborazione del Piano

15.2 Pubblicazioni /Comunicazioni obbligatorie

PARTE I- QUADRO GENERALE

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

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

Si tratta del primo piano adottato dall'Agenzia regionale per il lavoro, istituita con L.R. 30 luglio 2015 n. 13, "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni", art. 54. Il presente piano costituisce, infatti una prima attuazione dei principi della L. 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, in quanto l'Agenzia, quale ente strumentale dotato di personalità giuridica (ai sensi dell'art. 1 comma 3bis della legge regionale n. 43/2001), pur avendo avviato la sua operatività ad agosto 2016, non ha ancora completato la propria strutturazione organizzativa in attesa del completamento del processo di riforma avviato con Decreto 183/2014 e D.lgs. 150/2015 nonché dalla L.R. n. 13/2015.

In conseguenza delle modifiche normative che hanno profondamente innovato la figura del Responsabile della prevenzione della corruzione (D. Lgs 97/2016 e conseguente P.N.A. 2016, approvato da ANAC con delibera n.831 del 03/08/2016), si è reso necessario procedere ad una modifica dello Statuto e del Regolamento di Organizzazione dell'ARL, approvata con D.G.R. n. 2181 del 21/12/2017. In attuazione delle nuove disposizioni statutarie e regolamentari il Direttore nominerà il Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza non appena si saranno concluse le procedure di individuazione del dirigente.

Al fine di operare in stretta sinergia con la Regione Emilia Romagna è stata sottoscritto il 29/6/2017 uno specifico accordo, ai sensi dell'art.15 della L. 241/1990, tra l'Agenzia regionale per il lavoro e la Regione Emilia-Romagna per l'applicazione della normativa e degli adempimenti in materia di prevenzione e corruzione, di trasparenza e diffusione delle informazioni (determina n.763 del 29/6/17).

Il presente piano, pertanto, è impostato sulla base di quello regionale, fatti salvi gli opportuni adeguamenti e personalizzazioni in relazione alla specifica realtà istituzionale dell'Agenzia regionale per il lavoro.

In via preliminare occorre chiarire che, in linea con la strategia delineata a livello nazionale e regionale, *"il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati"*.¹

Pertanto, quando ci si riferisce alla "corruzione" si fa riferimento non solo alla violazione degli artt. 318, 319, 319-ter del C.P. e all'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, di cui al Titolo II Capo I del Libro II del C.P., ma anche alle situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale- venga in evidenza **un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite**.

A fini di maggior chiarezza, si ritiene utile precisare² 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.

Figura 1. Elementi essenziali di un evento corruttivo



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

- individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16 dell'art. 1 della medesima legge³, 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;
- 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;

¹ Così testualmente in Circolare n.1 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 25 gennaio 2013, ad oggetto "legge n. 190 del 2012- Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione."

² Si sono mutate la definizione di evento corruttivo e l'individuazione dei suoi elementi strutturali dalle "Linee operative" per i Piani triennali di prevenzione della corruzione nelle amministrazioni comunali, a cura del Comitato Tematico Rete Comuni sulla legalità in collaborazione con l'associazione Avviso Pubblico (pag. 24).

³ "...a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture...; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del ... decreto legislativo n.150 del 2009".

- 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 modificato”*, come novellato nel 2016, stabilisce, al 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”*.

Il presente Piano, che illustra la strategia dell'Agenzia Regionale per il Lavoro, in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nel rispetto del dettato legislativo e degli indirizzi ANAC, è articolato nelle seguenti sei Parti, in coerenza con il piano regionale:

Parte I: descrizione dei concetti fondamentali, del quadro normativo di riferimento, del contesto esterno ed interno all'ente e dell'organizzazione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

Parte II: individuazione degli obiettivi strategici per il triennio e i raccordi con i principali documenti di programmazione strategico-gestionale dell'ente;

Parte III: illustrazione dello stato dell'arte e ricognizione delle misure, in particolare generali e/o obbligatorie;

Parte IV: pianificazione per il prossimo triennio, con illustrazione della metodologia di gestione del rischio corruzione e le azioni di intervento programmate;

Parte V: dedicata alla trasparenza;

Parte VI: descrizione del processo e delle fasi di formazione e adozione del presente Piano.

2. Quadro normativo di riferimento

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

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

Occorre ricordare innanzitutto la L. 6 novembre 2012, n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, intervento legislativo finalizzato a rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, allineando l'ordinamento giuridico dello Stato italiano agli strumenti di contrasto alla corruzione delineati da convenzioni internazionali ratificate dall'Italia o da

raccomandazioni formulate all'Italia da gruppi di lavoro costituiti in seno all'OCSE e al Consiglio d'Europa (es.: GRECO-Group of States against corruption).

L'articolo 1, comma 7, della Legge, come modificata dal D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, prevede, nel primo periodo, che *“L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività”* e il successivo comma 8, come novellato, stabilisce che *“L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. L'organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione”*.

Tra i decreti adottati in base alle disposizioni legislative di delega al Governo di cui all'articolo 1 della precitata legge n. 190/2012, sono rilevanti, ai presenti fini:

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

2.2 I Piani Triennali di prevenzione della corruzione

Sulla base di quanto previsto all'art. 1, comma 4, della L. n. 190/2012, è stato approvato, nel 2013, un “Piano Nazionale Anticorruzione” (PNA) (delibera n. 72 del 11 settembre 2013). Successivamente il PNA, per opera della determinazione ANAC del 28 ottobre 2015 n. 12, ha subito alcune modifiche.

Nel 2016, con delibera n. 831 del 3 agosto 2016, ANAC ha adottato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016, ad integrazione e parziale modifica dei precedenti Piani nazionali.

Il Piano Nazionale Anticorruzione individua i criteri e le metodologie per una strategia della prevenzione della corruzione, oltre che a livello nazionale, anche a livello decentrato. Pertanto si è tenuto conto, nella elaborazione del presente Piano, di quanto prescritto nel Piano Nazionale, che costituisce atto di indirizzo per le Pubbliche amministrazioni.

La Regione Emilia-Romagna ha adottato il primo Piano Triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) in data 27 gennaio 2014, con deliberazione n. 66, per il periodo 2014-2016 (con una relazione sull'attività già svolta nel 2013), con aggiornamenti annuali nei due anni successivi (nel 2015 con deliberazione di Giunta regionale n. 56, nel 2016 con deliberazione di Giunta regionale n. 66), nel 2017 con Delibera di Giunta regionale n. 89 del 30/1/2017.

Il presente Piano dell’Agenzia Regionale per il Lavoro ha efficacia per il prossimo triennio 2018-2020 e annualmente, entro il 31 gennaio, il Piano medesimo sarà oggetto di ulteriore aggiornamento.

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

2.3 Le specificità dell’ordinamento giuridico regionale

L’Agenzia regionale per il lavoro appartiene, in quanto ente strumentale della Regione Emilia-Romagna, al sistema degli enti regionali ai sensi dell’art. 1 comma 3 bis lett. c) L.R. 43/2001, pertanto è opportuno dar conto della specificità dell’ordinamento giuridico regionale a cui l’Agenzia deve fare riferimento.

Si precisa che le prescrizioni della L. n. 190/2012 si applicano “*in tutte le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni*”, in quanto diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all’articolo 97 della Costituzione.

Tuttavia i commi 60 e 61 dell’art. 1 della medesima legge subordinano all’adozione di apposite intese, da assumere in sede di Conferenza unificata, di cui all’articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, gli adempimenti in materia, con indicazione dei relativi termini, da parte delle Regioni, delle Province Autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo.

In data 24 luglio 2013 sono state adottate le Intese sopra menzionate, che, tra l’altro prevedono:

- a. nell’ambito dell’Amministrazione deve essere individuato un solo Responsabile della Prevenzione della Corruzione, salvo che nelle Regioni, dove i due organi espressione della volontà popolare (consiglio e giunta) sono dotati di una spiccata autonomia anche per quanto riguarda gli apparati serventi, il che giustifica la nomina di due diversi responsabili, sia per quanto riguarda la prevenzione della corruzione che per quanto riguarda la trasparenza;
- b. si è condivisa la necessità di tenere conto della specificità degli enti di piccole dimensioni, il che implica l’introduzione di forme di adattamento e l’adozione di moduli flessibili rispetto alle previsioni generali.

Inoltre la Regione Emilia-Romagna, nell’esercizio della propria autonomia organizzativa, garantita costituzionalmente, ha previsto, all’art. 7 della legge regionale 20 dicembre 2013, n. 26 recante “*Disposizioni urgenti in materia di organizzazione del lavoro nel sistema delle amministrazioni regionali*”, sostituendo l’art. 52 della L.R. n. 43/2001, che, ai fini dell’applicazione della legge 6 novembre 2012, n. 190:

- la Giunta regionale e l’Ufficio di Presidenza dell’Assemblea legislativa individuino, ciascuno per il proprio ambito di competenza, tra i dirigenti del rispettivo organico, il Responsabile della prevenzione della corruzione e il Responsabile per la trasparenza;
- i Responsabili di cui sopra, individuati dalla Giunta regionale, siano chiamati a svolgere le proprie funzioni anche per gli istituti e le agenzie regionali, che a tali fini sono equiparati a tutti gli effetti alle strutture organizzative regionali;
- la Regione possa stipulare accordi con gli “enti regionali” per definire le modalità della collaborazione per l’adempimento degli obblighi previsti dalle norme in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e che lo stesso Responsabile della

prevenzione della corruzione, nominato dalla Giunta regionale, possa svolgere le proprie funzioni anche per tali enti, nei limiti e con le modalità definiti negli stessi accordi.

2.4 Principi generali di orientamento

La strategia per la prevenzione del rischio corruzione è mutuata dalla Regione Emilia-Romagna ed è improntata ai principi di risk management individuati dalla norma tecnica UNI-ISO 31000:2010, a cui ci si intende attenere per una gestione del rischio efficace.

I principi, riportati all'allegato 6 del PNA del 2013, sono di seguito elencati, e sono qui declinati in relazione alla tipologia di rischio e di realtà organizzativa a cui ci si riferisce:

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

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

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

Si intende evidenziare che il processo di gestione del rischio corruzione non deve diventare un'attività separata e aggiungersi a tutte le altre presenti in Azienda. Viceversa deve diventare parte integrante dei processi amministrativi, compresa la pianificazione strategica e tutti i processi di gestione e di cambiamento.

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

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

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

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

e. La gestione del rischio è sistematica, strutturata e tempestiva.

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

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

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

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

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

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

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

i. La gestione del rischio è trasparente e inclusiva.

Il coinvolgimento appropriato e tempestivo dei portatori d'interesse e, in particolare, dei responsabili delle decisioni, a tutti i livelli dell'organizzazione, assicura che la gestione del rischio corruzione rimanga pertinente ed aggiornata. Il coinvolgimento, inoltre, permette che i portatori d'interesse siano opportunamente rappresentati e che i loro punti di vista siano presi in considerazione nel definire i criteri di rischio.

j. La gestione del rischio è dinamica.

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

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

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

2.5 Definizioni

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Analisi del contesto esterno ed interno

Ai fini della evidenziazione 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 criminologico, in quanto elementi significativi di cui tenere conto anche per quanto riguarda l'attività gestionale dell'Agenzia, nonché sulla sua missione istituzionale e la sua organizzazione interna.

3.1. Profilo economico e sociale a livello regionale

La Regione Emilia-Romagna è tra le regioni italiane più vaste territorialmente e, con oltre quattro milioni di abitanti (4.457.318 residenti al 1/1/2017¹), tra le più popolate.

Come evidenziato nell'analisi che introduce il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) 2018, l'economia emiliano-romagnola ha realizzato, negli ultimi anni, performance macroeconomiche sistematicamente migliori di quelle nazionali.²

In particolare, per l'Emilia-Romagna, le stime più recenti suggeriscono che nel 2017 il PIL dovrebbe crescere dell'1,7%, valore non solo più alto della media nazionale (1,5%), ma addirittura, insieme alla Lombardia, superiore a quello di qualunque altra regione. Si tratta di un dato senz'altro positivo, anche se dell'ordine di qualche decimo di punto percentuale. Nel 2018 la nostra regione si prospetta al secondo posto (insieme a Lombardia) in questa graduatoria, preceduta dal Veneto. Secondo la rielaborazione effettuata da Unioncamere su dati Prometeia, la crescita del PIL viene trainata soprattutto dagli investimenti (+3,1%) e dalle esportazioni (+2,9).

I consumi crescono, anche se negli ultimi due anni, e secondo le previsioni anche nel 2018, ad un ritmo inferiore rispetto al PIL.

Di notevole interesse il valore aggiunto delle costruzioni: dopo 9 anni di segni negativi consecutivi, nel 2017 dovrebbe chiudere in positivo.

Si conferma la moderata crescita per il settore dell'industria in senso stretto e dei servizi. Nei primi 8 mesi del 2017 ha registrato un andamento particolarmente favorevole il settore del turismo: le presenze in regione sono aumentate di 3 milioni, raggiungendo quota 46 milioni (+6,8% rispetto allo stesso periodo del 2016), così come gli arrivi, che hanno registrato un incremento dell'8%. Alla buona performance della Riviera, comparto tradizionale che continua a tirare (+5,7% le presenze, +7,5% gli arrivi), si affianca il boom delle Città d'arte con un

¹ Dato tratto dal sito <http://statistica.regione.emilia-romagna.it/servizi-online>

² DEFER Regione Emilia-Romagna approvato dalla Giunta regionale con delibera n. 960 del 28.6.2017 e nota di aggiornamento approvata con delibera n. 1631 del 23.10.2017. Tutte le informazioni di carattere economico-finanziario sono tratte dal precitato documento strategico dell'Ente

+12,7% di presenze e un +8% di arrivi e l'impennata dell'Appennino: +10,5% le presenze, +8,7% gli arrivi.

Le dinamiche macroeconomiche recenti, e quelle previste per l'anno in corso e quelli successivi, confermano e rafforzano la posizione preminente dell'economia emiliano-romagnola nel quadro nazionale. La Tabella di seguito riportata illustra una serie di indicatori economici strutturali che permettono un confronto tra l'economia regionale e quella nazionale.

Il PIL pro-capite in Emilia-Romagna è superiore alla media nazionale di oltre il 20%. Questa differenza è dovuta, per oltre tre quarti, al più elevato tasso di occupazione, mentre il restante quarto, o poco meno, rappresenta un differenziale di produttività.

Il differenziale del reddito disponibile è inferiore a quello del reddito prodotto, per via della redistribuzione creata dal cuneo fiscale.

Indicatori strutturali Regione Emilia-Romagna anno 2016

	Valori %	N. indice Italia=100
Tasso di occupazione*	68,4	119,6
Tasso di disoccupazione	6,9	59,4
Tasso di attività	47,8	112,0
	Valori assoluti (milioni di euro correnti)	Quote % su Italia
PIL	153.117	9,2
Consumi delle famiglie	90.411	8,8
Investimenti fissi lordi	25.954	9,1
Importazioni	32.443	9,3
Esportazioni	56.138	13,6
Reddito disponibile	100.453	8,9
	Valori assoluti (migliaia di euro correnti per abitante)	N. indice Italia=100
PIL per abitante	34,4	124,8
Reddito disponibile per abitante	22,6	121,2

Fonte Prometeia (aprile 2017)

* Fonte Istat

L'Emilia-Romagna si conferma in posizione preminente anche per quanto riguarda la Strategia Europa 2020.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, il 2017 vede consolidare la tendenza positiva in atto. Aumenta, nel secondo trimestre 2017, il tasso di attività regionale, che diventa il più alto tra tutte le regioni italiane e pari al 73,6%. La componente maschile ha un tasso di attività pari al 79,8%, mentre quella femminile ha un tasso pari al 67,4%, la più alta a livello nazionale.

Il tasso di occupazione, pari al 69,1%, registra il valore più elevato tra tutte le regioni, ad eccezione del Trentino Alto Adige (69,9%).

Nel secondo trimestre 2017 il tasso di disoccupazione risulta in calo di 0,8 punti percentuali rispetto allo stesso periodo del 2016, attestandosi al 6%.

Complessivamente, nel secondo trimestre 2017, gli occupati regionali sono stimati in 1.987mila unità.

In coerenza con il Programma di mandato, la Giunta dell'Emilia-Romagna ha posto il lavoro al centro della sua azione di governo con la firma di un nuovo Patto per il Lavoro tra tutte le componenti della società regionale. Un Patto di legislatura per orientare l'azione regionale ed ogni investimento pubblico e privato al lavoro e alla crescita e dotarsi di una visione lunga e strategica capace di ripensare la società regionale in termini di lavoro e sviluppo dopo la lunga crisi ed oltre il vicino 2020.

Il Patto – firmato il 20 luglio 2015 - si fonda in primo luogo su un'analisi del cambiamento strutturale che ha caratterizzato il nuovo secolo.

Dal 2000 il contesto competitivo ha raggiunto un'estensione globale che ha generato una complessa riorganizzazione dei cicli produttivi e un crescente bisogno di competenze. Ciò ha determinato un cambiamento profondo e strutturale che ha causato una netta divaricazione tra le imprese e i territori che sono stati in grado di inserirsi con capacità di innovazione nel contesto globale e la vasta area di imprese e territori che invece sono rimasti al margine.

Per contro, l'aumento dell'estensione del mercato ha comportato un aumento della domanda ma anche una sua segmentazione, con l'emergere di nuovi spazi per produzioni di beni e servizi ad alto valore aggiunto. Si sono affermati nel mondo nuovi modelli organizzativi, chiamati anche industria 4.0, in cui l'efficienza dell'intera catena del valore dipende dalla capacità di interconnessione digitale delle diverse fasi produttive in un sistema organico di informazioni e conoscenze in grado di rispondere con continuità a bisogni fra loro differenziati. Fondati sull'innovazione delle tecnologie e dei processi, riguardano una nuova manifattura che produce non solo beni che implicano una crescente quota di servizi ma anche servizi alle persone, alle imprese e alla comunità.

La localizzazione delle fasi centrali e strategiche di tali cicli produttivi si realizza in quei contesti istituzionali e sociali in grado di garantire l'intelligenza dell'intero sistema, cioè capaci di disporre di competenze, ricerca e tecnologie adeguate a governare e orientare i processi produttivi di beni e servizi complessi.

L'Emilia-Romagna, con la firma del Patto - si è candidata ad essere uno degli snodi cruciali di questa nuova rivoluzione industriale anche in funzione del rilancio dell'obiettivo della piena e buona occupazione.

Un obiettivo che ha impegnato la Regione nell'avvio di una nuova generazione di politiche pubbliche fondate su una sistematica interazione fra i diversi livelli istituzionali, su un coordinamento strategico dell'azione regionale, sull'integrazione dei fondi regionali,

nazionali ed europei e su una coniugazione di politiche attive del lavoro e politiche di sviluppo.

Le politiche attive sono indirizzate a dotare le persone e il territorio di conoscenze strategiche orientate alla specializzazione, all'internazionalizzazione e a un'innovazione sociale, organizzativa ed economica.

Un'offerta in grado da una parte di rispondere ai fabbisogni di competenze del sistema economico produttivo, anche di settori ad alto potenziale di sviluppo, e dall'altra di sostenere le esigenze di tutte le persone, anche quelle in condizioni di fragilità.

Per questo il Patto ha previsto anche l'istituzione di una Agenzia regionale per il Lavoro che ha il compito di rafforzare e qualificare i servizi per il lavoro, anche valorizzando le sinergie tra pubblico e privato accreditato.

Le politiche di sviluppo sono volte a aumentare la base occupazionale attraverso alcuni *drivers* prioritari: **piena affermazione della legalità nell'economia e nel mercato del lavoro**; generazione di un sistema di welfare inclusivo, partecipativo e dinamico quale leva per creare nuovi posti di lavoro e ridurre le disuguaglianze; internazionalizzazione e specializzazione dei settori trainanti dell'economia regionale, attrattività e investimenti strategici rivolti alla messa in sicurezza del territorio (prevenzione del dissesto idrogeologico e manutenzione del territorio), alla mobilità e alle infrastrutture e alla ricostruzione post-sisma per permettere all'economia regionale di tornare a competere e creare posti di lavoro, ed aumentare la qualità della vita delle persone.

15 miliardi di euro sono le risorse europee, nazionali e regionali messe a disposizione per il raggiungimento degli obiettivi.

Il Patto per il Lavoro rappresenta la volontà delle diverse componenti della società regionale di condividere un sentiero di sviluppo che possa generare una nuova coesione sociale. Sviluppo e coesione sono la base per dare stabilità alla nostra economia e promuovere opportunità di lavoro di qualità, tali da sostenere la visione di una regione ad alto valore aggiunto che ritiene di poter competere in Europa e nel mondo perché investe sulle persone, sulle loro competenze e sulla loro capacità d'iniziativa. Anche attraverso i tavoli già istituiti presso gli assessorati regionali, Il Patto per il Lavoro prevede il coinvolgimento delle parti firmatarie per un confronto preventivo sui contenuti delle principali azioni e dei provvedimenti da intraprendere in attuazione e in coerenza con quanto condiviso. Gli impegni assunti sono oggetto di un monitoraggio periodico che vede partecipare le parti firmatarie con riunioni almeno semestrali. Dal monitoraggio presentato ai firmatari il 19 luglio 2017 nell'ambito del quarto incontro semestrale dalla firma, è emerso che sono 208 gli interventi attivati e monitorati, +65% rispetto ai 126 del luglio 2016, per 15,1 miliardi di investimenti complessivi avviati (+11% rispetto l'anno precedente).

Gli interventi sono riconducibili a tutti gli obiettivi del Patto.

A oggi, il 70% di quelli attivati e oltre il 90% delle risorse – 14,5 miliardi di euro - sono concentrati nelle aree Territorio e lavoro (65 interventi per 13,1 miliardi) e Sviluppo, imprese e lavoro (79 interventi per 1,4 miliardi).

Tra i dati più significativi emersi dal monitoraggio 2017 è un incremento delle risorse previste, che passano da 15 a 17,8 miliardi di euro, fondi regionali, europei, statali, società partecipate e privati messi in moto grazie a nuovi progetti: 1,5 miliardi solo per infrastrutture ma non meno importanti sono quelli, fra gli altri, per l'edilizia pubblica (in particolare quella sanitaria con 500 milioni e 150 per quella scolastica) o per il Data centre del Centro meteo europeo in arrivo a Bologna (40 milioni stanziati dal Governo per l'allestimento al Tecnopolo all'ex Manifattura Tabacchi).

Il profilo di miglioramento del mercato del lavoro in generale, non esclude tuttavia la persistenza di forti criticità in specifici settori produttivi (es. costruzioni), particolari categorie sociali (ad esempio tra giovani, i gruppi svantaggiati e le donne) e per alcune tipologie di occupati con forme di contratto a termine oppure occasionali. Tutto ciò fa sì che, al netto dei dati positivi generali osservati, gli stessi servizi pubblici per l'impiego continuano ad essere al centro di richieste di supporto espresse da parte di utenti inoccupati, disoccupati, in cassa integrazione o in altre condizioni di svantaggio occupazionale e fragilità sociale.

In Emilia-Romagna nel corso del 2016 gli operatori dei servizi pubblici per l'impiego hanno stipulato oltre 203mila patti di servizio con l'utenza disoccupata che si è rivolta ai centri. A seguito del colloquio di presa in carico -in cui si ricostruisce il profilo professionale della persona, le sue competenze, il suo percorso- sono state concordate nei patti le misure di politica attiva del lavoro volte a rafforzare l'occupabilità delle persone oppure ad inserirle in un percorso di preselezione per l'eventuale copertura delle vacancies comunicate dalle aziende.

In tal modo poco più di 90mila utenti sono stati rinviati ai servizi specialistici, sono stati fatti 96mila colloqui di preselezione e segnalate 47mila persone alle 16mila aziende che si sono rivolte alla rete dei servizi per la ricerca di circa 21mila profili professionali.

Nell'ambito del servizio dedicato al collocamento mirato delle persone con disabilità più di 9mila persone hanno inoltre stipulato dei patti di servizio e per 7mila sono stati messi in campo servizi specialistici dedicati. Sono stati altresì promossi circa 1.200 tirocini per favorire inserimenti aziendali. Nei confronti delle imprese soggette all'obbligo di assunzione sulla base della Legge n. 68 del 2009 si è garantita l'attività di monitoraggio dei posti di lavoro scoperti e si sono attivate tutte le misure previste dalle norme (copertura dei posti, stipula di convenzioni, esoneri, compensazioni, sospensioni, ecc.) per far sì che tutti i 38mila posti riservati in Emilia-Romagna alle persone con disabilità siano effettivamente utilizzati.

In sintesi, da queste analisi è emerso che la grande sfida con cui l'Agenzia per il lavoro si confronta è quella di garantire la continuità di erogazione di interventi e il miglioramento qualitativo e quantitativo dell'insieme dei servizi per il lavoro, la realizzazione di misure integrate di sostegno alla riqualificazione e all'inserimento lavorativo che assumono come paradigma la collaborazione con i soggetti qualificati/accreditati del territorio.

Lo sforzo da compiere nella situazione attuale è quindi quello di puntare alla continuità dei servizi e allo stesso tempo di accrescere la loro qualità, affinché siano in grado di far fronte, attraverso nuove misure specifiche e l'attivazione di politiche attive, anche erogate da servizi privati accreditati, mirate e diversificate alla complessità delle situazioni personali e di contesto delle persone disoccupate che vi si rivolgono.

3.2 Profilo criminologico del territorio

Un tessuto economico di tal genere è di per sé "attraattivo" ed esposto al rischio di infiltrazione del crimine organizzato e mafioso.

Come si legge anche nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" relativa all'anno 2015 e trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 4 gennaio 2017, "l'elevata propensione imprenditoriale del tessuto economico regionale è uno dei fattori che catalizza gli interessi della criminalità organizzata, sia autoctona che straniera, anche ai fini del riciclaggio e del reinvestimento in attività economiche dei profitti illeciti realizzati.

In Emilia Romagna si conferma la storica presenza di soggetti affiliati e/o contigui ad organizzazioni criminali mafiose provenienti dalle regioni del sud che, attratti dalle possibilità offerte da un sistema economico dinamico, in taluni casi e per specifiche categorie di reati, arrivano ad operare anche unendosi tra loro, pianificando e realizzando attività illecite in grado di recare profitti comuni.

Le presenze di tali elementi si sostanziano nel tentativo di inquinare il tessuto economico e sociale, mediante l'immissione di capitali di illecita provenienza, che si traduce nell'acquisizione di proprietà immobiliari, nella rilevazione di attività commerciali - anche sfruttando gli effetti della contingente crisi finanziaria che penalizza, in particolare, la piccola e media impresa - ed infine, nell'aggiudicazione di appalti e commesse pubbliche.

Soggetti legati o contigui alla criminalità organizzata sono presenti nel settore dei trasporti e nella movimentazione dei rifiuti".

Inoltre le inchieste condotte in questi anni nel territorio regionale "confermano le pervicaci attività espansionistiche condotte dalle cosche della 'Ndrangheta, nel tentativo di insinuarsi in tutti i gangli della vita economici e sociali, attivando una composita ed articolata rete di relazioni

con elementi dell'imprenditoria deviata e, finanche, appartenenti infedeli delle Istituzioni."

Si pensi, a titolo esemplificativo, all'operazione "Aemilia" che, "con l'esecuzione di centodieci ordinanze di custodia cautelare in carcere, nei confronti di altrettanti elementi, ritenuti responsabili, a vario titolo, di associazione di tipo mafioso, concorso esterno in associazione di tipo mafioso, detenzione e porto abusivo di armi, estorsione, usura, ricettazione, danneggiamento seguito di incendio, abuso d'ufficio, rivelazione di segreti d'ufficio, traffico e detenzione illecita di sostanze stupefacenti, favoreggiamento personale, riciclaggio, trasferimento fraudolento di valori, intestazione fittizia di beni, bancarotta fraudolenta ed altro - ha disarticolato un sodalizio di stampo mafioso, attivo sul territorio emiliano ed operante anche nelle regioni Veneto e Lombardia, capace di un'autonoma e localizzata forza di intimidazione, con epicentro in Reggio Emilia e collegato alla cosca "Grande Aracri" di Cutro (KR)".

Lo stesso settore "Sicurezza urbana e legalità", allocato presso il Gabinetto della Presidenza della Giunta della Regione Emilia-Romagna, nel riportare i dati sulla criminalità nel territorio emiliano-romagnolo, registra un incremento tra il 2014 e il 2015, tenendo conto dei dati inerenti i reati denunciati, dei reati associativi e traffici illeciti (+ 5,8 punti percentuali), oltre che degli atti di vandalismo (+ 1,1), mentre tutte le altre aggregazioni di reati (furti; rapine; reati violenti, come lesioni, percosse, violenze sessuali, omicidi) sono registrati in diminuzione, anche se la percezione di insicurezza è cresciuta tra la popolazione.

Nella tipologia "reati associativi e traffici illeciti" sono ascritti "alcune attività e traffici criminali di una certa complessità che di solito- proprio per questa loro caratteristica- sono portate avanti da più persone che si uniscono e si organizzano con il proposito di perseguire appunto uno scopo criminale comune. Considerato che molti di questi reati impegnano direttamente le direzioni distrettuali antimafia, nel loro complesso possono essere considerati indicatori o reati-spie, seppur parziali, della presenza di una criminalità organizzata più o meno strutturata in un determinato territorio (che naturalmente non è soltanto o necessariamente di stampo mafioso).

I reati in questione sono truffe e frodi informatiche; contraffazioni di marchi e di prodotti industriali; produzione, traffico e spaccio di stupefacenti; ricettazione, contrabbando; estorsioni; usura; sfruttamento della prostituzione; riciclaggio e impiego di denaro illecito; sequestri di persona; associazione a delinquere semplice e di stampo mafioso.

Per quanto riguarda il riciclaggio, è utile ricordare che, secondo i dati dell'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) istituita presso la Banca di Italia, nel 2015 in Italia sono stati segnalati oltre 80.000 operazioni sospette di riciclaggio (circa 10.000 di più rispetto a quelle denunciate nel 2014): tra queste più di 5.500 provenivano dall'Emilia-Romagna, pari al 7% del totale nazionale, con incremento di 17 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

I dati sono coerenti con le denunce che le Forze di Polizia hanno registrato nel 2015 nel territorio; in base alle denunce, il reato ha segnato una crescita nel territorio regionale di 16 punti percentuali (nel resto d'Italia l'aumento medio è stato di 13 punti percentuali circa). La crescita di questo reato si è verificata fuori dai comuni capoluogo, nei territori delle province di Rimini, Modena, Parma, Piacenza e Ravenna, ad eccezione delle città di Parma e di Rimini.

Per quanto poi riguarda, più in specifico, le misure giudiziarie inerenti i due tipici delitti contro la Pubblica amministrazione (commessi da pubblici ufficiali o da privati), concussione e corruzione, dalle prime elaborazioni di ANAC su dati ISTAT anni 2006-2011, emerge che la regione Emilia-Romagna è di norma (uniche eccezioni nel 2007 e nel 2010 per il reato di concussione) al di sotto della media nazionale, come precisato nelle Tabelle di seguito riportate:

Reati per i quali è stata avviata l'azione penale: concussione art. 317 c.p. (valori per 100.000 abitanti)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Emilia-Romagna	0,38	0,69	0,51	0,60	1,75	0,59
Italia	0,43	0,56	0,65	0,88	0,83	0,72

Reati per i quali è stata avviata l'azione penale: corruzione artt. 318-319-319 ter- 320- 322 c.p. (valori per 100.000 abitanti)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Emilia-Romagna	1,50	0,83	1,01	0,88	0,71	0,81
Italia	1,59	1,72	1,64	2,01	1,52	1,24

Per quanto riguarda le condanne per le medesime tipologie di reati considerate (concussione e corruzione) emerge un dato capovolto (ossia l'Emilia-Romagna si pone al di sopra della media nazionale), come risulta da quanto riportato nella seguente Tabella, riferita all'Anno 2011:

Condannati per regione e tipologia di reato – Anno 2011 (valori per 100.000 abitanti)

	Tipologia di reato	Quantità
Emilia-Romagna	Concussione	0,86
Italia		0,57
Emilia-Romagna	Corruzione	0,83
Italia		0,76

L'apparente incongruenza dei dati potrebbe essere spiegata, almeno in parte, con una maggiore efficienza degli uffici giudiziari del territorio emiliano-romagnolo e con probabile maggiore accuratezza e fondatezza delle denunce.

Anche il settore "Sicurezza urbana e legalità", nel documento di cui alla nota 7, evidenzia come sia vero che si registrano aumenti di criminalità nel territorio emiliano-romagnolo (la crescita dei reati è un fenomeno che interessa il territorio da cinquant'anni), ma che questo può essere spiegato con tre ordini di ragioni:

- la percentuale di cittadini emiliano-romagnoli che denunciano reati tende, in genere, ad essere superiore rispetto a quella che si registra in altre regioni, anche simili in termini di sviluppo economico e sociale; dato questo che è strettamente correlato con la fiducia nelle istituzioni e negli altri;
- una maggiore efficacia nel controllo del territorio da parte delle forze dell'ordine e delle istituzioni in generale;
- la struttura delle opportunità, ossia l'elevato sviluppo economico del territorio, con i

conseguenti effetti sul piano sociale (tassi di occupazione maggiore; vasta rete di istituti di credito; grande numero di strutture commerciali; benessere sociale diffuso) rendono il territorio emiliano-romagnolo attrattivo e ricco di opportunità non solo per la criminalità comune ma anche, negli ultimi anni, anche per quella organizzata.

Dal precitato documento di ANAC emerge inoltre, per quanto riguarda gli autori dei delitti considerati, la netta prevalenza della componente maschile su quella femminile; come si legge nel documento “per i reati di concussione, istigazione alla corruzione e corruzione di persona incaricata di pubblico servizio il rapporto è di 14 a 1; per i reati di corruzione per atto d’ufficio il rapporto è di 10 a 1, per quelli di corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio è di 9 a 1, per quelli di corruzione in atti giudiziari il rapporto è di circa 8 a 1”.

Questa notevole differenza di genere potrebbe essere ricondotta, secondo gli autori del documento ANAC, “a una modalità di comportamento che deriva da fattori culturali e sociali di lungo periodo secondo cui le donne manifestano un atteggiamento maggiormente pro-sociale”, ma forse è più verosimile la seconda ipotesi, ossia che “... il divario sia piuttosto causato dalla minore frequenza con cui le donne ricoprono posizioni direzionali nelle amministrazioni, anche se i dati disponibili non consentono di sapere quale sia la qualifica professionale ricoperta dall’autore del delitto”.

3.3 Analisi del contesto interno

3.3.1 L’Agenzia regionale per il lavoro e la sua missione istituzionale

Con la L.R. 30 luglio 2015 n. 13 “Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni” art. 52, 53 e 54, la Regione Emilia-Romagna ha introdotto prime disposizioni per la riforma del sistema regionale dei servizi per il lavoro e ha istituito l’Agenzia Regionale per il Lavoro (ARL).

L’Agenzia è un ente strumentale dotato di autonomia tecnico-operativa, amministrativo-contabile e finanziaria, patrimoniale e organizzativa (art. 1 comma 3bis della LR n. 43/2001).

La sua principale funzione è quella di garantire l’attuazione delle politiche attive del lavoro e lo sviluppo e qualificazione del sistema regionale dei servizi per il lavoro.

In particolare la Regione, attraverso l’operatività dell’Agenzia, ha inteso garantire l’esercizio delle competenze dei Centri per l’impiego, nonché il presidio territoriale delle politiche attive e passive del lavoro, fondato sulla cooperazione tra le istituzioni territoriali, nonché sulla collaborazione di soggetti pubblici e privati accreditati.

L’Agenzia presenta un’articolazione complessa si compone, infatti sia di uffici centrali con sede a Bologna che di uffici territoriali dislocati in tutte le province presso i centri per l’impiego, la cui attività consiste nel rendere disponibili politiche attive del lavoro e offrire servizi personalizzati finalizzati all’inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro delle persone disoccupate. I servizi per il lavoro svolgono inoltre un ruolo cruciale anche per l’attuazione della recente L.R. 14/2015 per garantire l’inclusione sociale e lavorativa delle persone in condizione di fragilità attraverso l’integrazione dei servizi. Quest’ultima si fonda sull’analisi e la valutazione condivisa del profilo di fragilità delle persone e si realizza attraverso un programma personalizzato messo a punto da una equipe multiprofessionale.

L’Agenzia dotata di personalità giuridica pubblica, nell’ambito dell’autonomia definita nello Statuto, approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 1620/2015, redige il proprio Bilancio di previsione per il funzionamento istituzionale sulla base delle risorse assegnate

3.3.2 Funzioni e competenze

Il ruolo della Regione e le funzioni dell’Agenzia sono sanciti dalla legge regionale 13/2015 e dal D.lgs n. 150/2015 nel quale si stabilisce che l’indirizzo politico “in materia di politiche attive per il lavoro” costituisce oggetto di una competenza congiunta del Ministro del Lavoro e delle Regioni.

L’art. 2 stabilisce che solo previa “intesa” in sede di Conferenza Stato Regione, il Ministro sia chiamato ad individuare “le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali dell’azione in materia di politiche attive” nonché “la specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere erogate su tutto il territorio nazionale”.

Per quanto riguarda l’organizzazione dei servizi erogati ai cittadini, restano assegnate a Regioni e Province autonome “le competenze in materia di programmazione di politiche attive del lavoro”. Il capo secondo del D.lgs. n 150 è dedicato a “principi generali e comuni in materia di politiche attive del lavoro”. In particolare, provvedono alla configurazione della generale attività dei servizi per l’impiego, assicurata attraverso i centri per l’impiego, gli articoli 18, 19 e 20.

Dopo l’entrata in vigore del suddetto Decreto, nel novembre 2015 è stata stipulata la convenzione tra Ministero del lavoro e Regione Emilia-Romagna in cui si stabilisce che la Regione mantiene le precedenti competenze in materia di politiche attive del lavoro affidandone l’attuazione all’Agenzia regionale per il lavoro.

Ai sensi della legge regionale istitutiva, l’Agenzia regionale per il lavoro si caratterizza come ente autonomo dotato di personalità giuridica, con proprio personale e un proprio bilancio. (art. 1 comma 3bis della LR n. 43/2001).

La sua principale funzione è dunque quella di attuare gli indirizzi politici definiti dalla giunta regionale, previa condivisione con le altre istituzioni territoriali, concernenti la gestione e la qualificazione dei servizi per il lavoro erogati a cittadini ed imprese.

Nel corso del 2016/2017 sono state realizzate parte delle attività di carattere tecnico-amministrativo finalizzate a favorire l’avvio dell’operatività dell’Agenzia, entrata formalmente in funzione l’1 agosto 2016.

In particolare con DGR n. 79 del 29/1/2016 la Giunta regionale ha nominato in qualità di Direttrice dell’ARL la dott.ssa Paola Cicognani in esito alla procedura di selezione pubblica indetta ai sensi dell’art. 32 bis, comma 4, della L.R. 17/2005 e ss.mm.

Al fine di consentire l’avvio dell’attività dell’ARL, è stata predisposta e sottoscritta la convenzione fra la Regione Emilia Romagna, l’Agenzia Regionale per il Lavoro, la Città metropolitana di Bologna e le Province per la gestione dei servizi per l’impiego e delle misure di politica attiva del lavoro. È stata disciplinata altresì l’assegnazione temporanea del personale all’ARL, sulla base dello schema approvato con delibera di Giunta n. 1197 del 25 luglio 2016, poi prorogato per tutto il 2017 (DGR 2397/2016) e fino al 30 giugno 2018 con DGR 2196 del 28/12/2017. In tal modo si intende garantire fino alla fine del 2018 la continuità di funzionamento dei servizi per l’impiego e nel contempo regolare le modalità di assegnazione temporanea all’ARL dei collaboratori delle Province e della Città metropolitana di Bologna impegnati nei servizi per il lavoro.

Si è quindi provveduto, con DD 12452 del 29/7/2016 e successive proroghe, ad assegnare in distacco temporaneo i collaboratori dell’ex Servizio lavoro dipendenti della Regione.

Successivamente si è proceduto ad adottare gli atti fondamentali da sottoporre all’approvazione della Giunta, secondo quanto previsto dall’art. 54 della L.R. 13/2015 quali:

- Regolamento di organizzazione, adottato con determina dirigenziale n. 79/2016 e DGR 1927/2016 e modificato con DGR 2181/2017
- Regolamento di contabilità e contratti dell'ARL, adottato con determina dirigenziale n. 27/2016 e DGR 1639/2016
- Bilancio di previsione 2018-2020, approvato con DGR n. 2179 del 28/12/2017.

Una nuova convenzione tra la Regione Emilia-Romagna e l'Agenzia è stata approvata con DGR 1656 del 30/10/2017 con la quale sono state disciplinate nuove modalità di supporto all'Agenzia nello svolgimento delle proprie attività, con riferimento particolare all'utilizzo di sistemi informativo/informatici, locali, dotazioni logistiche e strumentali e soprattutto di supporto giuridico, gestione economica, giuridica e previdenziale del personale dipendente o operante presso l'Agenzia a qualsiasi titolo.

3.3.3 L'organizzazione dell'Agenzia regionale per il lavoro

Gli organi dell'Agenzia secondo quanto previsto dal Titolo II dello Statuto, (approvato con DGR n. 1620 del 29/10/2015 e modificato con DGR 2181/2017) sono:

- Il Direttore, nominato con delibera della Giunta regionale con compiti di rappresentanza legale dell'Agenzia e a cui sono attribuiti tutti i poteri di gestione tecnica, amministrativa e contabile.
- Il Revisore unico, nominato dalla Giunta Regionale tra i soggetti iscritti nel Registro dei revisori legali di cui al decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 (Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati, che modifica le direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE, e che abroga la direttiva 84/253/CEE)

In attuazione di quanto disposto dalla L.R. n. 13/2015 art. 54 e dallo Statuto dell'ARL, art. 5 la Giunta regionale ha approvato con DGR n. 1927/2016 il Regolamento di organizzazione, con il quale sono stati definiti i principi organizzativi, l'assetto della struttura dell'Agenzia e delle competenze assegnate, i criteri di conferimento degli incarichi e delle deleghe di attività, nonché le specifiche funzioni delle diverse posizioni dirigenziali e di altre responsabilità.

Con il Regolamento di organizzazione è stato pertanto specificato l'assetto organizzativo dell'ARL, articolato in Direzione, due Servizi Integratori (il Servizio "Politiche del lavoro" e il Servizio "Affari generali, bilancio e risorse umane"), 4 Servizi territoriali relativi ai seguenti ambiti territoriali:

- a) Città Metropolitana di Bologna e provincia di Modena;
- b) Province di Ravenna Forlì Cesena e Rimini
- c) Province di Ferrara e Reggio Emilia
- d) Province di Piacenza e Parma

le cui competenze sono:

- per i Servizi integratori supporto all'attività della Direzione nell'indirizzo, regolazione e controllo dell'attività amministrativa e gestionale
- per i Servizi territoriali coordinamento, supporto e direzione delle strutture deputate all'erogazione dei servizi per l'impiego all'utenza (centri pubblici, uffici per il collocamento mirato).

3.3.4 Personale dipendente e classificazione

Nell'attuale fase di avvio, come detto, l'Agenzia opera quasi esclusivamente avvalendosi di personale di altri Enti:

- in parte con personale dipendente delle Provincie e della Città metropolitana di Bologna, temporaneamente assegnato presso l'Agenzia mediante una Convenzione, sottoscritta da Regione Emilia-Romagna, Agenzia Regionale per il Lavoro, Città' metropolitana di Bologna e Province per la gestione dei servizi per l'impiego e delle misure di politica attiva del lavoro, repertorio RPI/2016/259 del 29/07/2016. L'elenco del suddetto personale è contenuto nell'allegato A della Convenzione che è stata prorogata da ultimo fino al 30 giugno 2018 con DGR 2196/2017. Per tale personale, l'Agenzia procede al rimborso alle Provincie e alla Città metropolitana di tutti i relativi oneri comprese anche le spese di funzionamento.
- in parte con personale assegnato temporaneamente in posizione di distacco dalla Regione Emilia Romagna come da accordo approvato con deliberazione 1204/2016. Tutti gli oneri relativi al trattamento economico e previdenziale del personale distaccato sono a carico della Regione.

Quale ente pubblico dotato di personalità giuridica, l'Agenzia è il risultato, sotto il profilo organizzativo, dell'accorpamento di strutture e di personale appartenenti ad enti diversi. In particolare l'Agenzia, vista la complessità e l'articolazione dei compiti e delle funzioni ad essa affidati dalla legge istitutiva e dal complesso della governance nazionale e regionale in tema di politiche del lavoro e servizi per l'impiego, ha avviato un processo di strutturazione per dotarsi di una struttura organizzativa idonea ad esercitare l'ampia autonomia (tecnico operativa, amministrativo contabile, finanziaria, patrimoniale e organizzativa) che la legge regionale istitutiva le attribuisce.

In attesa del completamento dell'analisi organizzativa sui procedimenti/funzioni in capo all'ARL, nonché del processo di riforma delle politiche del lavoro e dei Servizi per l'impiego, con la compiuta attribuzione dei relativi trasferimenti statali, l'Agenzia ha adottato, con D.D. n. 180 del 16/12/2016, la dotazione organica provvisoria che esprime il potenziale dimensionamento massimo dell'organico ritenuto necessario per svolgere adeguatamente le funzioni attribuite all'Ente, sintetizzato nella tabella seguente:

Dotazione organica e relative categorie

SERVIZI	dirigenti	Categ. D	Categ. C	Categ. B	Categ. A	Totale per servizio
Servizio Affari Generali, Bilancio e Risorse Umane	1	7	9			17
Servizio Integratore	1	13	16	9		39

Politiche del Lavoro						
Servizi TERRITORIALI	4	156	271	66	3	500
Totale per Categoria	6	176	296	75	3	556

Per un totale di 556 unità

L'Agenzia ha avviato nel frattempo la definizione di modalità omogenee di trattamento del personale impegnato nei Centri per l'impiego, in particolare per quanto riguarda la gestione degli orari e delle altre modalità operative. Inoltre ha attivato, nell'ambito delle azioni finalizzate al rafforzamento delle politiche attive per il lavoro e dei servizi per l'impiego, un percorso di reclutamento di un contingente di personale a tempo indeterminato e determinato, a valere sulle risorse FSE, tramite una procedura selettiva approvata con Determina n. 1191 del 07/11/2017.

L'Agenzia ha definito un piano occupazionale, nell'ambito delle risorse assegnate finalizzato inoltre al rafforzamento dell'area giuridica, amministrativa, contabile e tecnologica.

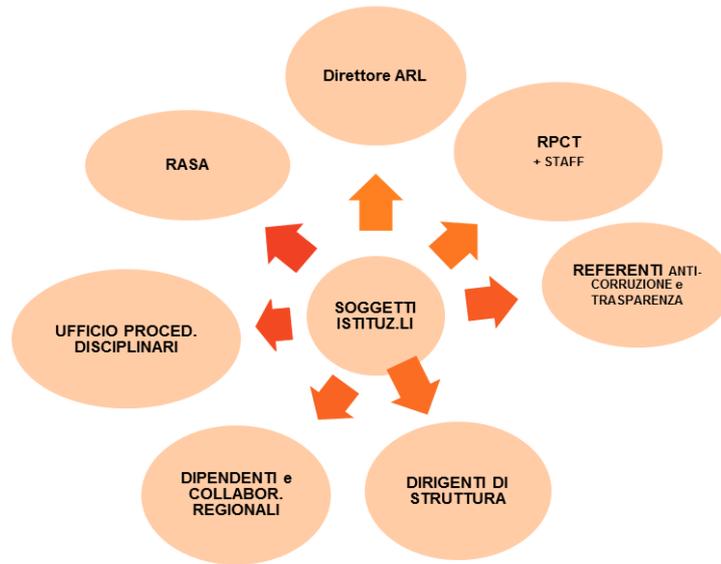
A tal fine è stato approvato un Avviso di mobilità esterna volontaria fra enti ai sensi dell'art. 30, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, per la copertura a tempo indeterminato di 16 posti di vari profili al fine di rafforzare il Servizio Affari Generali, Bilancio e Risorse Umane.

4. Struttura di riferimento

4.1 Gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione

Sono elencati di seguito gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione, con descrizione dei rispettivi compiti, nonché delle reciproche relazioni. Questi soggetti compongono la struttura di riferimento, ossia, secondo la terminologia del *risk management* (norma tecnica UNI/ISO 31000:2010), l'insieme di coloro che devono fornire le fondamenta e gli strumenti per progettare, attuare, monitorare, riesaminare e migliorare in modo continuo la gestione del rischio. Riteniamo di annoverare tra gli attori coinvolti anche la Giunta Regionale, per gli atti di indirizzo che L'Agenzia regionale per il lavoro in quanto ente strumentale è tenuta a recepire. Inoltre con Determinazione del Direttore n.763 del 29/6/17, è stato approvato un accordo con la Regione Emilia Romagna per l'applicazione della normativa e degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Figura 3- I soggetti istituzionali che concorrono nella strategia della prevenzione della corruzione regionale e nel processo di adozione e gestione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione.



4.2 Il Direttore

- a) nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività';
- b) definisce nel piano annuale di attività, nella relazione programmatica al bilancio, anche avendo a riferimento gli atti di indirizzo regionale, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- c) adotta il Codice di Comportamento dell'Agenzia Regionale per il Lavoro;
- d) adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (e i suoi aggiornamenti annuali), su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione;
- e) detta indirizzi applicativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

4.3 Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza

4.3.1 Nomina

In all'attuazione delle nuove disposizioni statutarie e regolamentari il Direttore nominerà il Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza non appena si saranno concluse le procedure di individuazione del dirigente.

4.3.2 Compiti

I compiti del RPCT sono di seguito elencati:

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

- elaborare la proposta di Piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione (art. 1, comma 8); i contenuti del piano, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del responsabile, sono distintamente indicati nel comma 9 dell'art. 1 della richiamata legge;

- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, a partire dai dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base del Piano, il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. c);
- riferire sulla sua attività al Direttore se richiesto o se lui stesso lo valuta opportuno (art. 1 c. 14);
- trasmettere, entro il 15 dicembre di ogni anno all'Organismo indipendente di valutazione e al Direttore una relazione, recante i risultati dell'attività svolta, con pubblicazione della stessa nel sito web dell'amministrazione (art. 1 c. 14).

a. 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 inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al decreto, con il compito di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità 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).

b. 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.

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

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (comma 1);
- assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (comma 1);
- segnalare al Direttore, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);

- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dal suddetto decreto, ed in particolare dagli articoli 5, 5-bis e 9-bis (comma 4).

4.3.3 Staff di supporto diretto

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

Per quanto riguarda i collaboratori di staff individua:

- Dott.ssa Donatella Dazzani
- Dott.ssa Rosanna Altizio
- Dott.ssa Morena Orsi
- Dott.ssa Patrizia Maranzana
- Dott.ssa Patrizia Romagnoli
- Dott.ssa Susanna Calzolari

Nonché due collaboratori per ogni ambito territoriale in cui si articola la presenza dell'Agenzia nel territorio regionale.

4.4 I Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza e l'accesso civico

Referenti per l'anticorruzione e per la trasparenza e l'accesso civico saranno individuati nella misura di due per ciascun Servizio dell'ARL. Uno dei quali svolgerà funzioni di coordinamento.

Il referente coordinatore supporta sia il RPCT sia i dirigenti responsabili delle strutture per:

- a) la mappatura dei processi amministrativi;
- b) la individuazione e la valutazione del rischio corruzione nei singoli processi amministrativi e loro fasi;
- c) l'individuazione di misure idonee alla eliminazione o, se non possibile, riduzione del rischio corruzione;
- d) il monitoraggio costante della attuazione delle misure di contrasto da parte dei dirigenti responsabili;
- e) la elaborazione della revisione annuale del Piano; nell'assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa ed i relativi aggiornamenti,
- f) nel fornire il necessario supporto ai colleghi che curano la raccolta e/o la pubblicazione dei dati richiesti;
- g) nel supportare il RPCT, collaborando con la struttura in staff, nelle attività di monitoraggio e di controllo previste nella sezione "Trasparenza" del Piano, per quanto riguarda la struttura organizzativa di riferimento;
- h) nell'assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico di cui all'art. 5 del D.lgs. 33/2013, rispettando direttive, procedure e tempistiche dettate in materia dal RPCT, nel segnalare tempestivamente al RPCT e al Comitato guida per la trasparenza eventuali criticità in merito all'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed accesso civico.

4.5 Dirigenti responsabili di struttura

Nell'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia Regionale per il Lavoro sono dirigenti responsabili di struttura coloro che ricoprono i seguenti incarichi:

- La Direttrice;
- I Responsabili di Servizio.

Per la struttura di rispettiva e diretta competenza i dirigenti sono tenuti a svolgere i seguenti compiti:

- a) forniscono le necessarie informazioni al RPCT e al Referente per l'anticorruzione, per permettere loro l'espletamento delle funzioni;
- b) partecipano attivamente all'intero processo di elaborazione e gestione del rischio, proponendo in particolare le misure di prevenzione più idonee;
- c) vigilano sull'osservanza, oltre che del Codice disciplinare, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013) e attivando, in caso di violazione, i conseguenti procedimenti disciplinari;
- d) applicano le misure di prevenzione indicate nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione;
- e) rispettano, quali soggetti adottanti o quali responsabili di procedimento, le prescrizioni del D.Lgs. n. 39 del 2013 in materia di cause di inconferibilità e incompatibilità per le tipologie di incarico ivi previste, assicurando i controlli tempestivi delle autocertificazioni, secondo le modalità e nei tempi previsti negli atti di indirizzo vigenti

Il ruolo svolto dai dirigenti è di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi del presente Piano. La violazione dei compiti di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare, oltre che dirigenziale e se ne deve tenere conto ai fini della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali.

4.6. I dipendenti e i collaboratori

Con DGR nn.1204/2016, 1197/2016, 2397/2016, 1656/2017 sono state disciplinate le modalità di gestione del personale dipendente dall'Agenzia o a vario titolo ad essa assegnato e operante in posizione di distacco o comando.

I dipendenti dell'ARL sono tenuti a:

- a) collaborare al processo di elaborazione e di gestione del rischio, se e in quanto coinvolti;
- b) osservare le misure di prevenzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- c) adempiere agli obblighi del Codice di Comportamento DPR 62/2013 e del Codice di comportamento della Regione Emilia -Romagna in attesa dell'adozione di una autonoma disciplina;
- d) effettuare le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e di obbligo di astensione, secondo gli indirizzi forniti dal RPCT;
- e) segnalare i possibili illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza

4.6.1 I collaboratori

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

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

4.7 Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

Le modifiche apportate alla Legge n.190/2012 e dal D.Lgs. n.97/2016 hanno rafforzato il ruolo dell’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L’ Agenzia regionale per il lavoro ha sottoscritto in data 3/4/2017 (RPI/2017/105) un accordo con la Regione per l’utilizzo dell’**Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)**. In particolare l’**O.I.V.**, nominato con delibera G.R. n.1974 del 21/11/2016 - composto da tre membri individuati al termine di una procedura di selezione – si impegna a svolgere anche nei confronti dell’Agenzia Regionale per il Lavoro, quale ente regionale ai sensi dall’art. 1, comma 3 bis, della LR 43/2001, i compiti ad essa assegnati, come di seguito specificato, nel rispetto dell’autonomia e delle particolarità dell’Agenzia, al fine di dare attuazione in modo uniforme alle normative in materia di performance, anticorruzione, trasparenza e integrità. L’O.I.V., compatibilmente dunque con l’organizzazione dell’Agenzia Regionale per il Lavoro, svolgerà i seguenti compiti:

- 1) promozione e attestazione della trasparenza e dell'integrità dei sistemi di programmazione, valutazione e misurazione delle attività e delle prestazioni organizzative e individuali applicati nell'ente;
- 2) monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni e presentazione alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, per le rispettive competenze, di una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- 3) garanzia della correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dalla legge e dai contratti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, e in particolare:
 - 3.1) validazione del sistema di classificazione e graduazione delle posizioni dirigenziali;
 - 3.2) supporto tecnico alla classificazione e graduazione delle posizioni dirigenziali di nuova istituzione o rinnovate nella articolazione delle funzioni e delle competenze;
 - 3.3) validazione del sistema di criteri, parametri e indicatori da utilizzare nel processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali, coerente con le norme contrattuali collettive e decentrate;
 - 3.4) validazione del sistema di classificazione e graduazione delle posizioni organizzative;
 - 3.5) validazione del sistema di criteri, parametri e indicatori da utilizzare nel processo di valutazione delle posizioni organizzative;
 - 3.6) validazione del sistema di valutazione delle prestazioni individuali e di gruppo applicabile al comparto;

- 4) comunicazione delle criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e alla Funzione Pubblica;
- 5) monitoraggio dell'allineamento e della coerenza tra gli aspetti incentivanti del sistema di valutazione delle prestazioni e quelli di sviluppo e gestione del personale;
- 6) supporto alla definizione e adeguamento degli "Osservatori delle competenze" e dei sistemi descrittivi della dirigenza e del comparto;
- 7) supporto al processo di definizione del Piano della performance, per favorire il potenziamento delle interrelazioni e delle sinergie tra l'elaborazione delle politiche regionali e l'implementazione delle azioni gestionali;
- 8) validazione della Relazione sulla performance e sua pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- 9) promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all'integrità;
- 10) proposta all'organo di indirizzo politico-amministrativo in merito alla valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
- 11) verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità, in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità.

Ai fini della prevenzione della corruzione l'O.I.V. deve, in particolare:

- a) verificare, che il Piano triennale di prevenzione della corruzione, e relativi aggiornamenti, sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale;
- b) verificare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- c) elaborare un sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali e del rimanente personale che tenga quindi conto della osservanza o meno del Piano e delle sue misure attuative e degli obblighi delineati dai Codici di comportamento;
- d) esprimere il proprio parere obbligatorio sulla proposta di Codice di comportamento della Regione, e sulle sue modifiche, ai sensi dell'art. 54 c. 5 del D.Lgs.n.165/2001, ss.mm.ii.;
- e) svolgere i compiti connessi all'attività di prevenzione della corruzione in relazione alla misura generale obbligatoria della trasparenza amministrativa, ai sensi degli artt. 43 e 44 del D.Lgs.n.33/2013;
- f) verificare la relazione trasmessa annualmente dal RPCT e chiedere allo stesso informazioni e documenti che ritiene necessari, oltre che effettuare audizioni di dipendenti.

L'O.I.V. riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

L'atto regionale di nomina ed i C.V. dei tre componenti dell'O.I.V. sono pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente della Regione.

4.8 Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)

I dipendenti ed i collaboratori dell'ARL in attesa dell'approvazione di un proprio codice di codice di comportamento da parte dell'Agenzia, devono attenersi a quanto previsto dalla Regione.

Qualora, durante il periodo di servizio in distacco un lavoratore si renda responsabile di un comportamento tale da determinare l'accertamento di una responsabilità disciplinare, è competente alla gestione del procedimento e alla irrogazione della sanzione:

a) il responsabile della struttura di assegnazione del lavoratore presso l'Agenzia, per le infrazioni sanzionabili con il rimprovero verbale, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.;

b) l'Ufficio competente per i Procedimenti Disciplinari della Regione (UPD), per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale. In tal caso l'Agenzia trasmette la segnalazione in ordine ai fatti ritenuti di rilevanza disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 55-bis del DLgs. 165/2001 e ss. mm. ii

La Regione è competente anche per quel che riguarda l'adozione di atti di sospensione cautelare facoltativa ed obbligatoria nei confronti del personale distaccato. Il responsabile della struttura di assegnazione del lavoratore deve informare con la massima tempestività l'UPD della Regione per l'adozione degli atti di competenza in materia disciplinare e cautelare. L'UPD della Giunta regionale gestirà i procedimenti disciplinari a carico del Direttore dell'Agenzia Regionale per il Lavoro (avvio, istruttoria, svolgimento del procedimento ed applicazione della sanzione); in questo caso la composizione dell'UPD è integrata con il direttore della Direzione Generale di riferimento (Economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa).

5. Le Responsabilità

5.1 Responsabilità del RPCT

Il RPCT ha considerevoli responsabilità ai sensi di legge.

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

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

b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

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

L'art. 1, comma 14, della stessa L. 190/2012, come modificato, precisa poi che:

“In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonche', per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalita' e di avere vigilato sull'osservanza del Piano....”

5.2 La responsabilità dei dirigenti

Al fine di attuare il sistema di gestione del rischio di prevenzione della corruzione in modo efficace è fondamentale la collaborazione dei dirigenti responsabili di struttura, per le loro

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

I dirigenti responsabili di struttura in caso di violazione dei compiti di loro spettanza, rispondono a titolo di responsabilità dirigenziale e disciplinare. Inoltre i dirigenti individuati quali "titolari del rischio", se non attuano la misura di prevenzione prevista, nel rispetto dei termini, sono chiamati a risponderne disciplinarmente e anche in termini di responsabilità dirigenziale, nell'ambito della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

5.3 La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione

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

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

- a) la partecipazione ai percorsi di formazione predisposti sui Codici di comportamento, sul PTPC e sulle misure di contrasto all'illegalità e ai fenomeni corruttivi;
- b) la mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013, da parte del soggetto obbligato in base al presente Piano (a parte la responsabilità dirigenziale se l'obbligato è un dirigente);
- c) la inosservanza degli indirizzi del RPCT per l'attuazione delle misure obbligatorie o ulteriori.

PARTE II - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E GESTIONALE

6. Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2018-2020

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

- 1. Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione** (attraverso un adeguato sistema di prevenzione basato sui principi di *risk management*, con interventi sul modello organizzativo e ampliando la trasparenza sull'attività amministrativa);
- 2. Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione** (ad esempio: assicurando garanzie al c.d. *whistleblowing* e favorendo segnalazioni da parte dei collaboratori e dei cittadini in genere);
- 3. Creare un contesto culturale sfavorevole alla corruzione** (in particolare con un adeguato sistema di formazione del personale e di sensibilizzazione delle figure di vertice);
- 4. Favorire e promuovere** all'interno dell'Agenzia Regionale per il Lavoro la diffusione di informazioni e conoscenze su tutti i servizi, con particolare riferimento a quelli più innovativi;

5. Realizzare una regolamentazione trasparente della gestione del personale, con particolare attenzione agli istituti più innovativi;

6. Promuovere azioni di condivisione delle informazioni di natura economico-finanziaria all'interno dell'Agenzia, anche attraverso soluzioni informatiche.

Ciascuno degli obiettivi di cui sopra è poi classificato in base alla natura di:

- **obiettivo strategico** (per l'incidenza innovativa e/o strutturale sull'organizzazione dell'Ente);
- **obiettivo operativo** (in quanto attiene all'ordinaria attività del RPCT e dei dirigenti di struttura, finalizzata ad assicurare la continuità e il rispetto delle misure implementate in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza).

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e accesso civico si individuano innanzi tutto nella promozione di maggiori livelli di trasparenza, ai sensi di quanto disposto dal novellato art. 10 co.3 del D.lgs. 33/2013. Tali obiettivi sono declinati nella PARTE V – SEZIONE TRASPARENZA.

Gli obiettivi strategici, coerentemente con gli indirizzi provenienti dalla Regione Emilia Romagna, e declinati nel Patto per il Lavoro, sottoscritto dalla Regione e da tutte le forze economiche sociali ed istituzionali della comunità regionale nel luglio 2015, nonché nel DEFR 2018, attengono, principalmente al governo e direzione del sistema regionale dei servizi per il lavoro, attraverso un'attività di ricognizione e omogeneizzazione delle procedure e delle prestazioni in modo da garantire procedure amministrative e prestazioni omogenee nel territorio regionale nonché un'attività volta a qualificare, innovare e sviluppare lo stesso sistema anche in funzione di un'adeguata prevenzione e contrasto della corruzione.

E' poi da tenere presente che, in materia di riciclaggio, l'art. 41 del decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231 individua anche le Pubbliche Amministrazioni tra i soggetti obbligati a portare a conoscenza della UIF (Unità di Informazione Finanziaria) della Banca d'Italia le operazioni per le quali *“sanno, sospettano o hanno ragionevoli motivi per sospettare che siano in corso o che siano state compiute o tentate operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo”*.

In coerenza con il sistema regionale e attenendosi alle indicazioni del decreto del Ministro dell'Interno del 25 settembre 2015, anche l'Agenzia regionale per il lavoro dovrà verificare, in raccordo con la Regione, l'esigenza di nominare un proprio **“gestore delle segnalazioni antiriciclaggio”** (che potrebbe coincidere con lo stesso Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza dell'Agenzia Regionale per il Lavoro). A tal fine l'Agenzia regionale per il lavoro dovrà, entro il 2018 approvare un progetto organizzativo adeguato, che preveda anche la necessaria formazione degli addetti.

Si precisa che il “gestore” è il soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette, secondo i criteri dettati dalla normativa statale, alla UIF.

6.1 Rinvio al Piano di attività dell'Agenzia

Premesso che il D.Lgs. n. 97 del 2016, modificando la legge n. 190 del 2012, ha imposto agli organi di indirizzo di ogni pubblica amministrazione l'obbligo di definire *“gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza”* che devono diventare *“contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”*, la direzione dell'Agenzia Regionale per il Lavoro nel proprio Piano di attività, che ha ricevuto il parere positivo della Commissione di concertazione nonché della competente Commissione consiliare, approvato con DGR 1973/2017 ha individuato gli

obiettivi operativi da assegnare alla struttura amministrativa. Tra gli obiettivi, che verranno ulteriormente precisati nell'ambito del Piano delle attività (PdA), rientrano:

- un'attività di omogeneizzazione e standardizzazione delle procedure e delle prestazioni in modo da garantire procedure amministrative e prestazioni omogenee nel territorio regionale, nell'ambito dei Centri per l'impiego,
- un'attività volta a qualificare, innovare e sviluppare lo stesso sistema anche in funzione di un'adeguata prevenzione e contrasto della corruzione.

PARTE III MISURE GENERALI

In questa sezione del Piano saranno descritte le aree a rischio corruzione che saranno prese a riferimento per il triennio 2018-2010.

7. Individuazione delle aree a rischio corruzione

Per "Aree" si intendono aggregati omogenei di processi amministrativi nella accezione accolta nel presente Piano.

Le "Aree a rischio corruzione" sono quegli aggregati che si valutano, in base alle informazioni disponibili e desumibili dall'analisi di contesto, maggiormente esposti al rischio corruzione.

Le "Aree a rischio corruzione", secondo la determinazione ANAC n. 12 del 2015, non modificata dal PNA 2016, si distinguono in "Generali", riscontrabili in tutte le pubbliche amministrazioni, e "Specifiche", quelle che le singole Amministrazioni individuano, in base alla tipologia di ente di appartenenza (Ministero, Regione, Comune, ecc.), del contesto, esterno e interno, in cui si trovano ad operare e dei conseguenti rischi correlati.

7.1 Aree a rischio "generali"

In via preliminare si rende necessario individuare quelle categorie di attività amministrative che, per le loro caratteristiche, devono essere necessariamente presidiate.

Il Piano Nazionale Anticorruzione del 2013, pur evidenziando che le Aree a rischio corruzione variano a seconda del contesto esterno ed interno e della tipologia di attività

istituzionale svolta dalla singola amministrazione, tuttavia specifica anche che l'esperienza internazionale e quella nazionale mostrano che vi sono delle aree a rischio ricorrenti, rispetto alle quali potenzialmente tutte le pubbliche amministrazioni sono esposte e che sono già indicate, all'art. 1, comma 16, della L. n. 190/2012, che recita:

"16. Fermo restando quanto stabilito nell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ... le pubbliche amministrazioni assicurano i livelli essenziali di cui al comma 15 del presente articolo con particolare riferimento ai procedimenti di:

a. autorizzazione o concessione;

b. scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163;

c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

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

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

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

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

Queste ulteriori Aree sono:

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

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

7.2 Aree a rischio “specifiche”

Relativamente all'individuazione di ulteriori aree a rischio corruzione di natura specifica, propriamente inerenti all'attività dell'Agenzia, va sottolineato che data la recente costituzione dell'Ente, si intende procedere all'aggiornamento della mappatura e valutazione dell'eventuale rischio corruzione dei processi amministrativi attraverso i quali si estrinseca l'operatività dell'Agenzia e sulla base dei risultati di tale analisi individuare in sede di aggiornamento del piano eventuali aree a rischio specifiche.

7.3 Determinazione delle Aree a rischio corruzione

Nel PTPC 2016-2018, approvato con delibera di Giunta regionale n. 66 del 2016, la Regione, a seguito della determinazione ANAC n. 12/2015 e per le altre ragioni ivi evidenziate ha riclassificato e ridefinito, le Aree a rischio, come evidenziato nel paragrafo precedente. Tale classificazione viene, in gran parte, confermata nel presente Piano, con variazioni spesso solo terminologiche o di riclassificazione delle sotto-aree o delle tipologie di processi amministrativi.

Le Aree a rischio corruzione, sia “generalì” che “specifiche”, con relative sotto-aree, sono complessivamente rideterminate come indicato nella tabella sotto riportata.

AREE A RISCHIO GENERALI	
AREE	SOTTO-AREE
1. Acquisizione e gestione del personale	<p>1.1. Reclutamento</p> <p>1.2. Progressioni di carriera (es.: <i>progressioni orizzontali, conferimento responsabilità Posizioni Organizzative</i>)</p> <p>1.3. Valutazione del personale (dirigente e non dirigente)</p> <p>1.4. Autorizzazione di incarichi extraistituzionali</p>
2. Contratti pubblici	<p>2.1 Affidamento di lavori e opere pubbliche</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1.1 Programmazione</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1.2 Progettazione</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1.3 Selezione del contraente</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1.5 Esecuzione del contratto</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1.6 Rendicontazione del contratto</p> <p>2.2 Acquisizione di servizi</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2.1 Programmazione</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2.2 Progettazione</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2.3 Selezione del contraente</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2.5 Esecuzione del contratto</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2.6 Rendicontazione del contratto</p> <p>2.3 Acquisizione di forniture/beni</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3.1 Programmazione</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3.2 Progettazione</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3.3 Selezione del contraente</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3.5 Esecuzione del contratto</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3.6 Rendicontazione del contratto</p>

<p>3. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es.: concessioni, autorizzazioni, provvedimenti equivalenti comunque denominati)</p>	<p>3. 1. Provvedimenti amministrativi vincolati (nell'an e nel contenuto)</p> <p>3.2. Provvedimenti amministrativi discrezionali (nell'an e/o nel contenuto)</p>
<p>4. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (es.: erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché' attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati)</p>	<p>4.1. Provvedimenti amministrativi vincolati (nell'an e nel contenuto)</p> <p>4.2. Provvedimenti amministrativi discrezionali (nell'an e/o nel contenuto)</p>
<p>5. Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio</p>	<p>5.1. Gestione delle entrate</p> <p>5.2. Gestione della spesa</p> <p>5.3 Gestione del patrimonio costituito da beni mobili</p> <p>5.4 Gestione del patrimonio costituito da beni immobili (acquisti, alienazioni, concessioni ecc.)</p>
<p>6. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</p>	<p>6.1 Controllo su atti (es.: atti di controllo dei bilanci; atti di controllo dei provvedimenti, atti di controllo su autocertificazioni)</p> <p>6.2 Ispezioni (es.: verbali e altri tipi di atti di natura ispettiva o di vigilanza o di inchiesta)</p> <p>6.3 Sanzioni (amministrative, disciplinari ecc.)</p>

<p>7. Incarichi e nomine</p>	<p>7.1. Conferimento di incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali</p> <p>7.2. Conferimento di incarichi di collaborazione a persone fisiche (<i>incarichi professionali, occasionali, collaborazioni gratuite, tirocini, stage...</i>)</p> <p>7.3 Collaborazioni con persone giuridiche pubbliche e private o associazioni di fatto (<i>es: collaborazioni sulla base di convenzioni ex art. 15 L. 241/90 e di leggi speciali</i>)</p> <p>7.4. Provvedimenti di nomina/designazione in organi di altri soggetti pubblici e privati</p> <p>7.5. Provvedimenti di nomina/designazione presso soggetti esterni al sistema regionale (<i>es.: nomine/designazioni in Fondazioni bancarie, associazioni</i>)</p>
<p>8. Affari legali e contenzioso</p>	<p>8.1 Contenzioso stragiudiziale (<i>es.: procedure di mediazione e conciliazione</i>)</p> <p>8.2 Contenzioso giudiziario</p>

8. Misure generali obbligatorie di prevenzione della corruzione

Sono di seguito individuate tutte le misure generali e obbligatorie già introdotte nell'ordinamento regionale da recepire da parte dell'Agenzia regionale per il lavoro e da declinare in azioni da attuare a partire dal 2018 nei due anni successivi.

A parte l'adozione della prima e fondamentale Misura, che è appunto l'adozione del PTPC (cfr. PNA 2013 Tavola n.1), si riporta qui di seguito lo stato dell'arte circa l'attuazione delle ulteriori Misure della medesima natura.

8.1 Trasparenza (cfr. PNA 2016)

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

8.2 Codice di comportamento (cfr. PNA 2013 Tavola n. 4)

L'Agenzia regionale per il lavoro intende approvare nel 2018 un proprio Codice di comportamento dei dipendenti tenendo conto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62 del 2013) e del Codice di comportamento regionale e delle linee guida adottate dall'Autorità competente in materia di anticorruzione con deliberazione n. 75 del 2013.

La proposta di Codice sarà oggetto di un processo di partecipazione che veda il coinvolgimento del personale, e sarà sottoposto alla valutazione l'Organismo Indipendente di Valutazione

(OIV) per l'approvazione definitiva nel corso del 2018. L'Agenzia prevederà l'osservanza del Codice di comportamento nei contratti stipulati, prevedendo la risoluzione o la decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice stesso.

8.3 Rotazione del personale (cfr. PNA 2013 Tavola n.5 e PNA 2016)

L'Agenzia, recependo gli indirizzi regionali in materia di rotazione dei dirigenti e del personale non dirigente, che gestiscono processi amministrativi inseriti in aree a rischio corruzione intende adottare una propria regolazione nel quadro delle misure da programmare a partire dal 2019.

8.4 Obbligo di comunicazione e/o astensione in caso di conflitto di interesse (artt. 6, 7 e 13 DPR 62 del 2013) (cfr. PNA 2013 Tavola n. 6)

L'Agenzia, alla luce degli articoli 6, 7 e 13 del DPR n. 62/2013 e tenuto conto della sua realtà dimensionale procederà ad individuare, nel rispetto della normativa vigente, criteri trasparenti di conferimento degli incarichi dirigenziali e di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità, volti ad evitare sospetti di influenze ed interferenze nell'attribuzione degli incarichi stessi, individuando, al contempo, strumenti di verifica e di monitoraggio. L'attuazione di tale misura è programmata per il 2018. Nell'ambito del codice di comportamento verrà previsto l'obbligo di astensione anche nei casi di "gravi ragioni di convenienza" o di "conflitto apparente". Particolare attenzione andrà rivolta alle modalità da osservare per evitare il cumulo di ruoli nella gestione dei processi amministrativi a maggior rischio.

8.5 Svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali (cfr. PNA 2013 Tavola n. 7)

La Giunta della Regione Emilia-Romagna ha adottato una disciplina per l'autorizzazione degli incarichi extralavorativi (deliberazione n. 52/2002) a cui l'Agenzia fa riferimento.

A seguito delle disposizioni più stringenti apportate dalla stessa L. n. 190/2012 all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, sono state emanate specifiche circolari e direttive in materia:

- circolare PG n.282877 del 30/11/2012 avente ad oggetto "L. 6 novembre 2012, n.190 'Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione'. Richiesta di trasmissione, subito dopo l'adozione dei relativi atti, della documentazione riguardante gli incarichi esterni conferiti o autorizzati, anche a titolo gratuito, ai dipendenti regionali."
- PG n.121399 del 17/05/2013 avente ad oggetto "Comunicazione in ordine a nuove disposizioni in materia di incompatibilità incarichi esterni per i dirigenti regionali (D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39)."
- PG n.290042 del 21/11/2013 avente ad oggetto "Nuova comunicazione sulle disposizioni in materia di incompatibilità incarichi esterni per i dipendenti regionali", riguardante le ulteriori modifiche apportate al citato art. 53 dalla conversione in legge del D.L. n. 101/2013.

L'Agenzia regionale per il lavoro intende conformarsi alla regolamentazione regionale in materia nel quadro delle misure da adottare nel 2018.

8.6 Inconferibilità e incompatibilità' degli incarichi (d.lgs. 39 del 2013) (cfr. PNA 2013 Tavola n. 8 e Tavola n. 9)

La Giunta regionale, con la deliberazione n. 783 del 17 giugno 2013, ha dettato alcuni indirizzi interpretativi per l'applicazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni del

D.Lgs.n.39 del 2013, precisando innanzitutto, quali incarichi siano riconducibili alla categoria degli incarichi amministrativi di vertice, quali a quella degli incarichi dirigenziali, nelle due articolazioni: incarichi dirigenziali interni e incarichi dirigenziali esterni. La stessa delibera ha dettato alcune linee guida, operative e interpretative, per permettere una applicazione omogenea degli istituti giuridici in questione in tutte le proprie articolazioni strutturali.

L'Agenzia regionale per il lavoro intende conformarsi alla disciplina nazionale e regionale in materia nel quadro delle misure da adottare nel 2018.

8.7 Attività successive alla cessazione dal servizio (art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2013 come novellato) (cfr. PNA 2013 Tavola n. 10)

Il comma 16-ter dell'articolo 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, inserito dalla L. n. 190/2012, prevede 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.”

Pur avendo la precitata disposizione ricadute ben più significative nell'ambito del settore delle acquisizioni di beni, servizi e di affidamento lavori, il RPC della Regione Emilia Romagna ha ritenuto possibile una sua applicazione anche in relazione all'affidamento di incarichi professionali ex art. 12 L.R. n. 43/2001 (es.: collaborazioni con studi professionali). Pertanto ha disposto, con l'atto di indirizzo del 4 dicembre 2013 PG n. 301277, che in sede istruttoria debba essere richiesta all'incaricando, per verificare la sua possibilità di contrattare con la pubblica Amministrazione, una specifica dichiarazione in tal senso, ossia di avere rispettato l'obbligo di non affidare incarichi o lavori retribuiti a dipendenti della Regione Emilia-Romagna, entro tre anni dalla loro cessazione dal servizio, se questi avevano esercitato, nei suoi confronti, poteri autoritativi o negoziali in nome e per conto dell'Amministrazione regionale.

Il RPCT della Regione Emilia Romagna, con l'atto di indirizzo del 30 giugno 2014 PG/248404, ha poi dettato compiute linee guida per l'applicazione del comma 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 in relazione a contratti di acquisizione di beni, servizi e di affidamento di opere e lavori; ha inoltre disposto l'inserimento di una specifica clausola nei contratti individuali di lavoro dei neo-assunti.

Ciò premesso, l'Agenzia regionale per il lavoro intende conformarsi alla disciplina nazionale e regionale nel quadro delle misure da adottare nel 2019.

8.8 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione (art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2013 ss.mm.ii.) (cfr. PNA 2013 Tavola n. 11)

L'art. 35-bis con rubrica *“Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici”*, introdotto, nel corpo normativo del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dal comma 46 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 dispone che:

“1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.».

La Giunta regionale con deliberazione n. 783 del 2013, ha dettato alcune linee guida per l'applicazione a tutte le strutture dell'articolo in esame ed ha attribuito al RPC il compito di vigilare, di elaborare indirizzi applicativi di dettaglio, se ritenuto necessario, e di esprimere pareri alle direzioni generali, Agenzie e Istituti. Il RPCT a sua volta, in forza anche dell'incarico di cui sopra, nel proprio atto di indirizzo del 1 ottobre 2013 ha invitato le direzioni generali, le Agenzie e Istituti a provvedere, come è regolarmente avvenuto. Con lo stesso atto di indirizzo, il RPCT della Regione Emilia Romagna ha dettato disposizioni per l'applicazione della norma ai fini delle assegnazioni di personale ad attività che rientrano nelle “Aree a rischio” ai fini di cui all'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii.

Si precisa inoltre che, nel corso del 2015, è stato promulgato un nuovo Regolamento in materia di accesso agli impieghi regionali (Reg. reg. n. 3/2015), che disciplina anche la composizione delle commissioni di concorso: in tale contesto normativo si sono recepite anche le specifiche indicazioni contenute in materia nell'art. 35 bis, più volte richiamato.

Ciò premesso, l'Agenzia regionale per il lavoro intende conformarsi alla disciplina nazionale e regionale in materia nel quadro delle misure da adottare nel 2018.

8.9 Tutela del whistleblower (cfr. PNA 2013 Tavola n. 12 e PNA 2016)

Nel corso del 2014 è stata introdotta nella Regione Emilia-Romagna con Determina n. 4824 dell'8/4/2014, una disciplina per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd *whistleblower*), con opportune misure di riservatezza, prevedendo canali riservati di ricevimento delle segnalazioni, nel rispetto di quanto richiesto dall'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001. Con la legge 30 novembre 2017 n. 179 sono state introdotte nuove “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”

L'Agenzia regionale per il lavoro intende conformarsi alla disciplina nazionale e regionale in materia con una misura da adottare nel 2018.

8.10 Formazione del personale (cfr. PNA 2013 Tavola n.13)

I collaboratori e i dipendenti dell'Agenzia regionale per il lavoro partecipano alle iniziative regionali dedicate alla formazione in tema di anti-anticorruzione così come previsto dall'accordo che disciplina la collaborazione tra la Regione e l'Agenzia per l'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione nonché di trasparenza e di accesso approvato con DD n. 763 del 29/6/2017. Il RPCT formulerà una proposta di piano annuale di formazione in accordo con quello proposto dalla Giunta regionale per ogni annualità.

8.11 Patti di integrità negli affidamenti (cfr. PNA 2013 Tavola n.14)

La redazione di Protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse e inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia che il mancato rispetto della legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto è stata introdotta nel 2014.

Con delibera n. 966 del 30 giugno 2014, la Giunta regionale ha approvato il Patto di integrità in materia di contratti pubblici regionali, 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 e che siano affidati tramite procedure non telematiche.

L'Agenzia regionale per il lavoro intende conformarsi alle direttive contenute nelle suddette disposizioni nel quadro delle misure da adottare nel 2020.

8.12 Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell'etica pubblica (cfr. PNA 2013 - Tavola n.15)

Si evidenzia che, grazie alla recente legge regionale, 28 ottobre 2016, n. 18, "Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili" le iniziative di sensibilizzazione di tutta la comunità regionale saranno ampliate, anche grazie alla recente costituzione della "Rete per l'integrità e la Trasparenza", forma di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza delle amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo. L'Agenzia intende aderire alla Rete anche per sviluppare in modo congiunto iniziative di sensibilizzazione della cittadinanza nel corso del triennio.

8.13 Monitoraggio dei tempi procedimentali (cfr. PNA 2013 Tavola n. 16)

Nel triennio in esame l'ARL si doterà di strumenti per il monitoraggio dei tempi dei procedimenti in collaborazione con la Giunta regionale per essere a regime entro il 2020

8.14 Monitoraggio dei rapporti Amministrazione-soggetti con cui sono stati stipulati contratti (cfr. PNA 2013 Tavola n. 17)

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. e) della L. 190/2012, il Piano deve definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra Amministrazione e soggetti con cui sono stati stipulati contratti, oppure che sono stati interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione

di vantaggi economici, per la verifica della sussistenza o meno di relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.

A tal fine in Regione Emilia Romagna sono stati approvati criteri e procedure con atto dirigenziale n. 8168/2016.

L'Agenzia regionale per il lavoro dovrà valutare se adottare una propria disciplina in materia sulla base delle suddette indicazioni o conformarsi a quella regionale.

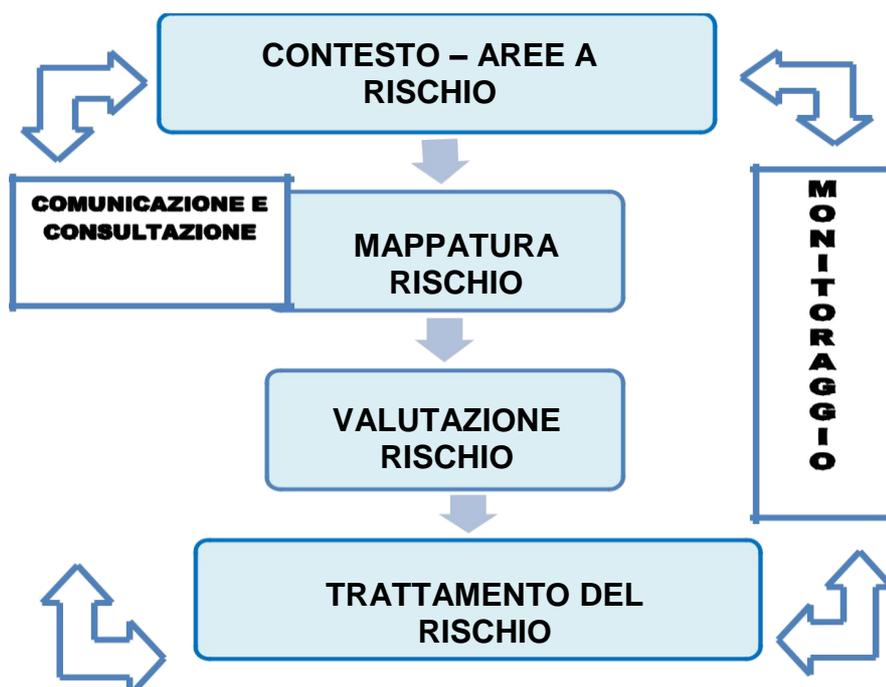
8.16 Sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni rappresenta un valido strumento di prevenzione della corruzione. Al riguardo l'Agenzia ha recepito con determinazione n. 1293 dell'1/12/2017 la disciplina regionale di cui alla DGR 468/2017 e darà attuazione alle disposizioni ivi contenute, realizzando progressivamente, in particolare, i controlli successivi di regolarità amministrativa.

PARTE IV- PIANIFICAZIONE TRIENNIO 2018-2020

9. Il processo di gestione del rischio. Metodologia

Il processo di gestione del rischio, come delineato e raccomandato dal Piano Nazionale Anticorruzione, che a sua volta riprende le indicazioni della norma tecnica UNI/ISO 31000:2010, si concretizza in una metodologia che prevede diverse macro-fasi, di seguito descritte e sinteticamente rappresentate nella seguente Figura:



Dopo avere già esaminato il contesto (esterno ed interno) e le Aree a rischio corruzione, in questo capitolo del Piano, saranno descritte le macro-fasi inerenti:

- la mappatura del rischio,
- la valutazione del rischio,
- il trattamento del rischio.

Inoltre si evidenzieranno le attività di monitoraggio e riesame del Piano, nonché le fasi di comunicazione e consultazione.

9.1 La mappatura dei processi amministrativi

9.1.1 Attività della fase

Questa macro-fase del processo di gestione del rischio comporta la individuazione dei processi amministrativi, o di fasi di essi, riconducibili alle Aree generali a rischio corruzione come individuate nel presente Piano.

Può infatti emergere, in sede di ricognizione, che anche solo una o alcune fasi di un processo amministrativo siano riconducibili ad Area a rischio: in tal caso solo questa o queste fasi saranno considerate ai fini del processo di gestione del rischio corruzione.

I processi amministrativi, o fasi degli stessi, riconducibili a un'Area a rischio corruzione, devono poi essere descritti attraverso l'articolazione in fasi e con individuazione del Responsabile del procedimento e del soggetto che adotta l'atto finale, se diverso.

Il Referente Anticorruzione si rapporta con dirigenti e funzionari che operano sui processi, censiscono i processi e li descrivono nelle fasi/attività fondamentali, indicando il Responsabile di ogni fase e gli altri soggetti (strutture/enti), interni o esterni, che sono coinvolti nel singolo processo. I dati sono trasmessi al RPCT anche attraverso un applicativo informatico.

Attraverso l'applicativo, i componenti dello staff del Responsabile Anticorruzione effettuano un controllo sui dati trasmessi, chiedono eventuali chiarimenti/integrazioni e alla fine validano il percorso di mappatura dei processi.

9.1.2 Prodotti della fase

L'attività di questa fase consente attraverso l'applicativo informatico, di generare il **Catalogo dei Processi Amministrativi**, classificati per Area (non a rischio o a rischio e, in quest'ultimo caso, per quale Area di rischio) e per sotto-area.

9.1.3 Attori della fase

La mappatura dei processi amministrativi è attività propria dei singoli dirigenti responsabili di struttura, ciascuno per l'ambito di specifica competenza,

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza svolge invece l'attività di coordinamento di tutte le operazioni di ricognizione, individuazione e catalogazione dei processi amministrativi, avvalendosi, per gli aspetti più operativi, del personale di supporto (personale assegnato al proprio staff e Referente Anticorruzione).

La mancata collaborazione (es.: manifestazione di indisponibilità a collaborare, rinvii non giustificati di incontri, superamento dei termini indicati a livello operativo, violazione degli indirizzi forniti dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) da parte dei dirigenti comporta una loro responsabilità dirigenziale e disciplinare.

11.2 La valutazione del rischio corruzione

9.2.1 Attività della fase

L'attività di valutazione ha ad oggetto ogni singolo processo amministrativo, o fase di esso, che sia stato inserito nel Catalogo dei Processi Amministrativi e che sia ascrivibile alle Aree a rischio corruzione.

L'attività di valutazione del rischio corruzione si articola a sua volta nelle tre sotto-fasi, in successione cronologica tra loro, indicate nel seguente schema grafico:



9.2.2. Sotto-fase della identificazione del rischio

Prima di procedere all'identificazione del rischio (*melius*: degli eventi rischiosi), che può pregiudicare il conseguimento dell'obiettivo, occorre avere ben chiaro quest' ultimo.

L'obiettivo che, in generale, l'Agenzia regionale per il lavoro si pone è quello di assicurare lo svolgimento dell'attività amministrativa perseguendo esclusivamente il pubblico interesse, nel rispetto dei principi costituzionali di legalità, imparzialità, buon andamento e di servizio alla collettività (artt. 97 e 98 Cost.).

Considerata l'ampia definizione di "corruzione" accolta dal PNA e quindi nel presente Piano, i possibili eventi che possono comportare dei rischi sono tutti quelli che siano considerati idonei, a seconda delle varie tipologie di processi amministrativi, a distrarre l'attività amministrativa dall'interesse pubblico, per favorire interessi particolari.

L'attività di identificazione degli eventi rischiosi consiste appunto nella ricerca, individuazione e descrizione dei possibili eventi che possono compromettere questo obiettivo. Occorre cioè che, nell'esaminare i singoli processi amministrativi, o loro fasi, come elencati nel Catalogo dei Processi Amministrativi, siano fatti opportunamente emergere i possibili eventi che possono pregiudicare il pubblico interesse, in deroga ai principi di imparzialità, legalità, buona andamento dell'attività amministrativa e di servizio alla collettività.

Per procedere alla identificazione dei possibili eventi che possono favorire potenzialmente la "corruzione" (nella ampia accezione del presente PTPC) si dovrà tenere conto di un insieme di dati, che dovranno essere raccolti, in modo sempre più strutturato, a cura della struttura del RPCT, attraverso i seguenti canali di informazione:

1. Monitoraggio dei reclami pervenuti all'Agenzia, sul ritardo non occasionale nella conclusione di procedimenti amministrativi;
2. Segnalazioni di casi di cattiva amministrazione pervenute direttamente al RPCT dai c.d. whistleblower e da utenti esterni;
3. Focus group del RPCT e/o componenti del suo staff con il Referente Anticorruzione e i dirigenti e funzionari che operano sui singoli processi amministrativi, in sede di analisi dei

processi amministrativi e delle relative fasi/attività, finalizzati a verificare il rispetto di regole di buona amministrazione, quali si evincono anche dalla L.241/1990, e che limitano il rischio di sviamento dell'esercizio del potere dall'interesse pubblico per favorire interessi particolari (in particolare: predeterminazione di criteri oggettivi e non "personalizzati", presenza di procedure standardizzate/informatizzate/codificate, attenzione ai conflitti di interesse);

4. Monitoraggio annuale sui procedimenti disciplinari, in particolare per violazioni al Codice di comportamento;

5. Monitoraggio sugli eventuali procedimenti giudiziari penali e amministrativo-contabili, nonché sui ricorsi amministrativi;

6. Registrazione degli articoli di stampa, tramite disamina della rassegna stampa predisposta dalla apposita struttura organizzativa dell'Ente, inerenti fatti in cui sono coinvolti componenti gli organi, direttore, dirigenti o funzionari, con impatto negativo sulla reputazione e l'immagine dell'Ente;

7. Indicazioni fornite dal PNA e dalle linee guida e orientamenti di ANAC.

L'identificazione del rischio è sempre effettuata, per ogni processo amministrativo mappato, da un gruppo di lavoro composto dal RPCT e dai componenti dello suo staff assieme al Referente coordinatore e dai dirigenti, P.O. e/o funzionari che operano direttamente nel processo amministrativo analizzato.

L'identificazione, mira ad individuare quali eventi rischiosi possano interessare il tipo di processo analizzato e quali altri eventi, in precedenza non registrati, possono presentarsi.

L'analisi deve ricercare **la causa dell'evento rischioso**, il che facilita poi anche l'individuazione della misura di contrasto più adeguata.

A titolo esemplificativo, **cause** dell'evento rischioso possono essere:

- **monopolio di potere** (es.: funzionario responsabile o addetto al processo amministrativo o a una attività-chiave dello stesso da un numero eccessivo di anni, titolare di un insieme di informazioni non accessibili o parzialmente accessibili ad altri funzionari);
- **eccessiva discrezionalità** (es.: assenza di predeterminazione di criteri generali e oggettivi, assenza di una procedura scritta);
- **assenza o carenza di controlli interni**;
- **eccessiva complessità del processo e/o presenza di eccessivi oneri burocratici**;
- **mancanza di chiarezza normativa o della disciplina amministrativa del processo**;
- **assenza o carenza di trasparenza**;
- **non adeguata formazione degli addetti**.

9.2.3 Sotto-fase della analisi del rischio

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio (l'evento rischioso) si realizzi e delle conseguenze che questo produrrebbe (probabilità e impatto), al fine di determinare il livello di esposizione di rischio, rappresentato da un valore numerico.

Lo strumento utilizzato dall'Agenzia regionale per il lavoro, in questa sotto-fase, è una check list, mutuata, con leggeri adattamenti, da quella riportata all'allegato 5 del PNA approvato nel 2013.

La check list è articolata in due parti: la prima parte permette di valutare la probabilità (P) che il rischio si realizzi, mentre la seconda le conseguenze che il rischio produce (impatto) (I).

La check list contiene gli indici di valutazione della probabilità e di impatto riportati nella seguente tabella:

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO
1. Discrezionalità 2. Rilevanza esterna 3. Complessità del processo 4. Valore economico 5. Frazionabilità del processo 6. Controlli	1. Impatto organizzativo 2. Impatto economico 3. Impatto reputazionale 4. Impatto organizzativo, economico e sull'immagine

Con la prima parte della check list si valuta la probabilità (P) che il rischio si realizzi; la stima della probabilità deve tenere conto anche dei controlli vigenti (es.: controllo di gestione, pareri di regolarità contabile e/o amministrativa), presso l'Amministrazione come effettivamente attivati e implementati e in considerazione della loro efficacia.

Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro di cui si è detto sopra.

Invece con la seconda parte della check list, si valutano le conseguenze che il rischio produce (impatto=I). Gli indici di impatto devono essere stimati sulla base di parametri oggettivi, in base a quanto risulta all'Amministrazione.

Per l'attribuzione di un punteggio a ciascuna delle due dimensioni sopra citate è seguita una scala di valori indicata nella Tabella che segue:

VALORI E FREQUENZA DELLA PROBABILITÀ	VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO
0 nessuna probabilità	0 nessun impatto
1 improbabile	1 marginale
2 poco probabile	2 minore
3 probabile	3 soglia
4 molto probabile	4 serio
5 altamente probabile	5 superiore

Il Livello di rischio del singolo processo amministrativo (LR) si ricava moltiplicando il valore delle probabilità (media aritmetica dei punteggi ottenuti nella prima parte della check list) e il valore dell'impatto (media aritmetica dei punteggi ottenuti nella seconda parte), ossia $LR = P \times I$

Il valore della media aritmetica minimo per quanto riguarda la **PROBABILITA'** può avere uno dei seguenti esiti possibili (con arrotondamenti all'unità superiore da 0,5 compreso):

- 1 improbabile
- 2 poco probabile
- 3 probabile
- 4 molto probabile
- 5 altamente probabile

Il valore della media aritmetica minimo per quanto riguarda l'**IMPATTO** può avere uno dei seguenti esiti possibili (con arrotondamenti all'unità superiore da 0,5 compreso):

- 1 marginale
- 2 minore
- 3 soglia
- 4 serio
- 5 superiore

9. 2. 4 Sotto-fase della ponderazione del rischio

La ponderazione consiste nel considerare il rischio (l'evento rischioso) alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi, per decidere le priorità e le urgenze di trattamento.

Per facilitare la decisione del RPCT circa le priorità e l'urgenza di trattamento, è adottata una matrice del rischio, come sotto riportata, che rappresenta l'insieme dei possibili valori della quantità di rischio (livelli di rischio).

Il livello di rischio minimo, che si può ottenere è 1, mentre 25 rappresenta il livello massimo di rischio.

Le possibilità totali sono quindi 14, che individuano appunto 14 diversi livelli di rischio (1-2-3-4-5-6-8-9-10-12-15-16-20-25). Per facilitare il confronto e facilitare anche il RPCT nel definire le priorità di trattamento, si è ritenuto opportuno raggruppare in 4 livelli i valori di rischio, come riportato nella matrice di rischio che segue:

	5 altamente probabile	5	10	15	20	25
	4 molto probabile	4	8	12	16	20
	3 probabile	3	6	9	12	15
	2 poco probabile	2	4	6	8	10
	1 improbabile	1	2	3	4	5
		1 marginale	2 minore	3 soglia	4 serio	5 superiore

IMPATTO

CRITICO	RILEVANTE	MEDIO-BASSO	TRASCURABILE
da 15 a 25	da 8 a 12	da 4 a 6	da 1 a 3
Tutti i valori di P e I sono uguali o superiori al valore medio (3). Entrambe le dimensioni possono anche raggiungere il valore massimo. Il rischio raggiunge i valori massimi	Tutti i valori di P e I sono superiori a 1. Entrambe le dimensioni possono avere valore medio (3), ma non accade mai che entrambe superino tale valore. I valori massimi sono raggiunti, ancora, da una sola delle due dimensioni	Entrambe le dimensioni possono avere un valore superiore al minimo (2 x2). Ma quando una dimensione supera il valore medio (3), l'altra ha sempre un valore minimo (1)	Una dimensione ha sempre valore minimo (1) e l'altra può variare ma raggiungendo al massimo il valore medio (3)

I quattro livelli di rischio che ne derivano (1. LIVELLO CRITICO 2. LIVELLO RILEVANTE 3. LIVELLO MEDIO-BASSO 4. LIVELLO TRASCURABILE) descrivono non solo quanto il rischio è elevato ma anche il modo in cui le due dimensioni fondamentali del rischio (probabilità e impatto) interagiscono e si combinano tra loro, determinando un livello di rischio descritto non solo in termini quantitativi ma anche di composizione e modalità, il che permette di determinare con maggiore ragionevolezza le priorità di intervento con le misure di prevenzione.

9.2.5 Attori della fase

Durante questa fase è fondamentale, come modalità lavorativa, il lavoro di gruppo, con il coinvolgimento, nelle singole strutture interessate, dei dirigenti responsabili e anche degli altri collaboratori che operano nei processi esaminati, con particolare riferimento ai funzionari responsabili di Alta Professionalità e Posizione Organizzativa competenti per settore. A tali "gruppi di lavoro", informali, devono partecipare inoltre i Referenti.

Anticorruzione del settore e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, direttamente e/o attraverso il personale di supporto.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha anche in questa fase compiti di coordinamento e di indirizzo operativo.

9.3 Trattamento del rischio corruzione

9.3.1 Attività della fase

Dopo la mappatura, l'analisi e la ponderazione dei processi classificati come a rischio corruzione prevista per il 2018, data la complessità dell'operazione, si ritiene di procedere alla successiva fase di trattamento del rischio, con individuazione delle misure da mettere in campo per eliminare o, se non possibile, almeno ridurre il rischio nel 2019.

Tale fase a sua volta si articola nelle seguenti sotto-fasi:

- **Priorità di trattamento:** individuazione dei rischi sui quali intervenire prioritariamente;
- **Individuazione delle misure:** per ciascuno di questi, individuare quali misure predisporre per eliminare o ridurre il rischio;
- **Indicazione del Responsabile e del termine di attuazione:** per ciascuna misura da attuare occorre poi individuare il responsabile e il termine per l'implementazione.

9.3.1.1. Priorità di trattamento

La decisione circa la definizione delle priorità di trattamento del rischio spetta al RPCT, che terrà conto, nell'intervenire, di:

- a) livello di maggior rischio: maggiore è il livello di rischio, maggiore è la priorità di trattamento;
- b) impatto organizzativo e finanziario della misura.

Il RPCT nella decisione sulle priorità di trattamento, terrà conto della classificazione e della rilevanza del rischio. I rischi del livello critico devono avere la priorità assoluta in termini di trattamento e via via i rischi di successivi livelli, fino a quello medio-basso.

Per quanto riguarda il livello "trascurabile" spetta al RPCT valutare, ferma restando l'applicazione delle misure obbligatorie, se introdurre misure di prevenzione ulteriori o considerare il rischio accettabile, a seguito di un'analisi costi/benefici, pur continuando a tenere il rischio adeguatamente monitorato.

9.3.1.2 Individuazione delle misure

Questa sotto-fase contempla l'individuazione delle misure di prevenzione per eliminare il rischio o per ridurlo.

Le misure di prevenzione si dividono, secondo quanto desumibile dal PNA come modificato dalla determinazione n. 12 del 2015 di ANAC, nelle seguenti categorie fondamentali:

- a) obbligatorie: sono quelle previste come tali dal legislatore;
- b) generali: sono quelle, obbligatorie oppure no, che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera organizzazione dell'ente;
- c) specifiche: sono quelle che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

In ogni caso, ogni misura di trattamento del rischio deve possedere le seguenti qualità:

1. efficacia nella neutralizzazione della causa o cause del rischio;
2. sostenibilità economica ed organizzativa;
3. compatibilità con le caratteristiche dell'ordinamento e dell'organizzazione dell'ente.

9.3.1.3 Programmazione dell'attuazione

Le misure di contrasto devono poi essere attuate. A tal fine occorre individuare, per ciascuna di esse, adeguatamente descritta:

- a) il termine finale di realizzazione, con eventuali fasi intermedie di realizzazione;
- b) *il dirigente responsabile per l'attuazione (c.d. Titolare del rischio)*;
- c) gli indicatori di monitoraggio e il risultato atteso.

9.3.2 Prodotti della fase

L'attività di questa terza fase deve consentire l'elaborazione di un "Documento di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione

9.3.3 Attori della fase

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anche in questa fase ha compiti di coordinamento e di indirizzo operativo, e si avvale in questo anche delle competenze professionali del proprio staff.

Anche durante questa fase è fondamentale, come modalità lavorativa, il lavoro di gruppo, come già indicato per le precedenti fasi.

Il coinvolgimento, nelle singole strutture interessate, dei dirigenti responsabili è fondamentale per l'individuazione delle misure più appropriate, in termini di efficacia, sostenibilità e compatibilità.

9.4. Monitoraggio e riesame

9.4.1. Monitoraggio sulla implementazione delle misure

La fase di monitoraggio sulla implementazione delle misure è programmata presumibilmente per il 2020, ma già a partire dal 2018 verranno condotte apposite verifiche sul funzionamento e sull'osservanza del presente piano anche in termini di collegamento tra il PTPC ed il Piano annuale delle attività dell'ARL. In tale fase il RPCT gestisce, tramite lo staff di supporto, il precitato "Documento di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione", dove devono essere riportate le date delle verifiche di attuazione del programma delle misure da implementare nonché eventuali problematiche riscontrate in corso d'opera, che possono determinare un ritardo rispetto al termine finale o al risultato atteso rispetto a quanto programmato.

Le verifiche intermedie, affidate ai Referenti Anticorruzione, permettono al RPCT di intraprendere tempestivamente le iniziative ritenute più opportune per evitare o recuperare eventuali scostamenti. Infatti il monitoraggio è finalizzato alla verifica dell'efficacia del sistema di prevenzione e delle relative misure di prevenzione.

Le verifiche intermedie devono essere effettuate, appunto, nel periodo intermedio assegnato per la realizzazione della misura (es.: se la misura deve essere attuata entro un anno, dopo un semestre occorre attivare la verifica). Il RPCT ha facoltà di indicare, con propria nota, per certe misure una maggiore frequenza delle verifiche intermedie.

Ogni verifica, finale e intermedia, deve essere conclusa, a cura del Referente Anticorruzione incaricato con un processo verbale scritto, secondo un facsimile messo a disposizione dal RPCT, che deve riportare almeno:

- a) data della verifica;
- b) oggetto della verifica;
- c) indicazione delle persone contattate, tra cui necessariamente il Titolare del rischio;
- d) esito di quanto riscontrato, con indicazione dei documenti esaminati, se disponibili;
- e) esplicitazione di eventuali anomalie riscontrate e l'indicazione dei miglioramenti o correzioni apportabili, secondo il Titolare del rischio.

In ogni caso lo stato dell'arte in ordine all'attuazione della misura di prevenzione deve risultare da evidenze documentali e comportamentali.

Sulla base delle verifiche, lo staff del RPCT aggiornerà il “Documento di monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione” tenuto conto delle valutazioni dello stesso Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

9.4.2. Monitoraggio del PTPC

Il PTPC deve essere riesaminato e aggiornato almeno annualmente, tenendo conto:

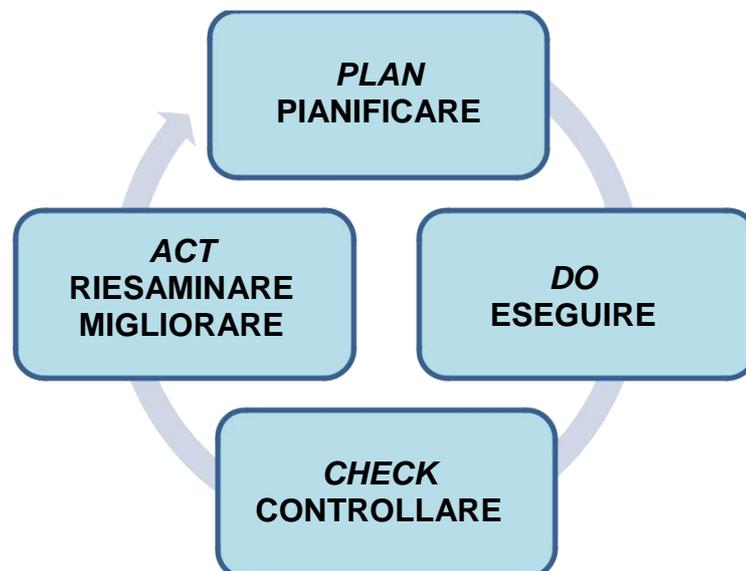
- di norme legislative di modifica o attuazione della L.190/2012 e decreti attuativi;
- di norme giuridiche e tecniche sopravvenute in materia di gestione del rischio corruzione, compresi eventuali nuovi o ulteriori indirizzi del Piano Nazionale Anticorruzione;
- di leggi e regolamenti, europei, nazionali e regionali, che modificano le competenze e le attività della Regione Emilia-Romagna;
- della emersione, in sede di attuazione e di partecipazione, di aree di rischio e/o tipologie di rischi non considerati nel ciclo attuativo dell’anno precedente;
- della volontà di modificare o perfezionare le metodologie di gestione del rischio corruzione in particolare la macro-fase della valutazione di rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio corruzione).

Il monitoraggio del Piano comporta, in particolare, l’obbligo di rivedere complessivamente il Piano e di ripercorrere lo stesso processo di gestione del rischio, riprogrammando le azioni relative a tutte le fasi e sottofasi della gestione del rischio.

Si applica sostanzialmente il c.d. “ciclo di Deming”, ossia il ciclo di PDCA (plan–do–check–act), un modello studiato per il miglioramento continuo dei processi e l'utilizzo ottimale delle risorse, e che si articola appunto nelle seguenti fasi in sequenza logica:

(plan–do–check– act), un modello studiato per il miglioramento continuo dei processi e l'utilizzo ottimale delle risorse, e che si articola appunto nelle seguenti fasi in sequenza logica:

<p>P – Plan: Pianificare (cosa fare/come fare/chi deve fare)</p> <p>D – Do: Esecuzione del piano</p> <p>C – Check: Monitoraggio e controllo, verifica dei risultati e dei riscontri</p> <p>A – Act: Azione per rendere definitivo e/o migliorare il processo.</p>



9.5. Consultazione e canali d'ascolto

9.5.1 Consultazione

L'Agenzia Regionale per il Lavoro, alla stregua delle iniziative messe in atto dalla Regione Emilia-Romagna, promuoverà forme di consultazione sul proprio Piano e sulle misure che intende implementare, per coinvolgere gli utenti, beneficiari delle misure e servizi erogati dall'Agenzia, i propri collaboratori e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi (*stakeholder*).

9.5.2 Interlocutori

Gli stakeholder dell'Agenzia, in considerazione delle loro funzioni istituzionali e degli obiettivi del presente Piano, sono così individuati:

- a) Parti sociali (Organizzazioni sindacali e datoriali) presenti nella Commissione Regionale Tripartita (L.R. 12/2003);
- b) organizzazioni sindacali (organizzazioni aziendali, compresi i singoli rappresentanti RSU, organizzazioni di categoria territoriali con terminali associativi o RSA costituiti nell'Ente Regione Emilia-Romagna; segreterie regionali delle confederazioni sindacali rappresentative);
- c) dipendenti e collaboratori dell'Agenzia regionale per il lavoro;

9.5.3 Procedure di consultazione

Le procedure di consultazione sono attivate dal RPCT ogni qualvolta ritenga opportuno consultare tutti o alcuni degli interlocutori sopra elencati, nel corso del processo di gestione del rischio corruzione, per approfondimenti o per raccogliere proposte ed elementi di valutazione e di approfondimento per migliorare l'attività di identificazione o di valutazione o di trattamento del rischio corruzione, riservando ad un secondo momento l'individuazione di procedure di consultazione obbligatorie da attivare prima della adozione del Piano e dei relativi aggiornamenti secondo principi di trasparenza e partecipazione.

Le procedure di consultazione, a seconda delle modalità, si dividono in:

- a) *procedure informatiche*: se avvengono attraverso l'utilizzo dello strumento informatico, ossia con pubblicazione sul web istituzionale dell'Ente o sull'intranet aziendale di avvisi e dei documenti oggetto di consultazione, con moduli adeguati alla raccolta delle osservazioni oppure possono avvenire tramite l'utilizzo della posta elettronica, soprattutto se si deve consultare solo una o alcune categorie di interlocutori;
- b) *procedure tradizionali*: se avvengono con la convocazione di incontri di una o più categorie di interlocutori.

Ogni procedura di consultazione attivata, con il coinvolgimento di tutti gli interlocutori o di alcuni di essi, deve essere resa pubblica sul sito web istituzionale e si deve riportare:

- a) Tipologia di consultazione attivata (procedura informatica oppure tradizionale);
- b) Interlocutori invitati o coinvolti (per categorie)
- c) Periodo della consultazione
- d) Osservazioni pervenute
- e) Conseguenze sui documenti oggetto di consultazione

10. Programmazione delle misure anni 2018-2020

10.1. Obiettivi e descrizione delle misure

Si precisa, ai fini della Programmazione delle misure e delle azioni per il triennio 2018-2020, che il Programma (vedi paragrafi successivi) indica per ogni misura programmata, l'obiettivo di riferimento, per quanto riguarda la strategia anticorruzione, e precisamente:

Ob. 1 se la misura ha lo scopo di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione

Ob. 2 se la misura ha lo scopo di aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione

Ob. 3 se la misura ha lo scopo di creare un contesto sfavorevole alla corruzione

Inoltre per ciascuna misura (numerata progressivamente e descritta sommariamente), oltre all'obiettivo, sono indicati:

- il termine di attuazione;
- il/i Titolare/i del rischio;
- l'indicatore di realizzazione;
- le risorse disponibili per l'implementazione della misura.

10.2 Programma misure generali e/o obbligatorie triennio 2018-2020

Le misure generali e/o obbligatorie, che interesseranno il triennio **2018-2020**, sono programmate in dettaglio solo per l'anno 2018, nella relativa scheda programmatica sotto riportata; le misure programmate sin d'ora per gli anni successivi sono descritte in modo più generico nella successiva scheda programmatica: queste ultime misure saranno ridefinite e precisate in sede di aggiornamento annuale del presente Piano.

Nel corso del 2018, da considerarsi quale fase transitoria vengono recepiti i risultati della mappatura, analisi e ponderazione condotti dalla RER e dalle Province e Città Metropolitana di Bologna e individuate quali misure temporanee da mettere in campo le stesse misure già adottate dai suddetti Enti, compatibilmente con il livello di funzionalità delle strutture dell'Agenzia e con l'impatto organizzativo, finanziario e i condizionamenti operativi derivanti dalla fase di riassetto e strutturazione nella quale è impegnata l'Agenzia.

Programma Anno 2018

Ob.	n.	Misura (descrizione)	Termine di attuazione	Titolare/i del rischio	Indicatore di realizzazione	Risorse
1/O	1	Aggiornamento integrazione revisione dei processi amministrativi dell'ARL e individuazione di quelli ascrivibili alle Aree a rischio	31.12.2018	RPCT e tutti Dirigenti dell'ARL	Mappatura almeno dell'80% dei processi amministrativi di tutte le strutture	Personale dello staff del RPCT e referenti
1/O	2	Avvio della Valutazione e ponderazione dei rischi dei processi	31.12.2018	RPCT e tutti Dirigenti dell'ARL	Valutazione e ponderazione di tutti i processi mappati in almeno quattro aree di	RPCT e tutti Dirigenti dell'ARL Personale dello

		amministrativi ascritti ad Aree a rischio)			rischio scelte, secondo le proprie, valutazioni dal RPCT	staff del RPCT e referenti
1/O	3	Adozione del codice di comportamento del personale dell'Agenzia regionale per il lavoro	31.12.2018	Direttore ARL, Responsabile del Servizio Affari generali, Bilancio e Risorse Umane	Approvazione Codice di comportamento del personale dell'Agenzia regionale per il lavoro	Responsabile del Servizio Affari generali, Organizzazione Risorse Umane e Organizzazione Personale dello staff del RPCT
3/O	4	Programmazione dei percorsi formativi per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2018	28/2/2018	RPCT in collaborazione con RPCT della Giunta regionale	Formalizzazione della proposta al Direttore	Personale già assegnato alla Struttura del titolare del rischio
	5	Realizzazione dei percorsi formativi per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'anno 2018	31.12.2018	Responsabile del Servizio Affari generali, Bilancio Risorse Umane in collaborazione con RPCT della Giunta regionale	90% del personale destinatario che ha frequentato i percorsi formativi almeno al 70%	Personale già assegnato alla Struttura del titolare del rischio
2/O	6	Definizione criteri e modalità di applicazione D.lgs. 39/2013 in materia di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità per incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali e per l'applicazione degli obblighi di astensione in caso di conflitto d'interessi	31.12.2018	Responsabile del Servizio Affari generali, Bilancio e Risorse Umane	Adozione del provvedimento	Responsabile del Servizio Affari generali, Bilancio Risorse Umane e Personale dello staff del RPCT
2/O	7	Individuazione di criteri per lo svolgimento di attività e incarichi extra istituzionali	31.12.2018	Responsabile del Servizio Affari generali, Bilancio Risorse Umane	Adozione di un provvedimento che definisca criteri per eliminare possibili conflitti di interesse	Responsabile del Servizio Affari generali, Bilancio Risorse Umane e Personale dello staff del RPCT

1/O	8	Monitoraggio annuale procedimenti disciplinari (misura per il Rispetto del Codice di comportamento) e dei reclami inoltrati all'Agenzia	31.12.2018	RPCT e tutti i dirigenti responsabili di struttura	Documento di monitoraggio	Responsabile del Servizio Affari generali, Bilancio Risorse Umane e Personale dello staff del RPCT
3/O	9	Tutela del whistleblower	31/12/2018	Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Istituzione di una casella di posta dedicata	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio, figure professionali specializzate nel settore economico finanziario, Personale dello staff del RPCT.

Programma Anni 2019 -2020

1/S	1	Approvazione del Piano triennale Prevenzione della corruzione 2019--2021	31.1 2019	Responsabile prevenzione e corruzione	Adozione del Piano	Personale già assegnato alla Struttura RPCT
2/O	2	Programmazione interventi formativi anno 2019 in collaborazione con RPCT della Regione	31.3.2019	Responsabile prevenzione e corruzione	Proposta formale del RPCT	Personale già assegnato alle strutture dei titolari del rischio
3/O	3	Attuazione degli interventi formativi previsti per l'anno 2019 in collaborazione con RPCT della Regione		Responsabile del Servizio Affari generali, Bilancio Risorse Umane	90% del personale destinatario con frequenza pari almeno al 70% del percorso complessivo	Personale già assegnato alle strutture dei titolari del rischio
1/O	4	Trattamento del rischio in tutti i processi	31.12.2019	RPCT e tutti i dirigenti responsabili di struttura	Documento di sintesi	Responsabile del Servizio Affari generali, Bilancio Risorse

						Umane e Personale dello staff del RPCT
	5	Controllo sulle auto-dichiarazioni rese ai sensi del D.lgs. 39/2003	31.12.2019	RPCT	Report sui controlli	Responsabile del Servizio Affari generali, Bilancio Risorse Umane e Personale dello staff del RPCT
1/O	1	Monitoraggio sulle misure generali da attuate nel 2019	31.1.2020	RPCT	Implementazione e Aggiornamento banca dati	Personale già assegnato alle strutture dei titolari del rischio
1/S	2	Approvazione del Piano triennale Prevenzione della corruzione 2020--2022	31.1.2020	RPCT	Adozione del Piano	Personale già assegnato alla Struttura RPCT
1/O	3	Monitoraggio sulle misure generali da attuare nel 2020	31.1.2020	RPCT	Aggiornamento banca dati	Personale già assegnato alle strutture dei titolari del rischio
3/O	4	Programmazione interventi formativi anno 2020 in collaborazione con RPCT della Regione	31.3.2020	RPCT	Proposta formale del RPCT	Personale già assegnato alle strutture dei titolari del rischio
3/O	5	Attuazione degli interventi formativi previsti per l'anno 2020 in collaborazione con RPCT della Regione	31.12.2020	Responsabile del Servizio Affari generali, Bilancio Risorse Umane in collaborazione con piano formativo della Giunta regionale	90% del personale destinatario con frequenza pari almeno al 70% del percorso complessivo	Personale già assegnato alle strutture dei titolari del rischio

PARTE V -SEZIONE TRASPARENZA

11. Premesse

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 sottosezione 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 (D.l.gs.196/2003);

e sono inoltre definiti:

- gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, e le relative azioni attuative.

Si evidenzia che L’Agenzia regionale per il lavoro, istituita con L.R.13/2015, ha avviato la sua operatività a partire dall’agosto 2016. Nel percorso di costituzione e nel passaggio di competenze dei servizi per l’impiego dalle Province e dalla Città metropolitana di Bologna all’Agenzia è stato avviato un processo di riorganizzazione e innovazione con lo scopo di delineare un nuovo sistema unitario nelle prassi e nelle procedure.

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

È stato avviato infatti un percorso finalizzato alla creazione di una rete informativa sul territorio per uniformare e omogeneizzare le modalità di comunicazione sui temi del lavoro in tutto il territorio regionale.

Il nuovo sito istituzionale dell’Agenzia regionale per il lavoro, progetto di comunicazione avviato nel 2016 nell’ambito della riorganizzazione della comunicazione web regionale (promossa con la Delibera di Giunta n.1394/2010,) è il luogo virtuale che contiene tutte le informazioni e le novità che riguardano il mondo del lavoro.

Dal nuovo sito è possibile collegarsi ai siti regionali dedicati al lavoro che offrono servizi online, il sito “Lavoro per te” in primis, che offre servizi a persone e a imprese per favorire l’incontro

tra domanda e offerta di lavoro, promuove strategie per aumentare l'occupabilità delle persone e prevenire la disoccupazione, mette a disposizione un sistema di trasmissione telematica delle comunicazioni obbligatorie.

Le persone in cerca di lavoro possono registrarsi e gestire un proprio spazio personale cui accedere in ogni momento per consultare le offerte di lavoro; scrivere il CV e la lettera di presentazione da utilizzare per candidarsi agli annunci o per inviare una candidatura spontanea alle aziende iscritte al sito; trovare il corso di formazione più adatto a perfezionare le proprie competenze; usufruire di servizi amministrativi (ottenere una stampa del proprio stato occupazionale, del percorso lavorativo, rilasciare la Dichiarazione di Immediata Disponibilità e confermarne la validità); visualizzare e firmare online il progetto formativo individuale del proprio tirocinio; iscriversi alla Garanzia Giovani; chiedere una consulenza per la compilazione del CV e della lettera di accompagnamento o una consulenza personalizzata se hanno un contratto "atipico" o la partita IVA.

Le imprese a loro volta possono disporre di un'area riservata dove poter creare uno spazio personalizzato per far emergere le peculiarità della propria attività; pubblicare annunci di lavoro, gestire le eventuali candidature, consultare i CV dei candidati ed entrare direttamente in contatto con quelli ritenuti idonei; chiedere una consulenza personalizzata su alcune specifiche tematiche; accedere al SARE, il sistema di trasmissione telematica delle comunicazioni obbligatorie.

Obiettivo strategico è quello di sviluppare nuovi servizi on line sia per le persone in cerca di lavoro sia per le imprese sperimentando e mettendo a regime alcuni servizi che attualmente sono disponibili su alcuni siti provinciali come ad esempio un servizio di alert che permetta alle persone iscritte di ricevere al proprio indirizzo di posta elettronica gli aggiornamenti pubblicati sul sito relativi alle offerte di lavoro, agli incontri informativi e più in generale alle opportunità promosse dall'Agenzia.

È in fase di progettazione inoltre un applicativo per ottimizzare l'accesso on line, anche tramite smartphone, ai servizi da parte soprattutto delle persone in cerca di lavoro under 40.

Anche il sito "Lavoro stagionale", che favorisce l'incontro tra le imprese turistiche che ricercano personale e le persone residenti in ogni parte d'Italia interessate a lavorare nel periodo estivo sulla riviera adriatica, offre servizi online.

Nel sito dell'Agenzia sono previste anche nove sezioni territoriali in cui confluiranno i nove siti sul lavoro provinciali.

Le sezioni, progettate secondo le linee guida della comunicazione web regionale e realizzate dall'Agenzia per il lavoro in collaborazione con la cabina di regia web del Servizio ICT regionale, avranno la stessa struttura di base.

Le macro aree faranno riferimento ai servizi:

- ai cittadini, che conterranno informazioni su come trovare lavoro, su corsi di formazione, sui tirocini;
- alle imprese che avranno informazioni sulla ricerca del personale, attivazione di tirocini, sul collocamento mirato;
- alle categorie protette, con informazioni sull'inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro delle persone disabili e appartenenti ad altre categorie protette.

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

Ogni sezione territoriale sarà curata da referenti di redazione dei Centri per l'impiego, collaborando in stretto contatto con la redazione regionale che avrà una funzione di coordinamento e supporto tecnico.

È prevista inoltre una attività di formazione dei referenti territoriali per poter operare nella piattaforma informatica Plone della Regione Emilia-Romagna.

Il processo prevede infatti un passaggio graduale dei contenuti da un sistema all'altro per permettere ai referenti di acquisire le competenze informatiche necessarie per la gestione dei nuovi siti.

In questa fase di passaggio la redazione regionale garantirà un supporto operativo alle redazioni territoriali, sia nell'implementazione dei siti che nella redazione dei contenuti, al fine di uniformare la comunicazione delle singole realtà a quella regionale.

Alla luce di quanto descritto risulta pertanto necessario ed opportuno dare continuità a quanto avviato in materia di comunicazione e trasparenza, portando avanti gli obiettivi indicati nel piano di attività dell'ARL, approvato dalla giunta regionale con delibera n. 1273/2017, dando però contestualmente concreto seguito alle novità introdotte con il D.Lgs.n.97/2016, che ha ridefinito gli obblighi di pubblicazione ed ha introdotto nel nostro ordinamento il c.d. "accesso generalizzato" (sulla falsariga del FOIA, *Freedom of Information Act*, di matrice anglosassone).

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

Il tema della trasparenza e degli adempimenti ad essa collegati consente di trasformare i vincoli in opportunità soprattutto per uno dei segmenti più rilevanti della missione istituzionale dell'ARL: il servizio di informazione e comunicazione, inteso quale preliminare ed essenziale condizione per garantire la più ampia accessibilità e fruibilità di tutti i servizi offerti.

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

Inoltre la trasparenza coinvolge l'identità e i valori di una organizzazione, le modalità con cui questa esplicita le proprie intenzioni e obiettivi, e quindi contribuisce a determinare il grado di fiducia e affidabilità sul suo operato. Richiama un'etica della responsabilità, poiché oltre ad efficienza ed efficacia occorre anche rispondere a principi di correttezza e coerenza nell'assolvimento della missione istituzionale.

Nel caso dell'Agenzia Regionale per il Lavoro la missione e gli obiettivi della sua attività sono delineati in modo molto chiaro dalla Legge Regionale 13/2015 istitutiva dell'Agenzia.

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

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

A partire dal 2016, ma soprattutto nel 2017 è stato effettuato un importante lavoro di impianto della funzione di trasparenza all'interno del sito istituzionale dell'Agenzia con la sezione **Amministrazione trasparente** che è stata organizzata in conformità del Decreto legislativo

14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"

Per ogni singola tipologia di contenuto pubblicato, nelle rispettive sottosezioni, vengono riportati gli articoli di riferimento contenuti nel D.lgs. n. 33/2013. Alcune informazioni costituiscono dei link che rimandano alla documentazione generale pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale della Regione Emilia-Romagna E-R. Le sezioni implementate sono le seguenti:

- Disposizioni generali
- Atti dell'Agenzia regionale per il lavoro
- Personale
- Avvisi, bandi, concorsi
- Bandi di gara e contratti
- Bilanci
- Altri contenuti

L'Agenzia applica la direttiva regionale approvata con DGR n. 486 del 10/4/2017 contenente gli indirizzi interpretativi per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2010.

Il sito sarà ulteriormente implementato nella sezione Organizzazione non appena sarà completato il processo di strutturazione organizzativa dell'ARL, le pagine sono costantemente aggiornate e progressivamente integrate con i dati e le informazioni che si rendono disponibili.

Nel corso del 2018 si dovrà completare la procedura che consente di informatizzare il flusso relativo ai "provvedimenti amministrativi" adottati dall'Agenzia e da pubblicare su "A.T.", nel rispetto delle norme vigenti in materia di tutela dei dati personali e di quanto indicato nel testo novellato del D.Lgs.n.33/2013.

Alla luce di quanto fin qui premesso, anche per il triennio 2018-2020 l'Agenzia Regionale per il Lavoro intende continuare nella direzione intrapresa apportando 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.

Si precisa, inoltre, che tutto quanto illustrato in questa sezione dovrà essere coordinato con gli obiettivi della programmazione strategica dell'Agenzia di cui al Piano di attività alla relazione programmatica al bilancio di previsione che troverà ampi riscontri anche nella programmazione operativa contenuta nel Programma delle attività/Piano della performance di prossima definizione.

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:

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

Di seguito, per ciascuno degli obiettivi strategici individuati, sono programmate le azioni che interesseranno il triennio 2018– 2020, espresse con maggior dettaglio per l'anno 2018.

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 Promozione dell'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato e definizione della governance per la gestione coordinata delle diverse tipologie di accesso (civico, generalizzato e documentale)

L'obiettivo si sostanzia nel favorire l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato, cogliendo lo spirito sotteso al nuovo istituto teso a soddisfare le reali e concrete esigenze di trasparenza dei cittadini e dei soggetti interessati, superando definitivamente l'ottica del mero adempimento normativo, anche attraverso una gestione coordinata delle diverse tipologie di accesso (civico, generalizzato e documentale).

12.1.1 Accesso agli atti del Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna

L'Agenzia ha disciplinato l'esercizio del diritto di accesso agli atti del Sistema informativo lavoro - SIL-ER della Regione Emilia Romagna nel rispetto dei principi e delle disposizioni contenute nella normativa vigente.

La richiesta di accesso si riferisce a un documento determinato, o quanto meno determinabile, detenuto dall'Agenzia regionale per il lavoro trattandosi della comunicazione obbligatoria di assunzione prevista dalle norme di legge.

Tutti i soggetti che dimostrino di avere un interesse giuridicamente rilevante, concreto, diretto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata (ai sensi della Legge n. 241/1990), per accedere alle informazioni contenute nel Sistema Informativo Lavoro, possono presentare una richiesta di accesso agli atti presentando una richiesta formale agli Uffici territoriali competenti.

12.1.2 Accesso ai dati del Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna

Con l'obiettivo di rispondere alle esigenze di semplificazione amministrativa indicate dal Codice dell'Amministrazione Digitale, l'Agenzia regionale per il lavoro ha adottato una Convenzione di accesso al SILER, aderendo alla quale le pubbliche amministrazioni, i soggetti gestori di servizi pubblici e gli organismi di diritto pubblico possono acquisire informazioni per svolgere i compiti istituzionali ed effettuare il controllo sulle dichiarazioni sostitutive riguardanti informazioni e dati relativi agli stati occupazionali dei cittadini.

Il SIL (Sistema Informativo Lavoro della Regione Emilia-Romagna) è uno strumento di supporto agli operatori dei Centri per l'Impiego per l'erogazione di informazioni e servizi in materia di lavoro. Installato presso ogni territorio provinciale dell'Emilia-Romagna, supporta i Centri per l'impiego nella gestione amministrativa (registrazione assunzioni, cessazioni, trasformazioni) e nell'erogazione delle informazioni e dei servizi ai cittadini (colloqui di preselezione, patto personalizzato ex 150/2015) e alle imprese (incontro domanda offerta di

lavoro, pubblicazione delle offerte di lavoro) del proprio territorio. Il SIL è un sistema a rete, aperto all'accesso più ampio ma regolamentato per garantire sicurezza e qualità dei dati. Ha caratteri di omogeneità sull'intero territorio regionale e parametri-funzioni personalizzabili a livello locale per garantire una gestione uniforme ma flessibile dei servizi erogati. Consente, infatti, di mettere in contatto domanda e offerta di lavoro in un ambito regionale mediante lo strumento della cooperazione applicativa.

12.2 implementazione del flusso informatizzato connesso alla pubblicazione dei provvedimenti amministrativi;

L'obiettivo è teso a garantire la trasparenza come "accessibilità totale" dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, consentendo ai cittadini e ai soggetti interessati di poter consultare tutte le determinazioni, in modo da verificare anche nel dettaglio l'attività dell'amministrazione dell'Agenzia nel suo complesso, favorendo forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, oltre che a tutelare eventuali diritti dei cittadini (art. 1 co. 1 del D.Lgs.n.33/2013).

12.3 Implementazione della sezione trasparenza del sito dell'ARL

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.

12.4 Il processo di attuazione del programma

12.4.1. Governance, relazioni e operatività a supporto della trasparenza

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

- indirizza e coordina la redazione del Programma della Trasparenza avvalendosi del supporto dei dirigenti dell'ArL;
- 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.

I Responsabili pubblicazione dati

I responsabili dei diversi procedimenti amministrativi validano e pubblicano i dati di loro competenza.

Le attività di presidio degli obblighi di trasparenza verranno specificate in un'apposita sezione del Programma delle attività/Piano della performance.

Potranno essere organizzate “giornate della trasparenza”, rivolte ai lavoratori dell’Agenzia Regionale per il Lavoro, al personale delle portinerie delle residenze e agli studenti per promuovere il tema della trasparenza e quello della legalità.

L’Organismo Indipendente di Valutazione ha il compito di attestare l’assolvimento da parte dell’Agenzia Regionale per il Lavoro degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità ai sensi dell’art.14 D.Lgs.n.150/2009.

Modalità di controllo

Per ciascuno degli adempimenti oggetto di controllo il R.P.C.T., con la collaborazione del gruppo dei referenti, provvederà a verificare la congruità del dato pubblicato con il procedimento amministrativo e/o con i dati in possesso dei servizi responsabili della pubblicazione.

Il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di trasparenza riguarderà sia il rispetto della tempistica di pubblicazione fissata dal presente documento per le pubblicazioni, sia la qualità delle informazioni da pubblicare.

In caso di anomalie nel procedimento di pubblicazione il R.P.C.T. procederà all’analisi dell’intero processo di pubblicazione.

Dell’esito dei monitoraggi verrà redatto verbale a cura del R.P.C.T.

Il verbale conterrà inoltre le azioni correttive da adottare da parte dei Responsabili della pubblicazione e il termine perentorio per provvedere.

Il verbale relativo alla procedura di monitoraggio verrà notificato ai Responsabili della pubblicazione.

In caso di anomalie sostanziali il R.P.C.T. provvederà ad attivare il procedimento sanzionatorio. Il procedimento di controllo e sanzionatorio riguardante il Direttore dell’Agenzia competono agli uffici regionali di riferimento.

Dell’esito del monitoraggio e controllo si tiene conto ai fini della valutazione individuale e delle performance.

Statistiche di utilizzo dei dati pubblicati

L’Agenzia Regionale per il Lavoro garantirà un’elevata qualità delle informazioni offerte attraverso:

- l’analisi del traffico web del portale dell’Agenzia Regionale per il lavoro, che consentirà di effettuare un’analisi quantitativa e qualitativa relativa agli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente";
- l’analisi di tutte le segnalazioni che arriveranno che saranno prontamente verificate al fine di correggere in tempi rapidi eventuali anomalie riscontrate dall’utenza;
- l’implementazione di strumenti in grado di rilevare il “gradimento” dei servizi offerti, tra cui l’ascolto degli studenti delle residenze universitarie dell’Agenzia Regionale per il Lavoro.

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 per il lavoro per della 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).

13. La definizione della *governance* per garantire l'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", dove sono descritte sinteticamente le tipologie di accesso, con collegamenti a pagine dedicate contenenti la modulistica messa a disposizione,

i recapiti telefonici e le caselle di posta elettronica istituzionale dei soggetti responsabili, l'indicazione dei termini procedurali.

14 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.

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

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

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

ANAC

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

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

PARTE VI – DISPOSIZIONI FINALI

15. Processo di adozione del Piano

15.1 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’ARL.

L’impegno, a partire dal prossimo aggiornamento del piano, è quello di coinvolgere in futuro le OO.SS., la RSU, il C.U.G., poi i principali *stakeholders*, nonché quello di trovare tempi e modi per coinvolgere gli utenti destinatari dei servizi dell’Agenzia Regionale per il Lavoro.

La consultazione avverrà in via informatica, con pubblicazione sul web istituzionale dell’Azienda e sull’intranet aziendale dei documenti oggetto di consultazione, con pubblicazioni di un modulo finalizzato alla raccolta delle osservazioni.

L’invito a partecipare agli *stakeholders* esterni potrà avvenire per posta elettronica.

15.2 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 *“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 comunicazione entro il 31 gennaio 2018 all’ANAC.

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

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