

PIANO TRIENNALE di PREVENZIONE della CORRUZIONE e per la TRASPARENZA di ER.GO

2020-2022

Approvato con Determina della Direttrice n.33 del 24/01/2020

Sommario

Sommario.....	2
PREMESSA.....	6
1. Finalità e struttura del Piano triennale di prevenzione della corruzione.....	7
2. Quadro normativo di riferimento.....	8
2.1 Piano Nazionale e Piano Triennale di prevenzione della corruzione	10
2.2 Le specificità dell'ordinamento giuridico regionale	11
2.2.1 Rete per l'integrità e la trasparenza della Regione Emilia-Romagna	12
2.3 Principi generali di orientamento	12
2.4 Definizioni	14
3 Analisi del contesto esterno ed interno	14
3.1 Analisi del contesto	14
3.2 Analisi del contesto esterno	14
3.2.1 Il diritto allo studio nel contesto nazionale	14
3.2.2 La programmazione regionale del diritto allo studio universitario	15
3.2.3 L'Emilia-Romagna: una regione attrattiva di città universitarie	17
3.2.4 La programmazione del triennio 2016/2018: obiettivi attesi e risultati conseguiti.....	19
3.2.5 Scenario economico-sociale a livello regionale.....	24
3.2.6 Descrizione del profilo criminologico del territorio E-R.....	24
3.3 Analisi del contesto interno	24
3.3.1 ER.GO e la sua missione istituzionale	24
3.3.2 Funzioni e competenze	24
3.3.3 La riforma introdotta con la Legge Regionale 18 giugno 2015, n. 6	28
3.3.4 L'organizzazione dell'Ente ER.GO	28
3.3.5 Personale dipendente e classificazione	30
4 Struttura di riferimento.....	30
4.1 Gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione	30
4.2 La Giunta regionale	31
4.3 Il Direttore	31
4.4 Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	32
4.4.1 La nomina	32
4.4.2 Compiti	32
4.4.3 Staff di supporto diretto.....	33

4.4.4 I "Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza e l'accesso civico"	34
4.5 Il Comitato guida per la Trasparenza e l'accesso civico	34
4.6 Il Comitato di direzione	35
4.7 Titolari di P.O.	35
4.8 I dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda.....	36
4.9 Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).....	37
4.10 Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)	39
5 Le Responsabilità	40
5.1 Responsabilità del RPCT	40
5.2 La responsabilità dei dirigenti	40
5.3 La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione della corruzione	40
PARTE II	42
PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E GESTIONALE	42
6 Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2020-2022	42
6.1 Rinvio alla Relazione programmatica al bilancio triennale di previsione 2020-2022	44
6.2 Il Piano Triennale della Performance	46
6.3 Il Piano della formazione.....	47
PARTE III	49
AREE A RISCHIO	49
7 Individuazione delle aree a rischio corruzione	49
7.1 Aree a rischio "generali"	49
7.2 Aree a rischio "specifiche"	50
7.3 Determinazione delle Aree a rischio corruzione.....	50
PARTE IV	54
GESTIONE DEL RISCHIO	54
8 Il processo di gestione del rischio. Metodologia	54
8.1 La mappatura dei processi amministrativi	54
8.1.1 Attività della fase.....	55
8.1.2 Prodotti della fase	55
8.1.3 Attori della fase	55
8.2 La valutazione del rischio corruzione	56
8.2.1 Attività della fase.....	56
8.2.2 Sotto-fase della identificazione del rischio.....	56
8.2.3 Attori della fase	57
8.2.4 Analisi del rischio	58

8.2.5	La valutazione del rischio corruzione	58
8.2.6	Ponderazione del rischio	59
8.3	Trattamento del rischio corruzione	62
8.3.1	Attività della fase.....	62
8.3.2	Priorità di trattamento	62
8.3.3	Individuazione delle misure	63
8.3.4	Programmazione dell’attuazione.....	63
8.3.5	Prodotti della fase	63
8.3.6	Attori della fase	63
8.4	Monitoraggio e riesame	63
8.4.1	Monitoraggio sulla implementazione delle misure	63
8.4.2	Monitoraggio del PTPC.....	64
8.5.	Consultazione e canali d’ascolto	65
8.5.1	Consultazione	66
8.5.2	Interlocutori.....	66
8.5.3	Procedure di consultazione	66
8.5.4	Canali d’ascolto.....	66
9	Misure generali obbligatorie di prevenzione della corruzione	66
9.1	Trasparenza: rinvio al PTTI (cfr. relativa Sezione)	67
9.2	Formazione del personale (cfr. PNA 2019 § 2).....	67
9.3	Codice di comportamento dei dipendenti di ER.GO (cfr. PNA 2019 § 1.3.3)	70
9.4	Rotazione del personale (cfr. PNA 2019 § 3).....	71
9.4.1	La rotazione “straordinaria” del personale (cfr. PNA 2019 § 1.2).....	73
9.5	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse (artt. 6, 7 e 13 D.P.R. n. 62/2013) (cfr. PNA 2019 § 1.4.1).....	73
9.6	Svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali da parte dei collaboratori (cfr. § 1.7 PNA 2019)..	75
9.7	Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di amministratore di vertice e dirigenziali (cfr. PNA 2019 § 1.8)	76
9.8	Conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione (art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.) (cfr. PNA 2019 § 1.6)	78
9.9	Tutela del <i>whistleblower</i> (cfr. PNA 2019 §8)	78
9.10	I Protocolli di legalità o Patti d’integrità negli affidamenti (§ 1.9 PNA 2019).....	80
9.11	Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell’etica pubblica	80
10	Area a rischio “contratti pubblici”: definizione delle “misure specifiche”.....	81
10.1	Composizione e nomina delle Commissioni giudicatrici “interne” (§ 1.6 PNA 2019) e controlli relativi all’assenza di cause di “inconferibilità” ed “incompatibilità” di incarichi” di cui all’art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013.	83

11 Monitoraggio delle misure generali e specifiche del Piano per la Prevenzione della Corruzione	84
11.1 Monitoraggio dei tempi procedurali	85
11.2 Monitoraggio dei rapporti Amministrazione-soggetti interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici (cfr. PNA 2013 Tavola n. 17)	85
12 La gestione del rischio	86
13 Relazione annuale 2019	86
14 Incontri dello staff anticorruzione	87
15 Programmazione delle misure anni 2020-2022	87
15.1. Obiettivi e descrizione delle misure	87
15.2 Programma misure generali e/o obbligatorie per il triennio 2020-2022	87
PARTE V	95
SEZIONE TRASPARENZA - IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' (PTTI)	95
16 La trasparenza in ER.GO	95
17 Premessa normativa	97
18 La trasparenza come "Sezione" del PTPCT recante le "misure generali" per la prevenzione della corruzione: l'Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti in ER.GO	99
18.1 Il processo di attuazione degli obblighi di pubblicazione monitoraggio e vigilanza	102
18.2 La responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione	104
19 Le misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico	105
20 Trasparenza, accessi e nuova disciplina della tutela dei dati personali (GDPR) (cfr. §§ 7-8 Direttiva regionale in materia di trasparenza; PNA 2019 §4.2)	107
21 I nuovi obiettivi strategici in materia di trasparenza: le misure "specifiche" in materia di trasparenza	110
PARTE VI – DISPOSIZIONI FINALI	116
22 Processo di adozione del Piano (Cfr. § 5 e § 6 PARTE II PNA)	116
22.1 Descrizione dell'iter seguito per l'elaborazione del piano	116
22.2 Pubblicazioni e comunicazioni obbligatorie	116
Appendice 1	117
Appendice 2	117
Appendice 3	120

PREMESSA

Il presente Piano illustra la strategia di ER.GO 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 del quadro generale di riferimento, della normativa, del contesto esterno ed interno all'ente e del quadro organizzativo finalizzato alla 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: individuazione delle aree a rischio corruttivo generali e speciali;

Parte IV: analisi del rischio presente nei diversi processi aziendali, ponderazione del rischio rilevato con illustrazione della metodologia utilizzata per la gestione del rischio; conseguente adozione delle misure di prevenzione della corruzione in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi del rischio; pianificazione delle azioni da adottare per il prossimo triennio;

Parte V: Programma triennale della trasparenza e dell'Integrità (PTTI);

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

PARTE I QUADRO GENERALE

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

ER.GO per la redazione del presente atto di programmazione, di durata triennale, ma con aggiornamento annuale, oltre agli atti di indirizzo dell'ANAC, con particolare riferimento al nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (approvato con delibera ANAC n.1064 del 13/11/2019), tiene conto di quanto disposto dalla **Delibera della Giunta Regionale n. 2159 del 22/11/2019**, che si allega quale parte integrante e sostanziale del presente piano (**Appendice 1**).

Si ricorda infatti che ai sensi della L. R. 43/2001 ER.GO appartiene al sistema delle amministrazioni regionali. Ne consegue che è tenuta a fare propri, con gli opportuni adattamenti al proprio contesto organizzativo e alla propria missione istituzionale, gli atti di indirizzo regionali.

La Delibera sopra menzionata approva le "Linee guida per l'aggiornamento 2020-2022 del piano triennale di prevenzione della corruzione" che prevedono tra l'altro, indirizzi generali riferiti alla "Parte I – Quadro generale".

Pertanto alla luce di tale Delibera, ER.GO si adegua, nella redazione del presente Piano, alla descrizione del contesto esterno in cui operano le amministrazioni del territorio regionale. Tale descrizione prodotta dal gruppo di lavoro costituito all'interno del Tavolo di coordinamento della Rete per l'Integrità e la Trasparenza (come descritto nella Delibera stessa), comprensiva di puntuali approfondimenti, inserita all'interno della parte generale del Piano, quale parte integrante dello stesso.

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.

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:

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 mutualizzate 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).

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

Inoltre, il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni come modificato"*, come novellato dal D.Lgs.n.97/2016, 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"*.

2. Quadro normativo di riferimento

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"*

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".

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".

La Legge n. 190/2012 si inserisce in un contesto ordinamentale in materia di prevenzione e repressione della corruzione, che si è via via arricchito con l'introduzione di altre rilevanti normative:

- disciplina sulla Trasparenza amministrativa, di cui al **D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33** il (cd. Codice sulla Trasparenza) recante il "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- normativa sulle incompatibilità negli incarichi ricoperti nella Pubblica Amministrazione di cui al **D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39**, recante le "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190";
- disposizioni contenute nel **D.lgs. n. 97/2016** contenenti modifiche sia alle disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (finalizzate a rafforzare la trasparenza amministrativa, favorendo forme diffuse di controllo da parte dei cittadini), sia alle disposizioni introdotte dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, circa le competenze e le funzioni in materia di anticorruzione attribuite all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In materia di anticorruzione e Trasparenza è opportuno anche menzionare:

- **Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62** "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165";
- **Decreto Legge 31 agosto 2013 n. 101** "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni", convertito con modificazioni dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125;
- **Legge 27 maggio 2015 n. 69** "Disposizioni in materia di delitti contro la PA, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio";
- **Legge 7 agosto 2015 n. 124** "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- **Decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97** "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'art. 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- **Legge 30 novembre 2017 n. 179** "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";

A tale impianto normativo si aggiungono i diversi **provvedimenti ANAC** che si sono succeduti negli anni.

2.1 Piano Nazionale e Piano Triennale di prevenzione della corruzione

Sulla base di quanto previsto all'art. 1, comma 4, della L. n. 190/2012, nel 2013 è stato approvato un "Piano Nazionale Anticorruzione" (PNA) (delibera n. 72 del 11 settembre 2013).

Successivamente il PNA ha subito negli anni diversi aggiornamenti e modifiche/integrazioni (determinazione ANAC n. 12/2015 in data 28 ottobre 2015; delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016; delibera ANAC n.1208 del 22/11/2017, delibera ANAC n.1074 del 21/11/2018 e da ultimo delibera ANAC n.1064 del 13/11/2019 con cui è stato approvato in via definitiva il **Piano Nazionale Anticorruzione per il 2019**.

Quest'ultimo atto di indirizzo presenta la caratteristica di rivedere e consolidare le indicazioni date dall'Autorità negli anni precedenti.

Questo accorpamento in un unico testo, e conseguente sostituzione, non è stata invece operata da ANAC con riferimento agli approfondimenti settoriali contenuti nelle parti speciali dei Piani Nazionali, a partire dal sopra richiamato aggiornamento PNA 2015; tali approfondimenti e parti speciali mantengono, pertanto, tutt'oggi la loro validità.

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, nella elaborazione del presente PTPC, si è tenuto conto di quanto prescritto nel Piano Nazionale, che costituisce atto di indirizzo per le Pubbliche amministrazioni allo scopo di indicare come procedere nella individuazione dei rischi di corruzione, di mala amministrazione o di conflitto di interessi e di suggerire alcune possibili misure, organizzative e procedurali, di prevenzione, la cui effettiva e definitiva configurazione è naturalmente rimessa ai soggetti cui il documento è rivolto.

L'ultima delibera ribadisce che "la prospettiva temporale del Piano è di durata triennale" e che l'obbligo di adottare un nuovo completo PTPC da parte delle PP.AA. va assolto "entro il 31 gennaio di ogni anno"; inoltre, fa salvi gli aggiornamenti 2015, 2016 e 2017 del PNA in materia di: -scelta del RPCT; -interlocuzione tra RPCT e struttura di riferimento, ivi compresi i dirigenti; - individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e aggiornamento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti; -rapporti tra ANAC e RPCT; -requisiti soggettivi per la nomina e la permanenza in carica del RPCT;-procedimento di revoca del RPCT e di altre misure discriminatorie adottate nei confronti dello stesso.

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 negli anni successivi.

Fino al 2016 ER.GO era inserita nel Piano triennale di prevenzione della corruzione della Regione Emilia-Romagna, mentre adottava autonomamente il Piano triennale per l'integrità e la trasparenza.

A partire dall'anno 2017 ER.GO, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, ha adottato autonomamente il proprio PTPC.

Il presente Piano di ER.GO, proposto dal RPCT alla luce anche del monitoraggio eseguito sulle misure adottate per l'anno 2019 - di cui si dà evidenza nella Relazione annuale (P.G. 0012475 del

20/01/2020) redatta secondo le istruzioni ANAC e pubblicata nella sotto sezione "Amministrazione trasparente" "Altri contenuti" del sito istituzionale di ER.GO -, ha efficacia per il prossimo triennio 2020-2022 e annualmente, entro il 31 gennaio, il Piano medesimo sarà oggetto di ulteriore aggiornamento.

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

2.2 Le specificità dell'ordinamento giuridico regionale

Poiché ER.GO appartiene, in quanto ente strumentale della Regione Emilia-Romagna, al sistema degli enti regionali è opportuno dar conto della specificità dell'ordinamento giuridico regionale a cui l'Azienda 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.

2.2.1 Rete per l'integrità e la trasparenza della Regione Emilia-Romagna

In attuazione della Legge regionale 28 ottobre 2016 n. 18 "*Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili*" e della conseguente Delibera di Giunta regionale n. 1852 del 17/11/2017, è stata costituita la "*Rete per l'integrità e la trasparenza della Regione Emilia-Romagna*" coi seguenti obiettivi:

- condividere esperienze e attività di prevenzione messe in campo con i rispettivi piani triennali di prevenzione della corruzione;
- organizzare attività comuni di formazione, con particolare attenzione ai settori a rischio corruzione;
- confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini.

Il Direttore ER.GO, con determinazione n.554 del 29/12/2017, ha autorizzato il RPCT aziendale ad aderire alla suddetta Rete, che si presenta come forma istituzionale innovativa ed unica nel panorama nazionale poiché offre l'opportunità di valorizzare la funzione del RPCT, soggetto centrale nell'ambito della normativa anticorruzione, dotandolo di un supporto conoscitivo e operativo ed aiutando a superare alcune criticità messe in evidenza da ANAC (determinazione n. 12/2015), quali l' "isolamento" del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'atteggiamento di mero adempimento nella predisposizione del Piano, le difficoltà organizzative legate anche alla scarsità di risorse finanziarie.

La Rete, inoltre, potrà qualificarsi anche come utile interlocutore nei confronti dell'ANAC, per agevolare l'adozione di politiche di contrasto alla corruzione volte alla semplificazione e sempre più calibrate alle caratteristiche socio - economiche territoriali.

Con Delibera di Giunta Regionale n.5642 del 20/04/2018 la R.E.R. ha costituito il tavolo di coordinamento della R.I.T.- richiamato in premessa - formato dai Referenti di categoria, intendendo per categoria un gruppo di amministrazioni individuato all'interno di macro tipologie, ad esempio Uffici Periferici dello Stato, Uffici scolastici del territorio regionale, R.E.R. Enti regionali etc. Tale tavolo è coordinato dal RPCT della Giunta Regionale.

Inoltre, ai sensi dell'Accordo sottoscritto da ER.GO in data 21/01/2019 con la Regione Emilia-Romagna per il triennio 2019-2021, quest'ultima si è impegnata a supportare l'Azienda nell'applicazione della normativa e nel rispetto degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza, mettendo a disposizione:

- la struttura di staff del RPCT della Giunta Regionale;
- uno staff che svolgerà attività di consulenza in materia di anticorruzione, di trasparenza e di accesso civico; - la possibilità per i dirigenti e i funzionari di ER.GO di partecipare ai percorsi di formazione e di aggiornamento in materia di anticorruzione, trasparenza ed accesso civico, organizzati dalla Regione Emilia-Romagna per i propri dipendenti; l'applicativo informatico regionale per la gestione del processo del rischio corruzione.

2.3 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 ER.GO intende attenersi 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 di ER.GO 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 di ER.GO.

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 di ER.GO.

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.

ER.GO intende sviluppare ed attuare strategie per migliorare la maturità della propria gestione del rischio corruzione, tenendo conto in particolare della connessione di tale processo con tutti gli altri aspetti della propria organizzazione.

2.4 Definizioni

Per quanto concerne le definizioni impiegate nella gestione del rischio corruttivo si rimanda a quanto previsto nel PNA del 2013 allegato 1.

3 Analisi del contesto esterno ed interno

3.1 Analisi del contesto

Per far comprendere a quali tipi di eventi corruttivi ER.GO sia maggiormente esposta, è necessario riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto di riferimento per la sua missione istituzionale e quelle della sua organizzazione interna.

3.2 Analisi del contesto esterno

Nel dar conto del contesto esterno in cui ER.GO opera si utilizzano nella parte che segue alcuni dati riportati in recenti documenti ufficiali della Regione Emilia Romagna e in particolare quanto riportato nel "**Piano regionale triennale degli interventi e dei servizi per il diritto allo studio universitario e l'alta formazione aa.aa. 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 ai sensi della l.r. n. 15/2007 e s.m.i**" adottato con la Delibera n.211 del 26 /06/2019.

3.2.1 Il diritto allo studio nel contesto nazionale

A livello nazionale si è in attesa dell'adozione dei decreti attuativi di definizione dei Livelli essenziali delle prestazioni, in attuazione del Decreto legislativo n. 68/2012, che ha ridisegnato l'assetto generale del diritto allo studio universitario.

La legge di Bilancio n. 232/2016 (art. 1 c. 271) ha introdotto alcune novità dal 2017, riguardanti il finanziamento e il riparto tra le Regioni del Fondo integrativo statale per la concessione delle borse di studio. In particolare è stato previsto il trasferimento diretto delle risorse agli Enti regionali per il diritto allo studio, per velocizzare i finanziamenti a favore degli studenti e sono stati stabiliti nuovi criteri per l'assegnazione del fondo alle Regioni

secondo cui il riparto del fondo avviene proporzionalmente ai fabbisogni regionali, prevedendo una quota premiale destinata alle Regioni più virtuose. Tali criteri sono stati approvati con il Decreto Interministeriale MIUR-MEF n. 798 del 2017 ed utilizzati in prima applicazione per il riparto tra le Regioni del fondo statale 2017.

3.2.2 La programmazione regionale del diritto allo studio universitario

L'Emilia-Romagna è tra le regioni con il più alto numero di studenti iscritti all'Università e con il più alto numero di idonei alle borse di studio: l'attrattiva del territorio necessita di spazi per l'accoglienza abitativa ma anche spazi che possano rafforzare la vocazione alla collaborazione ed elaborazione di idee innovative da parte dei giovani universitari che le vivono; spazi che possano trasformarsi in incubatori di idee, spazi aperti a sostegno della formazione e della progettualità degli studenti, sempre più connessi anche con altri servizi.

La Regione Emilia-Romagna ha sempre ritenuto necessario investire sulla conoscenza e sul sapere come leve per la crescita e la competitività del sistema economico produttivo. Favorire la crescita significa infatti investire in conoscenza, ricerca ed innovazione e costruire un sistema educativo e formativo che accompagni l'individuo per tutto l'arco della vita, in un'ottica di pari opportunità.

Gli studenti sono una risorsa, fonte di nuove idee, energia e creatività in grado di far ripartire il Paese.

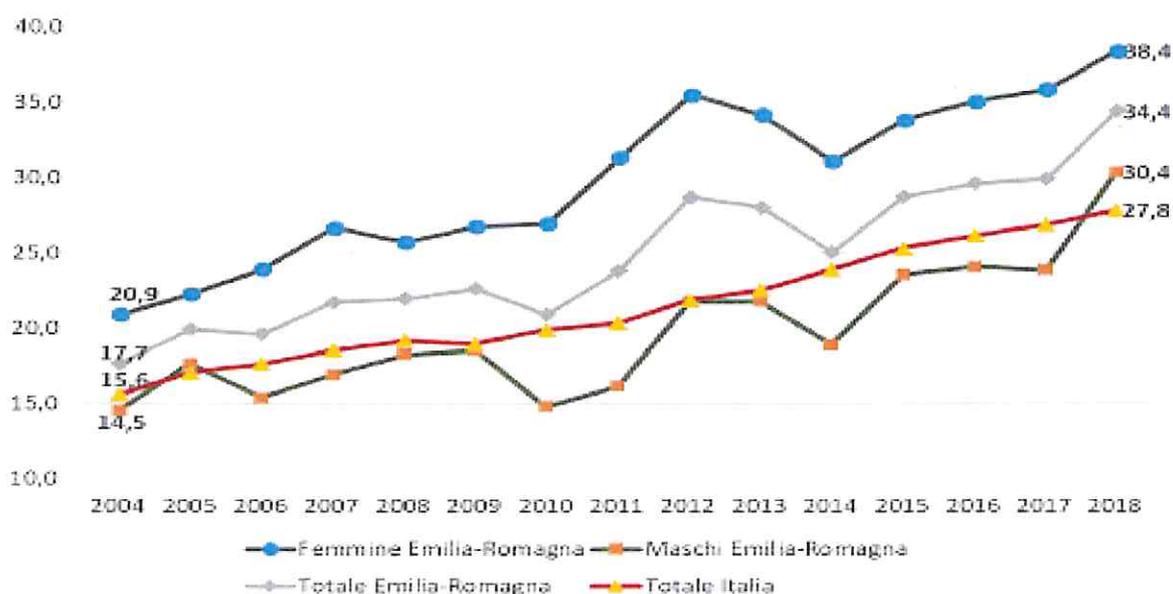
È fondamentale l'impegno sul diritto allo studio anche in ambito nazionale affinché con adeguate risorse statali siano garantiti i benefici e non vengano penalizzati gli studenti di quelle Regioni, tra cui la Regione Emilia-Romagna, che hanno investito in modo continuativo consistenti risorse proprie e hanno ottenuto livelli eccellenti in termini di servizio e copertura degli idonei, anche attraverso l'integrazione del sistema delle Università.

In ambito nazionale è ancora presente un contesto normativo di transizione per la mancata compiuta definizione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) in attuazione della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, rinviata ad una delega legislativa esercitata dal Governo con il decreto legislativo n. 68 del 2012.

Il Piano è definito a partire dai dati qualitativi e quantitativi di quanto realizzato nel precedente periodo di programmazione, dati contenuti nella relazione prevista dalla clausola valutativa, di cui all'art. 28 comma 2 della Legge regionale n. 15/2007 e s.m.i., presentata a maggio 2018 alla Commissione assembleare Cultura, Scuola, Formazione, Lavoro, Sport e Legalità.

In Emilia-Romagna il tasso di istruzione terziaria, pari al 17,7% nel 2004, ha mantenuto un trend crescente attestandosi su un dato al 2018 del 34,4%.

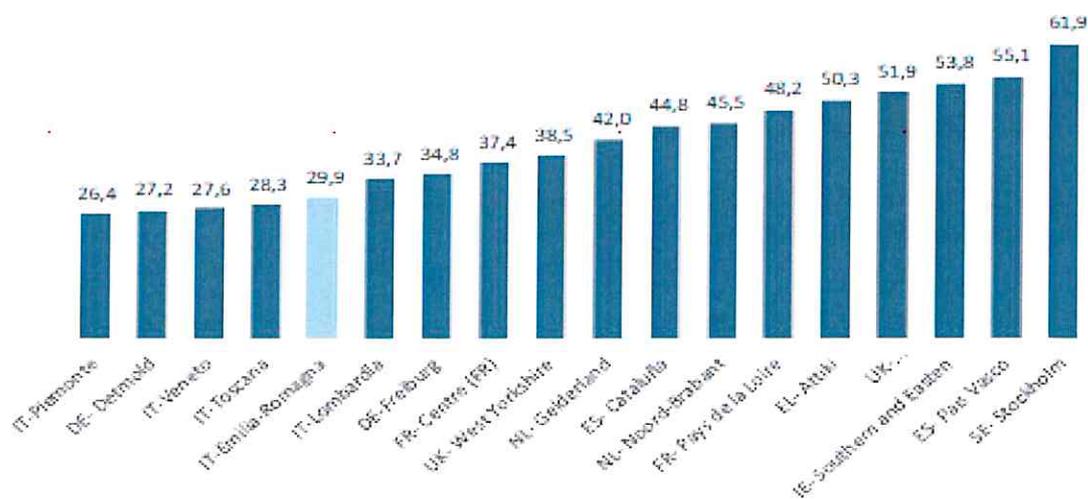
Grafico 2 – Tasso di istruzione universitaria



Nel grafico 3 si riporta il confronto con le regioni europee che registrano un tasso pari ad almeno il 26,4% nell'anno 2017.

Grafico 3 – Istruzione universitaria 30-34 anni – 2017

Fonte: Elaborazioni Regione Emilia-Romagna su dati Eurostat



3.2.3 L'Emilia-Romagna: una regione attrattiva di città universitarie

In Emilia-Romagna i quattro Atenei pubblici di antica tradizione, le sedi decentrate dell'Università Cattolica e del Politecnico di Milano e le Istituzioni dell'Alta Formazione artistica e musicale rappresentano centri eccellenti sia per la didattica che per la ricerca a livello nazionale e internazionale.

Con i suoi circa 165 mila iscritti – il 9% degli iscritti in Italia – la regione Emilia-Romagna ha registrato nell'a.a. 2017/2018, in confronto con le altre regioni, il maggior incremento di studenti rispetto al precedente anno accademico 2016/2017 (Tabella 2). Complessivamente, infatti, l'incremento di studenti iscritti a livello nazionale è di oltre 54.000 e di questi il 27% è rappresentato da quelli iscritti in Emilia-Romagna. In termini assoluti è il maggiore incremento tra tutte le regioni. Dal 2015 ad oggi gli studenti iscritti nelle Università dell'Emilia-Romagna sono passati da 144 mila a circa 165 mila, con un aumento di oltre 20 mila: è come se questa regione avesse un Ateneo in più.

Tab.2 - Confronto studenti universitari iscritti in Italia – aa.aa. 2016/17 e 2017/18

Regioni	N° studenti iscritti aa 2017/2018	N° studenti iscritti aa 2016/2017	Incidenza variazione iscritti sul totale nazionale	Variazione assoluta aa 2017/2018 2016/2017
ABRUZZO	50.507	51.086	-1,1%	-579
BASILICATA	8.130	7.211	1,7%	919
CALABRIA	46.956	45.677	2,3%	1.279
CAMPANIA	213.866	204.641	16,9%	9.225
EMILIA ROMAGNA	164.583	149.943	26,8%	14.640
FRIULI VENEZIA GIULIA	32.586	32.116	0,9%	470
LAZIO	251.929	261.374	-17,3%	-9.445
LIGURIA	35.805	34.251	2,8%	1.554
LOMBARDIA	301.620	290.343	20,7%	11.277
MARCHE	50.951	50.113	1,5%	838
MOLISE	8.395	7.306	2,0%	1.089
PIEMONTE	127.669	118.990	15,9%	8.679
PUGLIA	90.070	87.483	4,7%	2.587
SARDEGNA	42.112	41.845	0,5%	267
SICILIA	121.248	120.614	1,2%	634
TOSCANA	126.357	120.403	10,9%	5.954
UMBRIA	26.023	25.699	0,6%	324
VALLE d'AOSTA	1.185	1.125	0,1%	60
VENETO	117.641	112.871	8,7%	4.770
TOTALE	1.817.633	1.763.091	100%	54.542

Fonte: Elaborazione Regione Emilia-Romagna su dati MIUR

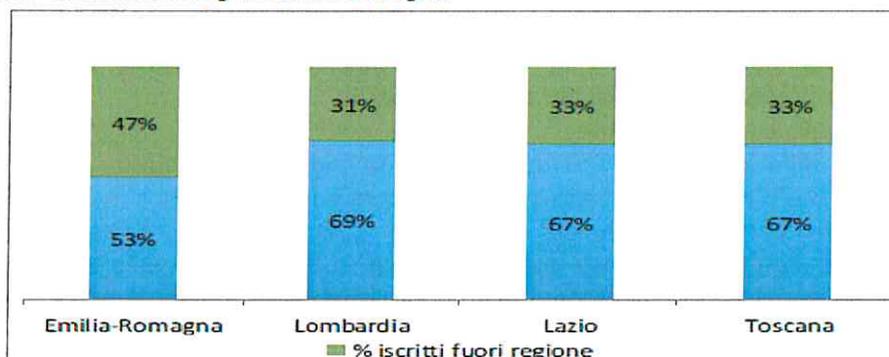
In Emilia-Romagna è elevata la presenza di studenti fuori sede, ovvero provenienti da provincia diversa da quella di sede del corso: mediamente sono circa due terzi del numero totale di iscritti a livello regionale.

Inoltre, nell'a.a. 2017/2018, la percentuale di studenti residenti nel territorio è stata del 53% ed è pari al 47% la mobilità in ingresso misurata dalla percentuale di studenti provenienti da altre regioni e altri Paesi.

Come risulta dal Grafico 4, l'incidenza degli studenti fuori regione in Emilia-Romagna sugli iscritti è più elevata (mediamente del 15% in più) rispetto ad altre regioni che hanno un alto numero di iscritti (Lombardia, Lazio e Toscana).

Grafico 4 – Confronto iscritti in regione/fuori regione a.a. 2017/18

Fonte: Dati MIUR – Elaborazione Regione Emilia-Romagna.

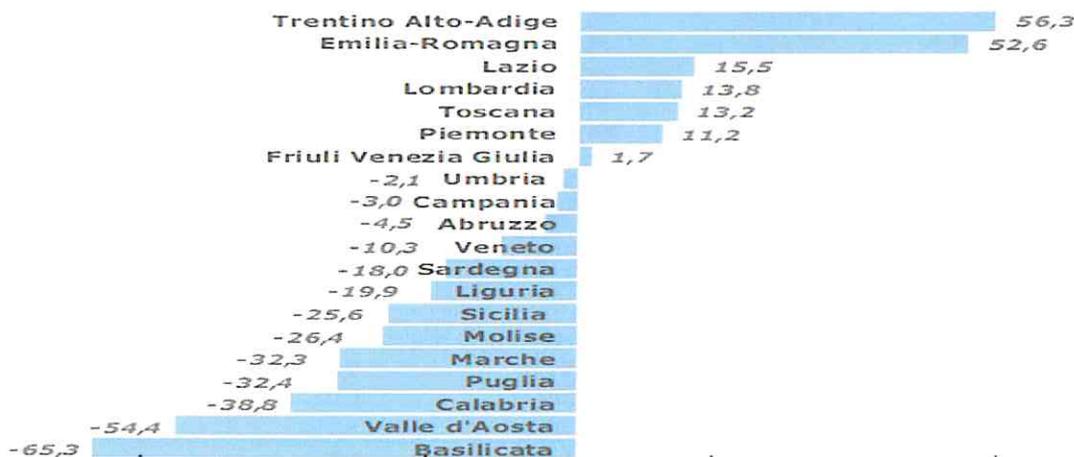


Confrontando i dati sulla mobilità in ingresso e in uscita è possibile calcolare il "saldo migratorio per regione", misurando la quota di immatricolati nella regione in rapporto al numero di quelli residenti (Grafico 5).

Le regioni con Atenei maggiormente attrattive sono il Trentino Alto Adige e l'Emilia-Romagna, mentre le regioni maggiormente in perdita sono la Basilicata, la Valle d'Aosta e la Calabria.

Grafico 5 - Rapporto tra Immatricolati nella regione e immatricolati residenti (a.a. 2017/18)

Fonte: Rapporto Anvur 2018 - elaborazione su dati Anagrafe Nazionale Studenti



Il diritto allo studio universitario interessa anche il Sistema dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM), istituito con la legge n. 508 del 21 dicembre 1999, che comprende le Accademie di Belle Arti (statali e legalmente riconosciute), gli Istituti Superiori di Studi Musicali (ISSM), gli ISIA - Istituti Superiori per le Industrie Artistiche, le Accademie di Danza, e di Arte Drammatica.

Sul territorio nazionale sono presenti 131 Istituzioni (di cui 80 statali e 51 non statali) con circa 87.000 iscritti, di cui il 70% iscritto ai corsi di diploma accademico di I e II livello ed il restante 30% ai corsi della fascia pre-accademica (presenti negli ISSM e dell'Accademia di Danza).

Alle dodici Istituzioni del territorio regionale (cinque Conservatori, quattro Istituti Superiori di Studi Musicali, un ISIA e 2 Accademie) sono iscritti circa 6.500 studenti che rappresentano il 7,5% del dato nazionale. Tra questi sono circa 3.800 gli iscritti ai corsi accademici, di cui il 21% sono studenti internazionali.

I dati soprariportati confermano che il sistema universitario regionale è caratterizzato da una forte attrattività, risultato anche delle politiche e di servizi attivati sia dagli Atenei che dalla Regione attraverso l'Azienda regionale per il diritto agli studi superiori ER.GO. L'elemento di forza è proprio rappresentato dall'integrazione dei sistemi per realizzare una rete di servizi ed interventi che pone al centro lo studente, in un'ottica di forte cooperazione con le città che sempre più devono essere città universitarie e non solo sedi di università.

L'afflusso costante e consistente di giovani con una elevata formazione rappresenta infatti per le città un fattore strategico per lo sviluppo demografico, sociale ed economico.

Con questa consapevolezza la Regione investe e continua investire sull'accoglienza: accoglienza non è solo il servizio rivolto agli studenti aventi diritto ma anche la capacità e l'attitudine di connotare le città universitarie come città aperte e solidali.

La letteratura recente, così come i rapporti ANVUR, mostra che i fattori di scelta degli Atenei da parte degli studenti sono l'ampia e differenziata offerta di corsi e la qualità degli atenei, ma anche le condizioni del mercato del lavoro e il livello della qualità della vita. Tra i fattori di scelta poi risulta determinante l'offerta di servizi rivolti agli studenti ed in particolare la continuativa offerta e l'alto livello dei servizi per il diritto allo studio.

L'Emilia-Romagna si colloca tra le poche Regioni italiane che e sono riuscite sempre a garantire un beneficio a tutti gli studenti idonei, destinando proprie risorse al diritto allo studio, con continuità e nonostante l'instabilità e le incertezze del finanziamento nazionale.

3.2.4 La programmazione del triennio 2016/2018: obiettivi attesi e risultati conseguiti

Il Piano del diritto allo studio universitario relativo al triennio 2016/2018 individuava quale obiettivo prioritario la promozione di condizioni di parità di diritti per gli studenti in tutto il territorio regionale per il conseguimento dei più alti livelli formativi, con particolare attenzione agli studenti capaci, meritevoli e privi di mezzi, confermando il raggiungimento della più ampia copertura degli studenti idonei alle borse di studio. Ulteriori obiettivi attesi avevano a riferimento la qualificazione

e il rafforzamento delle ulteriori azioni volte a promuovere l'apertura internazionale nonché a valorizzare la dimensione formativa e di comunità delle residenze universitarie nonché il sostegno ai servizi e alle azioni di orientamento e accompagnamento al lavoro di laureandi e laureati. Il Piano impegnava a proseguire nell'azione di semplificazione dei procedimenti e degli adempimenti per gli studenti.

Come detto sopra, la Relazione in risposta alla clausola valutativa prevista dalla Legge regionale n. 15/07 e ss.mm.ii., ha permesso di fare il punto rispetto agli importanti risultati raggiunti con la precedente programmazione 2016/2018 e di darne ancor più valore attraverso il confronto contesto nazionale.

Tab. 3- Percentuale di copertura degli idonei per regione

	A.A. 2014-2015	A.A. 2015-2016	A.A. 2016-2017	A.A. 2017-2018	
EMILIA-ROMAGNA	100,0	100,0	100,0	100,0	Regioni che hanno sempre coperto il 100% degli idonei negli anni considerati
BASILICATA	100,0	100,0	100,0	100,0	
VALLE d'AOSTA	100,0	100,0	100,0	100,0	
LIGURIA	100,0	100,0	100,0	100,0	
UMBRIA	100,0	100,0	97,9	100,0	
TOSCANA	91,9	94,5	91,6	100,0	
VENETO	88,2	98,1	100,0	100,0	
FRIULI VENEZIA GIULIA	98,1	99,2	98,5	100,0	
MARCHE	97,4	97,4	97,6	100,0	
LOMBARDIA	90,6	95,3	96,1	100,0	
LAZIO	65,5	92,9	68,4	100,0	
PUGLIA	75,4	100,0	100,0	100,0	
ABRUZZO	97,1	95,5	94,5	100,0	
MOLISE	72,6	65,4	92,5	92,3	
SARDEGNA	63,9	98,6	98,5	100,0	
PIEMONTE	85,0	100,0	100,0	100,0	
CAMPANIA	48,5	73,2	54,3	100,0	
CALABRIA	39,6	62,6	72,1	100,0	
SICILIA	28,7	61,6	74,7	68,31	
ITALIA Valore Medio	73,9	90,1	87,9	96,5	

Fonte: Elaborazione dati MIUR.

Come dimostrano le tabelle 3 e 4, la Regione Emilia-Romagna è tra le poche Regioni che hanno garantito nel tempo la copertura totale degli idonei, un risultato conseguito grazie ad un investimento economico crescente nella piena valorizzazione del dialogo con gli Atenei. Inoltre, presenta il maggior numero di studenti idonei (in possesso di predeterminati requisiti di merito e di reddito) e beneficiari rispetto alle altre Regioni e si colloca al quarto posto rispetto al numero degli studenti iscritti, dopo Lombardia, Lazio e Campania.

Nel confronto con le Regioni che hanno il maggior numero di studenti universitari iscritti, l'Emilia-Romagna registra infatti la maggior spesa per borse di studio e il maggior numero di studenti idonei: nell'a.a. 2017/2018 in Emilia-Romagna la spesa si è attestata su oltre 80 milioni di euro.

Tab.4 - Iscritti, idonei e benefici concessi in Italia nell'a.a. 2017/18

Regioni	N° idonei	N° BDS concesse	Spesa per BDS *	% copertura	FIS 2018 Fondo statale Integrativo per DSU	N° studenti iscritti	N° posti alloggi solo a studenti idonei
ABRUZZO	5.431	5.431	19.929.510,15	100,00%	7.658.407,48	50.507	219
BASILICATA	1.297	1.297	3.710.730,00	100,00%	1.576.815,28	8.130	46
CALABRIA	9.219	8.942	35.797.459,64	97,00%	16.319.364,88	46.956	1.575
CAMPANIA	16.500	16.500	43.858.956,40	100,00%	9.195.728,88	213.866	519
EMILIA ROMAGNA	21.135	21.135	80.273.302,77	100,00%	28.213.956,00	164.583	3.148
FRIULI VENEZIA GIULIA	4.952	4.952	17.277.961,36	100,00%	7.141.663,63	32.586	785
LAZIO	20.502	20.502	77.748.426,81	100,00%	22.656.943,25	251.929	2.089
LIGURIA	3.174	3.174	10.930.495,00	100,00%	3.942.867,35	35.805	785
LOMBARDIA	21.109	20.532	75.360.736,80	97,27%	16.110.022,58	301.620	3.317
MARCHE	5.414	5.414	24.109.388,88	100,00%	10.496.352,80	50.951	2.237
MOLISE	640	591	1.995.587,05	92,34%	960.090,51	8.395	0
PIEMONTE	12.261	12.261	42.968.569,20	100,00%	12.409.302,12	127.669	2.103
PUGLIA	15.828	15.828	48.863.749,60	100,00%	19.456.344,36	90.070	1.812
SARDEGNA	8.049	8.049	20.534.433,80	100,00%	12.020.813,83	42.112	1.073
SICILIA	18.773	12.823	40.661.150,60	68,31%	25.934.307,39	121.248	1.817
TOSCANA	13.482	13.482	52.021.682,00	100,00%	23.711.619,85	126.357	5.248
UMBRIA	4.338	4.338	15.890.855,45	100,00%	6.736.953,65	26.023	990
VALLE d'AOSTA	160	160	506.480,00	100,00%	175.964,22	1.185	0
VENETO	12.160	12.160	37.972.263,20	100,00%	12.639.854,01	117.641	1.240
TOTALE	194.424	187.571	650.411.738,72	96,48%	237.357.372,08	1.817.633	29.003

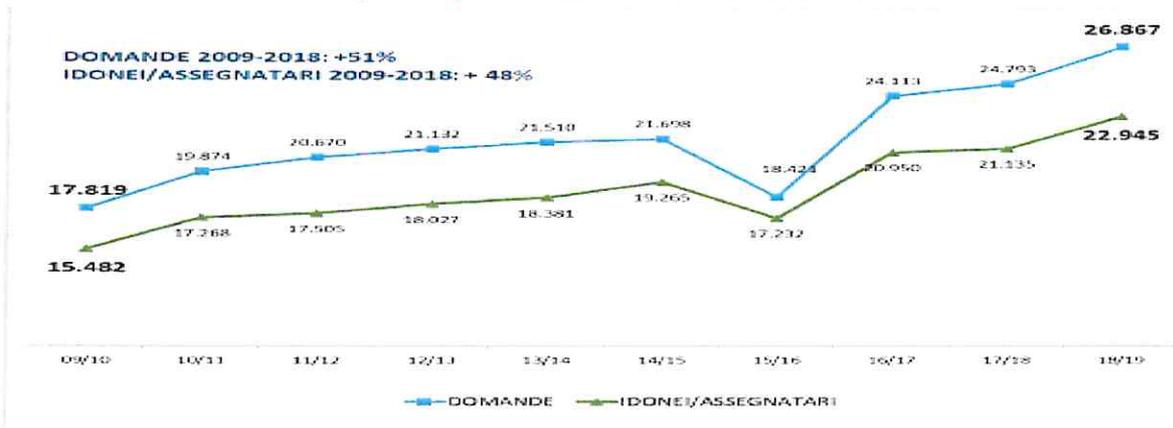
Fonte: Elaborazione su dati MIUR

*Si tratta di spesa figurativa in sede di calcolo di riparto del FIS – Fondo Integrativo Statale 2018

I successivi Grafici riportano i dati riferiti al decennio 2009/2018, caratterizzato da un incremento del 48% degli studenti idonei ed assegnatari, del 53% degli studenti beneficiari fuori sede e dell'aumento della relativa spesa per borse di studio (in denaro e servizi) di quasi 30 milioni di euro (da 60 a 89,4 milioni di euro).

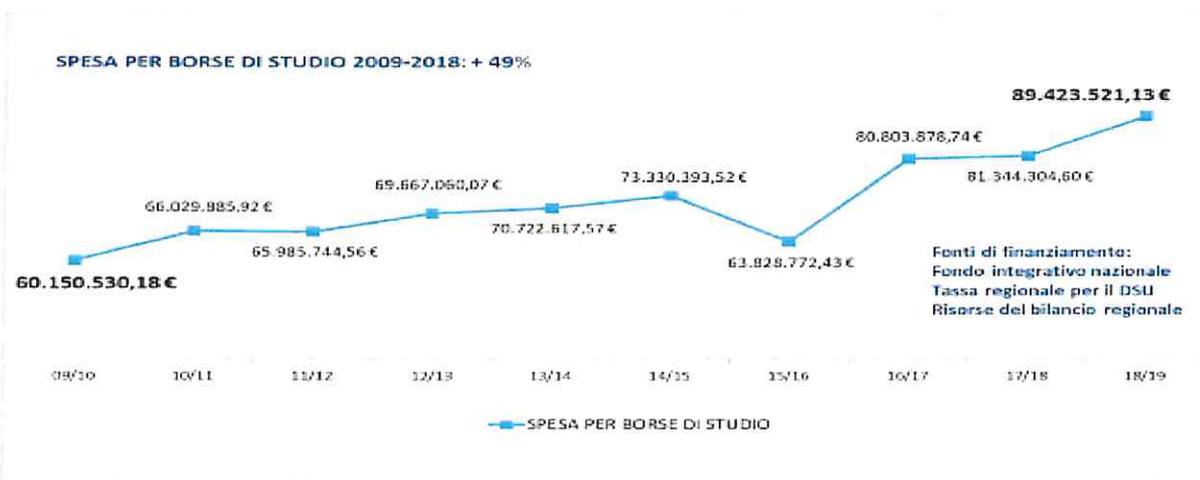
La diminuzione degli idonei che si è verificata nell'a.a. 2015/2016 è unicamente conseguente all'impatto delle nuove disposizioni statali in materia di Isee sui requisiti di accesso economico al beneficio. Nell'anno successivo è stata aggiornata la soglia economica per l'accesso ai benefici.

Grafico 6 – Trend domande/Idonei/Beneficiari di borsa di studio ER.GO 2009-2018



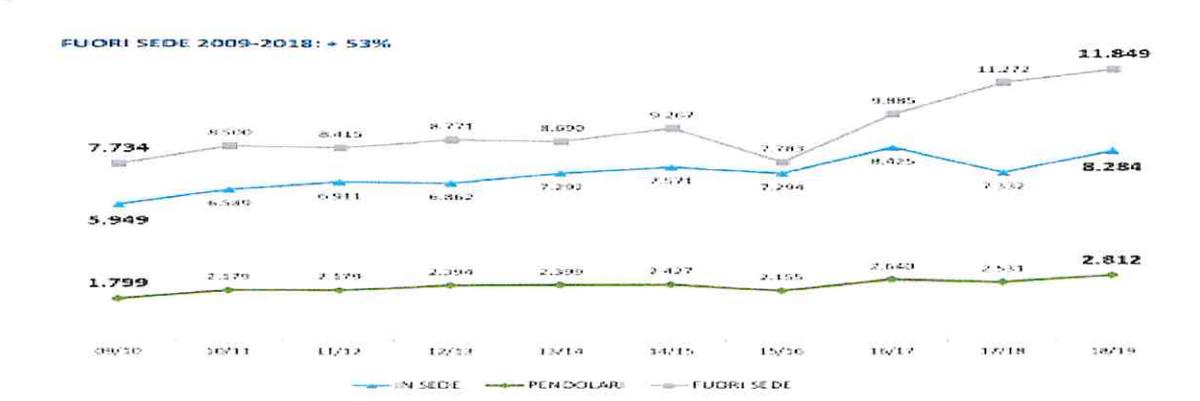
Fonte: Dati ed elaborazione ERGO

Grafico 7 – Progressione della spesa per borse di studio 2009-2018



Fonte: Dati ed elaborazione ERGO

Grafico 8 – Numero studenti beneficiari fuori sede



Fonte: Dati ed elaborazione RER-ERGO

La descrizione degli interventi e dei servizi a favore degli studenti si arricchisce con quelli riferiti ai servizi per l'accoglienza.

L'attuale disponibilità abitativa di ER.GO sul territorio regionale è complessivamente pari a 3.491 posti letto, così distribuiti per sede.

Tab. 7 - Posti letto disponibili ER.GO a.a. 2018/2019

Sede	Numero posti letto
Bologna	1.599
Cesena	22
Forlì	120
Rimini	90
Ferrara	285
Modena	624
Reggio Emilia	131
Parma	618
Piacenza	2
TOTALE REGIONE	3.491

Fonte: Dati ERGO

I punti ristorativi attivi sul territorio regionale sono attualmente 99, di cui 2 a Bologna, 17 a Ferrara, 13 a Modena, 6 a Parma, 2 a Piacenza, 11 a Reggio Emilia, 7 a Cesena, 3 a Forlì, 5 a Ravenna, 9 a Rimini, 3 a Ozzano dell'Emilia e 3a Imola, 4 a Faenza 4, e 1 Rovigo.

I punti ristorativi gestiti tramite convenzione sono 86. Completano l'offerta di spazi adibiti al consumo dei pasti 9 servizi di ristoro presenti a Bologna, Cesena, Modena, Parma, Ravenna, Rimini e Mantova.

Di seguito si riporta il dato relativo ai pasti consumati negli esercizi 2017 e 2018.

Tab. 8 - Pasti consumati negli esercizi 2017 e 2018

SEDE	TOTALE 2018	TOTALE 2017
Bologna	627.337	481.960
Cesena	95.651	91.568
Forlì	152.037	140.920
Ravenna	55.929	52.412
Rimini	151.596	145.913
Parma	405.760	454.353
Reggio Emilia	97.427	81.440
Modena	637.841	524.525
Ferrara	192.702	143.414
TOTALE REGIONE	2.416.280	2.116.505

Fonte: Dati ERGO

ER.GO negli ultimi anni ha incrementato in modo significativo l'offerta ristorativa con l'apertura di nuove mense a Ferrara e a Forlì, oltre che di diversi punti Pausa Pranzo. Il nuovo affidamento del servizio presso La Scuderia a Bologna ha rappresentato l'occasione per potenziare la qualità con un'offerta molto ricca e variegata che si accompagna a proposte culturali e di intrattenimento. Anche i servizi ristorativi sono interessati dalla valorizzazione polifunzionale degli spazi, così come i servizi abitativi.

3.2.5 Scenario economico-sociale a livello regionale

Per quanto riguarda il fenomeno criminale in Regione le attività finalizzate a contrastare la criminalità in Emilia Romagna si rinvia a quanto previsto nella relazione approvata nel 2019 dalla Giunta R.E.R, che si allega al presente Piano (**Appendice 2**).

3.2.6 Descrizione del profilo criminologico del territorio E-R

Per quanto riguarda lo scenario economico presente In Emilia Romagna si allega al presente Piano una sintesi della relazione predisposta da UnionCamere (**Appendice 3**).

3.3 Analisi del contesto interno

3.3.1 ER.GO e la sua missione istituzionale

ER.GO è l'Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori istituita dalla Regione Emilia Romagna con la legge regionale 27 luglio 2007 n. 15; pur essendo un ente dipendente della Regione Emilia-Romagna è dotata di autonomia amministrativa, patrimoniale, organizzativa, gestionale, contabile e finanziaria, nonché statutaria e regolamentare. La *governance* di ER.GO, come viene approfondito al par. 3.4.2 del presente Piano, è stata modificata dalla L.R. 6/2015.

ER.GO offre servizi e interventi a studenti e neolaureati delle Università, degli Istituti dell'alta formazione artistica e musicale (AFAM) e degli altri Istituti di grado universitario dell'Emilia-Romagna, a studenti e neolaureati stranieri inseriti in programmi di mobilità internazionale e di ricerca, a ricercatori e professori provenienti da altre Università o Istituti di ricerca italiani o stranieri.

In particolare, l'Azienda, che ha la propria sede legale a Bologna ed uffici amministrativi e servizi abitativi/ristorativi e di orientamento articolati su più sedi territoriali (Bologna, Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini, Imola, Faenza, Ferrara, Modena, Reggio Emilia, Parma, Piacenza), offre:

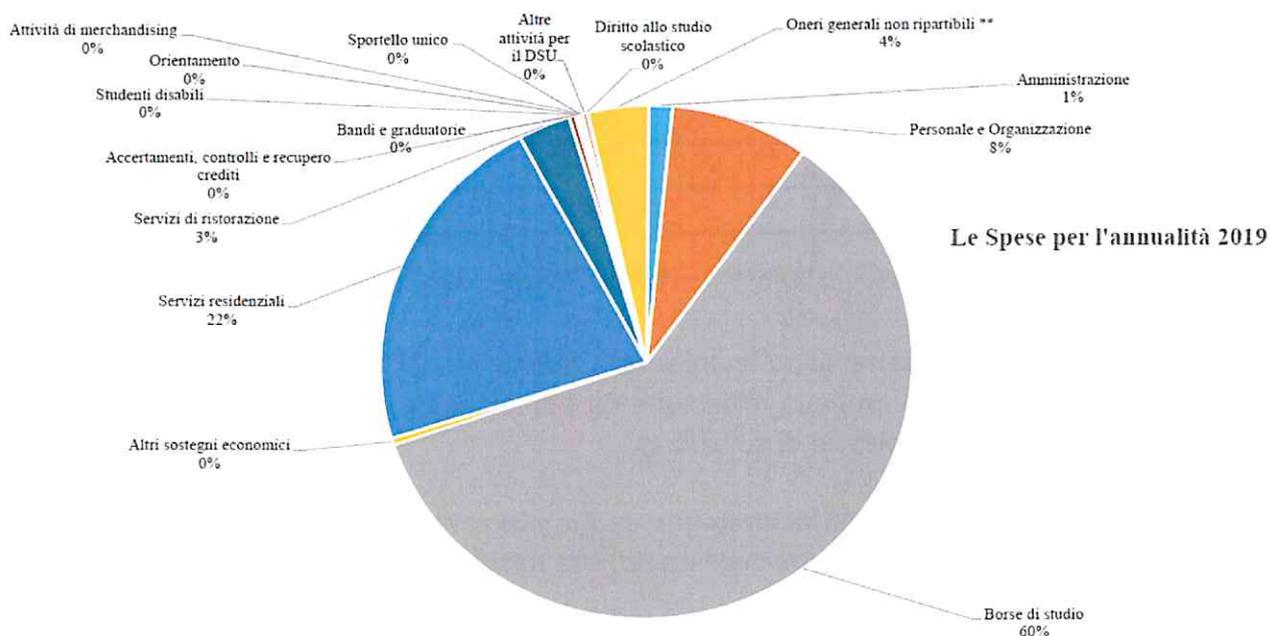
1. interventi di sostegno economico attribuiti tramite concorso:
 - a. borse di studio;
 - b. servizio abitativo;
 - c. contributi vari (straordinari, per programmi di mobilità internazionale, ecc...);
 - d. servizi di accompagnamento di studenti disabili;
2. servizi rivolti invece alla generalità degli studenti:
 - a. ristorazione;
 - b. orientamento al lavoro;
 - c. informazione.

3.3.2 Funzioni e competenze

abbiamo già dato conto dei contenuti caratterizzanti la missione istituzionale e di alcuni dati economici dell'Azienda, ente strumentale della Regione Emilia-Romagna con una spiccata vocazione gestionale.

Ai sensi della Legge Regionale istitutiva e dei principali atti di programmazione, anch'essi di livello regionale, la centralità degli interventi di ER.GO è rappresentata dall'erogazione delle borse di studio per gli studenti capaci e meritevoli e privi di mezzi.

La struttura della spesa, con specifico riferimento all'esercizio finanziario 2019, bene rappresenta, nel grafico sottostante, la mission programmatica ed operativa dell'Azienda.



Si ritiene utile inserire nel piano alcuni dati riferiti ad alcuni fondamentali **servizi** erogati dall'Azienda: Borse di studio e Servizi Abitativi.

Per l'a.a. 2019/2020 le **domande di borsa di studio** sono aumentate complessivamente del 6,2%, e sono così distribuite per le diverse sedi territoriali:

Domande	2019	2018	Differenza	%
Bologna e Romagna	16.119	15.330	789	5,15
Fenara	3.042	2.613	429	16,42
Modena-Reggio Emilia -Mantova	4.605	4.430	175	3,95
Parma e Piacenza	4.641	4.421	220	4,98
Totale	28.407	26.794	1.613	6,02

Anche per quanto riguarda il servizio abitativo si conferma il trend in crescita delle domande, così come si evince dal prospetto sotto riportato:

Sede	a.a. 2018/2019	a.a. 2019/2020	Var. Domande	
	Domande	Domande	v.a.	%
Bologna	2.862	3.463	601	21,00%
Cesena	82	114	32	39,02%
Forlì	277	327	50	18,05%
Rimini	170	209	39	22,94%
Ferrara	512	749	237	46,29%
Modena	842	835	-7	-0,83%
Reggio Emilia	252	311	59	23,41%
Parma	984	1.097	113	11,48%
TOTALE	5.981	7.105	1.124	18,79%

Questi dati sicuramente testimoniano la crescente attrattività dell'offerta formativa degli Atenei regionali e richiedono una compiuta riflessione da parte di tutti gli attori in gioco per valutare effetti, problematicità e prospettive di soluzione.

Per quanto concerne gli **interventi di sostegno economico** per l'a.a. 2019/2020 sono disponibili i dati relativi alle graduatorie provvisorie degli idonei, che riportiamo nella tabella sottostante:

Sede	Idonei
Bologna e Romagna	13.963
Ferrara	2.724
Modena- Reggio Emilia- Mantova	3.909
Parma e Piacenza	4.080
Totale	24.676

La **disponibilità abitativa** di ER.GO è attualmente di n. **3.536** posti letto, così suddivisi per sede:

Sede	N. posti letto
Bologna	1620
Cesena	22
Forlì	120
Rimini	90
Ferrara	309
Modena	624
Reggio Emilia	131
Parma	618
Piacenza	2

Si richiamano in sintesi gli obiettivi di miglioramento che data la loro dimensione qualitativa/quantitativa hanno un orizzonte temporale pluriennale in coerenza con il programma regionale di cui all'art. 4 della L.R. n.15/2007:

- Potenziare gli interventi di agevolazione alla conclusione degli studi universitari da parte degli studenti in condizioni di particolare difficoltà, con la riduzione del 3% dei casi di perdita dei requisiti di merito tra primo e secondo anno di corso e riduzione, sempre nell'arco del triennio, del 3% dei blocchi di carriera per morosità;
- Aumentare le opportunità di accesso al mondo del lavoro per i laureati, con un incremento complessivo dell'utenza del 10%;
- Aumentare il sostegno agli studenti delle scuole e l'orientamento alla scelta universitaria, con l'incremento del numero delle scuole da raggiungere con l'informazione sui servizi di ER.GO (nel 2018 le scuole contattate sono state 98);
- Aumentare le risorse proprie da destinare alle borse di studio, attraverso un piano di azioni che consenta di abbattere il numero delle insolvenze assolute, e con l'incremento dell'1% delle entrate derivanti dalle capacità imprenditive aziendali (valorizzazione degli spazi e delle competenze);
- Migliorare la qualità della permanenza nelle sedi universitarie, attraverso il potenziamento dei servizi di accoglienza e di informazione e comunicazione.

Si ritiene opportuno ricordare inoltre, tra gli obiettivi annuali di miglioramento, quello relativo all'inclusione digitale degli utenti dei servizi di ER.GO. Si richiama tal fine la Determinazione n. 18 del 24/01/2019 di Nomina del Responsabile dell'accessibilità del sito web di ER.GO, intendendo per Responsabile il punto di riferimento per tutte le iniziative connesse al rispetto della Legge n. 4/2004 e dei successivi Decreti attuativi, oltre ad essere la figura individuata per la costante valutazione del livello di accessibilità e di fruibilità del sito web dell'Ente. Si precisa che per "accessibilità" deve intendersi la capacità dei sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza

discriminazioni, anche a coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistite o di configurazioni particolari.

3.3.3 La riforma introdotta con la Legge Regionale 18 giugno 2015, n. 6

La Legge Regionale n. 6 del 18 giugno 2015 ha profondamente innovato l'assetto della governance aziendale, con la soppressione di due organi, il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione. ER.GO rimane un ente autonomo dotato di personalità giuridica, con proprio personale e un proprio bilancio. La legale rappresentanza dell'ente è posta in capo al Direttore.

E' poi prevista l'istituzione, da parte dell'Azienda, di un Comitato consultivo composto dai rettori delle Università con sede in Emilia-Romagna, o loro delegati, oltre che dal presidente della Consulta degli studenti. Il Comitato esprime parere su alcuni atti di particolare importanza (alcuni dei quali soggetti all'approvazione successiva della Giunta regionale): lo statuto, il regolamento di contabilità e dei contratti, il bilancio, il rendiconto, i bandi di concorso, le acquisizioni o alienazioni di immobili, la programmazione delle acquisizioni di beni, servizi e lavori.

La riforma da un lato ha rafforzato la dimensione gestionale e operativa dell'Azienda, dall'altra ha reso più forte e strategico il legame con le Università. Il livello di governance più propriamente politico è invece in capo alla Regione, alla quale per altro competono gli atti di indirizzo e programmazione fondamentali (piano triennale degli obiettivi, indirizzi per la predisposizione dei bandi di concorso, ecc.).

Il nuovo assetto è disciplinato nello Statuto dell'Azienda adottato con Determinazione del Direttore n. 132 dell'8/10/2015 e approvato dalla Giunta Regionale con delibera 1649 del 2/11/2015.

La Legge 6/2015, inoltre, amplia le competenze aziendali poiché prevede, ed è già operante, che la Regione affidi tramite convenzione ad ER.GO compiti istruttori in materia di istruzione (diritto allo studio scolastico ed edilizia scolastica).

In ragione di questi profondi mutamenti che hanno interessato la vita di ER.GO, tra fine 2015 e il 2016 si è realizzato un processo molto partecipato che ha interessato tutti dipendenti e che ha portato sia ad una mappatura dettagliata ed articolata di tutti i processi aziendali suddivisi per funzione, sia ad un nuovo assetto organizzativo operativo dall'1 gennaio 2017.

3.3.4 L'organizzazione dell'Ente ER.GO

Gli organi, secondo quanto previsto dal Titolo II dello Statuto, sono:

- **Il Direttore** nominato, con delibera della Giunta Regionale n. 1699 del 15/10/2018;
- **Il Comitato**, composto dai rettori delle Università con sede in Emilia-Romagna, o loro delegati, e dal Presidente della Consulta regionale degli studenti;
- **il Collegio dei Revisori** nominato dalla Giunta regionale e composto da tre membri scelti tra i soggetti iscritti nel Registro dei revisori legali.

La struttura organizzativa, come dicevamo sopra, è stata interessata dal 2017 da una revisione che ha inteso ispirarsi ai seguenti criteri:

- il rafforzamento della natura gestionale e operativa dell'Azienda
- il rafforzamento delle funzioni strategiche a supporto della direzione, sia nell'ambito delle funzioni interne sia di quelle caratterizzanti la missione istituzionale dell'Azienda;
- un'articolazione organizzativa coerente con il presidio dei principali processi produttivi aziendali connessi, ovviamente, all'erogazione dei servizi e interventi per gli studenti;
- la valorizzazione della dimensione plurisede;
- il presidio delle diverse funzioni aziendali attraverso figure di Alta Professionalità e Posizioni Organizzative in relazione al diverso grado di complessità;
- la cooperazione integrata delle diverse funzioni aziendali, utile sia per consentire un più agevole raggiungimento degli obiettivi, sia per sedimentare e potenziare uno spirito di squadra;
- la valorizzazione delle competenze interne;
- la semplificazione e l'interfunzionalità dei processi organizzativi;
- il coinvolgimento di tutti i collaboratori.

Con Determinazioni del Direttore n. 215 del 21/11/2016 e n. 225 del 29/11/2016 è stato definito il nuovo assetto organizzativo aziendale, mentre con Determinazione del Direttore n. 259 del 23/12/2016 è stato definito il sistema delle posizioni dirigenziali, con il conferimento dei relativi incarichi e con Determinazione del Direttore n. 228 del 5/12/2016 sono stati definiti i compiti e le responsabilità delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità con relativa pesatura ai sensi del sistema di valutazione presente in ER.GO.

Con Determinazione del Direttore n. 106 del 03/04/2019 è stata definita una parziale revisione della struttura organizzativa ER.GO ai sensi dell'art. 13 comma 3 del CCNL 2016-2018, nella quale sono stati confermati i profili di Posizione Organizzativa individuati con propria determinazione n. 228 del 05/12/2016 e ridefinite le Alte Professionalità, individuate con propria determinazione n. 228 del 05/12/2016, come Posizioni Organizzative, mantenendone invariati gli ambiti di attività, la complessità del lavoro, la variabilità dei processi lavorativi, il grado di responsabilità, il grado di autonomia, il livello di competenze professionali e la relativa graduazione, in quanto ottemperanti a quanto definito nel CCNL 2016-2018.

Con successiva Determinazione n. 114 del 10/04/2019 sono stati conferiti i relativi incarichi di Posizione Organizzativa dal 01/05/2019 fino al 30/04/2022.

In precedenza con Determinazione n. 117 del 30/06/2016 si era provveduto a recepire i contenuti delle delibere regionali n. 967 del 30/06/2014 e 2252 del 28/12/2015 in materia di rotazione dei dirigenti e del personale non dirigente nelle aree a rischio corruzione, con la precisazione che per quanto attiene alle posizioni dirigenziali, dato il loro esiguo numero, non ci sono le condizioni per una puntuale attuazione (da marzo 2017 le posizioni dirigenziali coperte in Azienda sono 2, compresa la Direzione)

Infine, con Determinazione del Direttore 74 del 28/04/2016 sono stati attivati tavoli permanenti interfunzionali nell'ambito di:

- procedure di selezione dei beneficiari degli interventi e servizi dell'Azienda e procedure di assegnazione;
- processi di conduzione, manutenzione e miglioramento dei servizi per l'accoglienza.

Dal 2014 è poi attivo il Comitato di Direzione di ER.GO, composto da:

- Direttore
- Dirigenti
- Responsabili di Posizioni Organizzative e Alta Professionalità

che si riunisce, con cadenza di norma mensile, e con funzione di condivisione delle attività in corso e di programmazione di quelle future.

3.3.5 Personale dipendente e classificazione

Alla data del 31.12.2019, il personale alle dipendenze di ER.GO, escluse le figure dirigenziali, è pari a n. 145 unità.

Si riporta di seguito la distinzione per qualifica/categoria e tipologia contrattuale, distintamente per il personale del comparto e per quello dell'area della dirigenza:

a) Comparto

Categoria	Ruolo -Tempo indeterminato
B	22
C	67
D	56
TOTALE	145

Non è presente in ER.GO personale a tempo determinato o in comando.

b) Dirigenza

Qualif.	
Direttore	1*
DIRIG.	1

* il Direttore è collocato in aspettativa da Dirigente

4 Struttura di riferimento

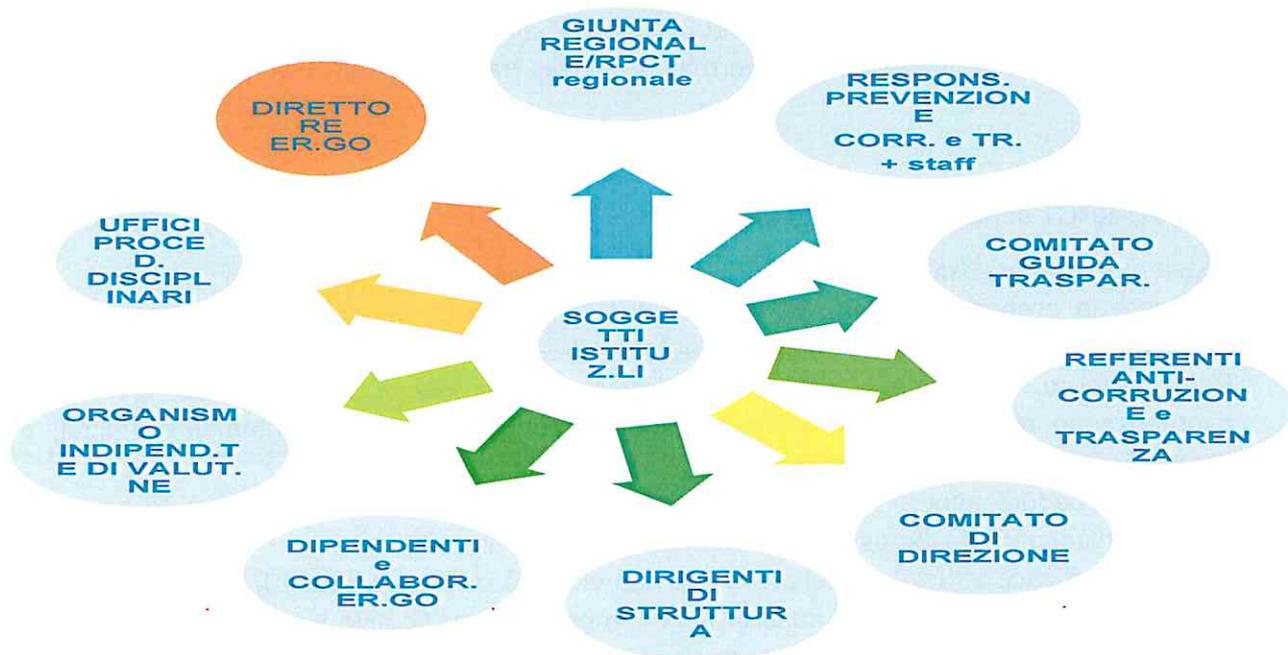
4.1 Gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione

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 ER.GO, in quanto ente dipendente, è tenuta a recepire. Inoltre già con Determinazione del Direttore n. 1 dell'11/1/2017 era stato approvato un accordo triennale con la Regione Emilia-Romagna per l'applicazione della normativa e degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza e diffusione delle informazioni e per l'utilizzo dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari. In continuità con il pregresso accordo, è stato siglato un nuovo accordo, in data 16/01/2019, tra l'ente regionale Azienda Regionale per il diritto agli studi superiori- ER.GO. e la Regione Emilia-Romagna, per l'applicazione della normativa e degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza e diffusione delle informazioni e per l'utilizzo dell'ufficio procedimenti disciplinari, con efficacia dal momento della sottoscrizione sino al 31.12.2021.

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 La Giunta regionale

La Giunta della Regione Emilia-Romagna, come richiamavamo sopra, adotta atti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che, di norma, per ER.GO rappresentano atti di indirizzo da recepire ed adeguare alla specifica realtà aziendale.

4.3 Il Direttore

Tra i suoi rilevanti compiti in materia di anticorruzione si ricordano:

- 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) definizione nella relazione programmatica al bilancio, anche avendo a riferimento gli atti di indirizzo regionale, degli **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) adozione del **Codice di Comportamento** di ER.GO;
- d) adozione del **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'ANAC;
- e) individuazione degli indirizzi applicativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

4.4 Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza

4.4.1 La nomina

Il Direttore ha nominato il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT) con determinazione n.18 del 02/02/2017 avente ad oggetto "Provvedimenti relativi al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in ER.GO".

4.4.2 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 di Prevenzione della Corruzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione (art. 1, comma 8), e nel caso di un Ente pubblico strumentale, dall'"amministratore di vertice"; 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);
- segnalare all'amministratore di vertice e all'Organismo Indipendente di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7);
- 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 comma 14);

- redigere la Relazione annuale circa i risultati dell'attività anticorruzione svolta nell'anno precedente, come previsto dall'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012 secondo lo schema predisposto dall'ANAC, entro il termine prorogabile dall'ANAC - così come è avvenuto con Comunicato del Presidente ANAC del 21/11/2018 che ha portato la scadenza al 31/01/2019 al fine di consentire degli RPCT delle rispettive PP.AA. di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse alla predisposizione dei Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza - e pubblicarla nel sito *web* dell'Ente entro il medesimo termine ai fini della conoscibilità di tutti gli interessati e dell'ANAC stessa;
- trasmettere la Relazione stessa, recante i risultati dell'attività svolta, al Direttore, in via prodromica alla formulazione della proposta di nuovo PTPC, nonché all'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 1, comma 8bis L.190/2012.

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

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

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

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

d. in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 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).

4.4.3 Staff di supporto diretto

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

Per quanto riguarda lo staff di supporto diretto, si individuano i seguenti collaboratori:

- Dott. Cesare Addari
- Dott.ssa Lisa Bizzarri
- Dott.ssa Angelica Coluccelli

- Dott.ssa Stefania Dolcetti
- Sig.ra Nadia Masetti

4.4.4 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 sono individuati tra i funzionari aziendali, dotati delle necessarie competenze ed esperienze.

I referenti supportano 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;
- f) le attività volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa ed i relativi aggiornamenti,
- g) il necessario coordinamento ai colleghi che curano la raccolta e/o la pubblicazione dei dati richiesti;
- h) le attività di monitoraggio e di controllo previste nella sezione "Trasparenza" del Piano, per quanto riguarda la struttura organizzativa di riferimento;
- i) 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 Il Comitato guida per la Trasparenza e l'accesso civico

E' confermato il Comitato guida per la Trasparenza e l'accesso civico composto dai seguenti dirigenti e funzionari, già individuati in ragione delle competenze e professionalità specifiche possedute:

- **Patrizia Mondin** – Direttore ER.GO
- **Giuseppe Angelo Giovanni Grasso** – (Responsabile AP: Contratti. Relazioni Istituzionali. Sviluppo e programmazione azioni per la digitalizzazione e la dematerializzazione)
- **Fabio Della Casa** (Responsabile AP : Coordinamento della sicurezza e del contenzioso. Affari generali)
- **Valeria Bergami** – Responsabile dell'Alta Professionalità Servizi Informativi per gli studenti, Comunicazione istituzionale e interna, Servizi per studenti disabili;
- **Roberto Palumbo** – Responsabile dell'Alta Professionalità Sistema Informativo Aziendale

I principali compiti del Comitato guida sono i seguenti:

- a) affiancare il RPCT nella predisposizione e gestione integrata della Sezione Trasparenza del PTPCT;

- b) assicurare il coordinamento dei contributi apportati dalle diverse strutture aziendali
- definendo, per ogni obbligo di pubblicazione, il processo comprendente l'organizzazione, il workflow, le procedure e i responsabili della validazione e pubblicazione dei dati;
 - individuando le priorità di azione in materia di trasparenza del PTPCT, per ciascuna annualità;
 - individuando le soluzioni normative, organizzative, informatiche, comunicative più idonee e funzionali a supporto del processo di trasparenza;
 - verificando la coerenza tra la Sezione Trasparenza del PTPC e il piano ICT e il piano di semplificazione e dematerializzazione;
 - analizzando i report di monitoraggio e suggerendo indicazioni per il continuo miglioramento della funzione di trasparenza.

4.6 Il Comitato di direzione

Come richiamavamo in altra parte del documento il "Comitato di direzione" rappresenta un punto di coordinamento e integrazione delle diverse funzioni aziendali e può svolgere un importante compito di responsabilizzazione per Dirigenti, Responsabili di Posizione Organizzativa e Alta professionalità anche in materia di prevenzione della corruzione, oltre che per acquisire le opportune valutazioni sull'efficacia delle misure proposte, alla luce delle specificità di ogni settore dell'ente.

Il "Comitato di direzione" è formato dal Direttore, dai Dirigenti e dai titolari di Posizione organizzativa e di Alta professionalità. Il Comitato può essere utilmente coinvolto per

- la definizione degli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e la trasparenza;
- la condivisione dei contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2019-2021;
- le proposte di aggiornamento annuale del Piano;
- la comunicazione degli esiti dei monitoraggi annuali sul grado di attuazione delle misure di prevenzione nelle varie strutture organizzative regionali;
- le proposte di revisione delle misure generali obbligatorie.
- le azioni di sensibilizzazione per la più ampia partecipazione alle attività formative da parte di tutti i dipendenti dell'ente

4.7 Titolari di P.O.

I funzionari titolari di P.O. per la struttura di rispettiva e diretta competenza sono tenuti a svolgere i seguenti compiti:

- forniscono le necessarie informazioni al RPCT e al Referente per l'anticorruzione, per permettere loro l'espletamento delle funzioni;
- partecipano attivamente all'intero processo di elaborazione e gestione del rischio, proponendo in particolare le misure di prevenzione più idonee;
- vigilano sull'osservanza, oltre che del Codice disciplinare, del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013) e del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti-collaboratori di ER.GO, approvato con Determinazione n. 550 del 20/12/2018, attivando, in caso di violazione, i conseguenti procedimenti disciplinari, nel rispetto del nuovo Regolamento in materia di procedimenti disciplinari, approvato dal Direttore di

ER.GO con propria Determinazione n. 249 del 29/06/2018, a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75;

- applicano le misure di prevenzione indicate nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione;
- rispettano, quali soggetti proponenti 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 funzionari è di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi del presente Piano. La violazione dei compiti di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare e se ne deve tenere conto ai fini della valutazione annuale delle prestazioni.

A tal riguardo, ER.GO, al fine di dare piena attuazione all'art. 1, comma 41, della L. n.190/2012 che ha introdotto l'art. 6bis (rubricato "Conflitto di interessi") nel corpo della L. n.241/1990 - secondo cui il responsabile del procedimento e i titolari degli Uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e/o il provvedimento finale, devono astenersi in caso di **conflitto di interesse**, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale - con Circolare del Direttore dell'11/04/2018, ha previsto che i funzionari dell'Azienda in fase di predisposizione della proposta di provvedimenti ampliativi o restrittivi della sfera giuridica di terzi, appongono sistematicamente una dichiarazione con cui danno atto dell'assenza di conflitto di interessi, anche potenziale, con l'operatore economico di cui trattasi ovvero con il soggetto destinatario degli effetti del provvedimento in questione.

4.8 I dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda

Al fini del presente Piano, per "dipendenti di ER.GO" si intendono coloro che sono inquadrati, con qualsiasi qualifica/categoria, nei ruoli dell'Azienda.

Costoro sono tenuti a:

- a) collaborare al processo di elaborazione e di gestione del rischio, se e in quanto coinvolti dal RPCT;
- b) osservare le misure di prevenzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- c) adempiere agli obblighi del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013 e del Codice di Comportamento aziendale;
- d) effettuare le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e di obbligo di astensione, secondo gli indirizzi forniti dal RPCT, in conformità anche a quanto previsto dal vigente Codice di Comportamento aziendale;
- e) segnalare i presunti illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) e/o irregolarità amministrative di cui vengono a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, utilizzando la modulistica pubblicata sul sito istituzionale aziendale e nella intranet aziendale, da indirizzare alla casella di posta elettronica dedicata (anticorruzione@er-go.it) o preferibilmente l'applicativo informatico per le segnalazioni elettroniche installato on web nella sottosezione "anticorruzione" della sezione "Amministrazione trasparente".

Ai fini del Piano per "collaboratori" si intendono coloro che, in forza di rapporti di lavoro autonomo o di altro genere, diversi da quelli che contraddistinguono il rapporto di dipendenza, possono essere inseriti, per ragioni professionali, in ER.GO. I collaboratori sono tenuti a:

- a) osservare le misure di prevenzione indicate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione come misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, i dipendenti rispettano le prescrizioni contenute nel PTPCT e prestano la propria collaborazione al RPCT. La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012 e s.m.i.;
- b) segnalare al RPCT eventuali situazioni riconducibili a presunti illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) ovvero eventuali le irregolarità amministrative di cui vengono a conoscenza in relazione al proprio rapporto di collaborazione, seguendo la procedura succitata (dichiarazione riservata indirizzata alla casella dedicata o piattaforma web).

4.9 Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

Le modifiche apportate alla Legge n.190/2012 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.

In data 01/12/2016 ER.GO ha stipulato un accordo con la Regione Emilia-Romagna, affinché l'**Organismo Indipendente di Valutazione della Regione (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 - svolga anche nei confronti di ER.GO, quale ente regionale ai sensi dall'art. 1, comma 3 bis, della LR 43/2001, i compiti ad esso assegnati, come di seguito specificato, nel rispetto dell'autonomia e delle particolarità dell'Azienda, 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 aziendale di ER.GO, 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'O.I.V. è attualmente costituito da:

Dott.ssa Cristina Rogate
Dott. Pietro Bevilacqua
Dott. Luca Mazzara

L'atto regionale di nomina ed i *curricula* dei componenti dell'O.I.V. sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" della Regione Emilia-Romagna.

4.10 Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)

ER.GO ha approvato con determinazione n.172 del 23/11/2015 il "Regolamento per i procedimenti disciplinari", dove sono regolamentati i procedimenti disciplinari a carico del personale non dirigente e dei dirigenti dell'Azienda.

Tale Regolamento è stato oggetto di revisione a seguito delle modifiche apportate dal D. Lgs n. 75 del 2017 e dal CCNL 2016-2018, ed è stato approvato con Determinazione del Direttore n. 249 del 29/06/2018 con cui è stata confermata la composizione monocratica dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari previsto dall'art. 55 bis, comma 4, del D.Lgs.n.165/01 e s.m.i., costituito dal Dirigente Responsabile del Servizio Risorse Umane e Organizzazione, che può avversi, ai fini istruttori, ove ne ravvisi l'opportunità, della competenza tecnica dei funzionari titolari di P.O. (o A.P.) nell'ambito della Gestione del Personale e degli Affari Generali e Legali.

All'inizio del 2017 ER.GO aveva stipulato con la Regione Emilia-Romagna un accordo in base al quale l'Amministrazione regionale, ove ve ne fosse stato bisogno, avrebbe messo a disposizione dell'Azienda regionale la struttura competente allo svolgimento dei procedimenti disciplinari a carico del personale assegnato alle strutture della Giunta regionale (UPD).

In continuità con l'accordo sopracitato, all'inizio del 2019 ER.GO ha siglato, allo stesso fine, con la Regione Emilia-Romagna un nuovo accordo triennale, di cui si è dato conto nel paragrafo 4.1 del presente Piano.

In particolare, l'UPD della Giunta regionale dovrebbe gestire i procedimenti disciplinari a carico del Direttore di ER.GO (avvio, istruttoria, svolgimento del procedimento ed applicazione della sanzione); in questo caso la composizione dell'UPD è integrata con il vertice della Direzione Generale di riferimento (Economia della conoscenza, del lavoro e dell'impresa).

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari, oltre ad esercitare le funzioni proprie delineate dall'art. 55 bis del D.Lgs.n.165/2001, deve svolgere una funzione propositiva in relazione all'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti-collaboratori dell'Azienda.

Il Codice di Comportamento aziendale prevede inoltre, all'art. 22, che l'UPD:

- operi in raccordo con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, fornendo tutti i dati da questo richiesti anche ai fini delle comunicazioni periodiche all'ANAC;
- proponga sulla base dell'esperienza, la revisione periodica del Codice di Comportamento, anche in virtù delle segnalazioni ricevute dai singoli collaboratori in merito a proposte di miglioramento del Codice stesso;
- svolga funzioni di organismo stabile di garanzia e di attuazione del Codice, deputato al ricevimento di proposte di miglioramento dei contenuti da parte di cittadini ed utenti, formulate ai sensi dell'art. 14 del Codice.

A questi fini i dipendenti, i cittadini e gli utenti possono segnalare al Responsabile della Prevenzione e Corruzione e Trasparenza di ER.GO ogni presunta condotta contraria ai principi e alle disposizioni dei Codici di Comportamento addebitabile ad uno o più collaboratori aziendali identificati o identificabili, a qualsiasi livello appartengano, al Responsabile della Prevenzione e Corruzione e Trasparenza di ER.GO, utilizzando il modulo rinvenibile sul sito *web* dell'Azienda ("Amministrazione Trasparente", sotto la sezione "Altri contenuti"), da inoltrare all'apposita casella di posta elettronica (anticorruzione@er-go.it), che risponde alle esigenze di tutela della riservatezza di cui all'art. 54-bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i..

Allo stesso fine, possono accedere alla piattaforma *web* installata sul sito "Amministrazione trasparente" di ER.GO, sottosezione Anticorruzione, posto che dal mese di febbraio del 2019 - a seguito del Comunicato del Presidente ANAC del 15 gennaio 2019 - è stato implementato l'applicativo concepito da ANAC e messo a disposizione di tutte le P.A. con apposito Comunicato

del Presidente per la ricezione delle segnalazioni da parte del RPCT, con la massima tutela dell'identità del segnalante.

In alternativa, infine, il dipendente interessato a fare una segnalazione, come del resto ogni altro cittadino e/o utente, può segnalare illeciti e/o irregolarità utilizzando la piattaforma informatica reperibile sul sito istituzionale dell'ANAC.

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 un soggetto dell'amministrazione subisca una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato. La responsabilità è esclusa solo se il RPCT assolve l'onere della prova rispetto ad entrambe le circostanze sotto riportate:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il PTPC e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art.1 della L.n.190/2012;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

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

L'art. 1, comma 14, della stessa L. 190/2012, come modificato, precisa poi che *“in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano....”*

5.2 La responsabilità dei dirigenti

Si vuole ulteriormente evidenziare che per poter 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.

Peraltro, i dirigenti responsabili di struttura in caso di violazione dei compiti di loro spettanza, rispondono a titolo di responsabilità dirigenziale e disciplinare. 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 della corruzione

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

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

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

PARTE II

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E GESTIONALE

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

ER.GO 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, dell'utenza studentesca 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 di ER.GO 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'Azienda, 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 già implementate in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza).

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione sono previsti innanzitutto nella Relazione programmatica al bilancio di previsione 2019-2021.

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 a cui si rinvia.

Costituiscono obiettivi operativi le azioni riportate nella Tabella degli obblighi e delle responsabilità Allegato 1, in corrispondenza di ogni singolo obbligo di pubblicazione.

Gli obiettivi strategici sono riportati, a cascata, anche nel Piano annuale delle attività (PdA); nel PdA sono riportati anche gli obiettivi operativi, con specificazione dei dirigenti e/ funzionari responsabili per l'attuazione.

Nel presente Piano sono riportati, in coerenza con gli strumenti di programmazione sopra citati, sia gli obiettivi strategici che quelli operativi per il triennio 2019-2021 (vd. paragrafo 12).

Gli obiettivi strategici, coerentemente con gli indirizzi provenienti dall'Ente Regione Emilia Romagna, rispetto a cui ER.GO si presenta come ente dipendente pur con una propria personalità giuridica, attengono, sinteticamente:

1. all'aggiornamento, razionalizzazione e accentramento delle procedure di acquisizione di beni e servizi;
2. alla semplificazione dei procedimenti amministrativi e all'aggiornamento costante della banca dati dei procedimenti amministrativi regionali, ivi compreso il monitoraggio dei tempi;
3. alla promozione della cultura della legalità e della trasparenza.

Si precisa che la revisione complessiva della organizzazione e delle responsabilità in materia di acquisti di beni e servizi era una misura organizzativa auspicata dal RPCT della Regione Emilia Romagna cui si è ispirata l'Azienda nel definire il nuovo assetto organizzativo a decorrere dal 01/01/2017.

Permane l'esigenza da parte di ER.GO di raggiungere obiettivi ottimali, nel prossimo triennio, nel settore degli appalti, in linea con le indicazioni della Regione Emilia Romagna e conformandosi ai contenuti del nuovo codice in materia.

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"*.

Attenendosi alle indicazioni del Decreto del Ministro dell'Interno del 25 settembre 2015 e del PNA 2016, il Direttore di ER.GO, ha designato con propria determinazione n.188 del 14/06/2017, con cui è stato definito il "Sistema di controllo in ER.GO"(par.12.2), l'attuale Dirigente del Servizio Risorse umane, Organizzazione, Risorse strumentali e Patrimonio, nonché RPCT di ER.GO, quale **"gestore delle segnalazioni di operazioni sospette" all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), a fini antiriciclaggio**. Con successiva determinazione n. 569 del 27/12/2018 il Direttore ha ritenuto necessario recepire le *"Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli Uffici delle P.A."* emanate dall'UIF in data 23/04/2018.

Si precisa che il "gestore delle segnalazioni di operazioni sospette (sos)" è il soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette, secondo i criteri dettati dalla normativa statale, all'Unità di informazione finanziaria.

A cascata ER.GO dovrà approvare un progetto organizzativo adeguato, che preveda la formazione degli addetti in merito alla rilevazione delle operazioni sospette nei rispettivi ambiti di

attività, e in particolare dei Responsabili P.O. e A.P. chiamati a collaborare in prima persona con il gestore.

6.1 Rinvio alla Relazione programmatica al bilancio triennale di previsione 2020-2022

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 di ER.GO con la Relazione programmatica al bilancio 2020-2022, che declina gli obiettivi "politici" dettati dall'Assemblea legislativa col Piano Triennale per gli interventi e i servizi per il diritto allo studio universitario per gli a.a. 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022, ha individuato gli obiettivi operativi da assegnare alla struttura amministrativa.

Il riferimento principale per l'azione di ER.GO è il Piano regionale valevole per gli aa.aa.2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 (deliberazione Ass.Leg.n.211 del 26/06/2019) dove vengono indicati gli **obiettivi prioritari da perseguire**:

- 1) confermare il raggiungimento della più ampia copertura degli studenti idonei alle borse di studio;
- 2) promuovere l'internazionalizzazione degli atenei regionali;
- 3) valorizzare la dimensione comunitaria e formativa delle residenze universitarie;
- 4) sostenere servizi e azioni di orientamento e accompagnamento al lavoro di laureandi e laureati;
- 5) proseguire nell'azione di semplificazione dei procedimenti e degli adempimenti per gli studenti.

In armonia con gli obiettivi del Piano regionale l'azione di ER.GO mira a raggiungere i seguenti **obiettivi di miglioramento** (descritti ed aggiornati annualmente nelle schede pubblicate su Amministrazione Trasparente):

- 1) **Potenziare gli interventi di agevolazione alla conclusione degli studi universitari da parte degli studenti in condizioni di particolare difficoltà;**
- 2) **aumentare le opportunità di accesso al mondo del lavoro per i laureati;**
- 3) **aumentare il sostegno agli studenti delle scuole e l'orientamento alla scelta universitaria;**
- 4) **aumentare le risorse proprie da destinare alle borse di studio;**
- 5) **migliorare la qualità della permanenza nelle sedi universitarie.**

Per quanto riguarda la materia dell'anticorruzione rimangono comunque sempre attuali taluni altri obiettivi che l'azienda si era proposta negli anni scorsi:

1. Razionalizzazione della spesa per beni e servizi dell'Ente, con previsione di:

- un monitoraggio sulla nuova organizzazione e sulle nuove responsabilità interne in materia di acquisti di ER.GO;
- una verifica della regolamentazione degli acquisti di beni e servizi anche a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 50 del 2016 (nuovo Codice dei contratti pubblici), del relativo Correttivo (approvato con D.lgs. 19 aprile 2017 n. 56) e delle Linee guida ANAC,

soprattutto con riferimento alle procedure negoziali sotto soglia e nella gestione dei contratti.

2. Semplificazione amministrativa

Permane l'esigenza di operare secondo criteri di semplificazione amministrativa con riferimento alla Legge regionale n.18/2011. In particolare l'obiettivo da raggiungere è quello di definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti. E' evidente l'impatto diretto dell'obiettivo strategico in esame con le misure di prevenzione della corruzione. Il rispetto delle scadenze di legge per quanto riguarda le procedure di selezione dei beneficiari degli interventi e dei servizi di ER.GO e la successiva assegnazione ed erogazione assumono poi particolare rilievo, tenuto conto che vi sono associati dispositivi premianti nel riparto di risorse finanziarie di livello nazionale (Fondo Integrativo per le borse di studio)

3. Promozione della cultura della legalità e della trasparenza

Costituisce ancora un obiettivo strategico la promozione di eventi/iniziativa culturali nell'ambito degli uffici e delle residenze universitarie volti a sensibilizzare, introdurre, sedimentare modalità di approccio ai servizi pubblici e di gestione della "cosa pubblica" aderenti ai principi di legalità e di trasparenza.

4. Rete per l'integrità e la Trasparenza

Rimane confermata la partecipazione di ER.GO alla "Rete per l'integrità e la trasparenza", come già anticipato in premessa, che mira alla realizzazione, a livello regionale, di una relazione strutturata tra i dirigenti, o funzionari, che ricoprono un ruolo nelle singole Amministrazioni, per la promozione della cultura della legalità e della trasparenza. La Rete per l'integrità e la trasparenza ha, ai sensi dell'art. 15 della L.R. n. 18/2016, i seguenti obiettivi: a) condividere le esperienze; b) elaborare strategie comuni di prevenzione, con previsione di misure coerenti nei rispettivi PTPC; c) organizzare attività comuni di formazione, con particolare attenzione ai settori a rischio di corruzione; d) confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini.

5. Misure in materia di Trasparenza

Per quanto riguarda le misure in materia di trasparenza, oltre all'aggiornamento del sito ed in particolare della Sezione Amministrazione Trasparente in tutte le sue sotto sezioni, si dovrà dare particolare attenzione al monitoraggio degli strumenti relativi alle materie di accesso civico generalizzato. Rimane inoltre importante sollecitare la partecipazione degli studenti, soprattutto attraverso la condivisione della redazione di carte di qualità dei diversi servizi ed il loro aggiornamento.

Per una maggiore conoscenza della documentazione relativa al diritto allo studio universitario, si prevede, inoltre, la realizzazione di un "laboratorio pratico" per analizzare quali contenuti si prestano maggiormente per una rappresentazione multimediale, di norma più efficace rispetto alla narrazione più tradizionale,

6. Adempimenti relativi al nuovo Regolamento europeo in materia di protezione dei dati

personali

Il 2018 è stato l'anno di attuazione del nuovo regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 679/2016, c.d. GDPR). Entro la data di entrata in vigore della nuova regolamentazione (25/05/2018) ER.GO ha assunto i primi provvedimenti attuativi, quali:

- l'individuazione del Titolare dei dati;
- la nomina dei Responsabili del trattamento;
- la designazione del Responsabile della Protezione dei Dati personali (RDP) per gli anni 2018-2020 nell'ambito della più ampia collaborazione con Lepida Spa, di cui si è detto anche nella parte della presente relazione dedicata al SIA, che *“svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'Amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali”* e costituisce la figura di riferimento anche per il RPCT *“per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali”*, sebbene non possa sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni;
- l'adozione dei modelli per le disposizioni connesse al trattamento dei dati, con le specifiche distinzioni tra dirigenti, titolari di posizione organizzativa/alta professionalità e collaboratori.

Premesso che in materia di trasparenza il regime normativo per il trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato a seguito della regolamentazione europea della materia della *privacy* - cioè consentito solo se espressamente previsto da una norma di legge (o regolamento, nei casi previsti dalla legge), sicché prima di pubblicare sul proprio sito *web* istituzionale dati personali e documenti contenenti dati personali (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) si dovrà continuare a verificare che la disciplina in materia di trasparenza di cui al D.lgs. n.33/2013 (ovvero contenuta in altre normative, anche di settore), risponda ai principi di adeguatezza, pertinenza, limitazione, esattezza ed aggiornamento dei dati personali stessi - nel corso del 2020 ER.GO dovrà operare non solo per quanto attiene al rafforzamento delle attuali *policy* di sicurezza nel trattamento dei dati mediante attrezzature informatiche e tecnologiche (es.videosorveglianza), ma anche affrontando il nodo critico delle relazioni contrattuali con le *softwarehouse* (sviluppatrici di *software* ma anche erogatrici dei servizi di assistenza e/o manutenzione) che sono attualmente individuate come soggetti esterni Responsabili del trattamento.

Per quanto riguarda le azioni formative conseguenti, tra gli obiettivi da perseguire vi è l'aggiornamento formativo dei dipendenti-collaboratori di ER.GO in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, oltreché sulla nuova disciplina e sui limiti del trattamento dei dati personali di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni, con assunzione del ruolo di “incaricati al trattamento dei dati personali”.

6.2 Il Piano Triennale della Performance

ER.GO in data 26/02/2019 ha adottato con determinazione del proprio Direttore il nuovo Piano della Performance. Per il 2019 **sono stati confermati i 5 obiettivi di cambiamento** del 2018 e sono stati aggiornati i sotto-obiettivi sulla base dei contenuti della Relazione programmatica al bilancio di previsione 2019-2021. Si ribadisce che gli obiettivi strategici e quelli operativi (di cui alla Relazione programmatica), che si concretizzano nelle misure elencate nei programmi di dettaglio, riferiti ai singoli anni dal 2020 al 2022 devono essere previsti anche nel Piano annuale delle Attività (PdA) delle strutture dirette dai dirigenti individuati come “titolari del rischio”. Altrettanto

deve avvenire per le misure specifiche, da adottare a seguito della fase di "Trattamento" dei rischi corruzione nei vari processi amministrativi.

Nel PdA, l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza deve essere ancora, come per il triennio precedente, qualificata come obiettivo, oggetto di valutazione per il dirigente responsabile della struttura.

Si ritiene inoltre necessaria una verifica costante degli adempimenti e dei risultati ottenuti in materia di ciclo della performance.

6.3 Il Piano della formazione

Nel Piano formativo, approvato con riferimento ad ogni anno, devono essere espressamente declinate, in un'apposita Area, le iniziative formative (già definite al momento di predisposizione del piano in termini di contenuti e durata) decise dal RPCT, per l'anno di riferimento, in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'attenzione agli istituti riguardanti l'accesso globale alle attività della pubblica amministrazione, con particolare riguardo all'istituto dell'accesso civico, dovrà essere tradotta, ora che si è compiutamente regolamentata la materia, in un piano formativo che coinvolga il personale di ER.GO per quanto concerne l'applicazione della relativa disciplina.

Continua ad essere pregnante l'aggiornamento sulle tematiche dell'etica e della legalità, con particolare riferimento ai contenuti dei Codici di comportamento e del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, rivolte a tutti i dipendenti dell'ente, a qualsiasi livello appartengano, a partire dai neo-assunti. In considerazione delle recenti assunzioni di personale in ER.GO si riconferma l'importanza di un percorso formativo di inserimento, che preveda un apposito modulo di illustrazione dei Codici di comportamento nazionale e aziendale e del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Di seguito si elencano le azioni che ER.GO intende realizzare:

- In continuità con le attività formative svolte anche per ER.GO dalla Regione Emilia Romagna, verranno realizzate anche nel corso degli anni 2020-2021 e 2022 iniziative di carattere specifico dedicate alle novità normative in materia di trasparenza e di illustrazione dei nuovi Indirizzi interpretativi per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (così come modificato dal D.Lgs. n.97/16). La formazione dovrà riguardare anche la gestione delle richieste di accesso (documentale, civico, civico generalizzato), le procedure legate al profilo del committente e alla *privacy*;
- In questa ottica, si renderà opportuno anche nel corso del prossimo triennio realizzare iniziative di carattere specifico, per il RPCT, i componenti dello staff di supporto, il referente anticorruzione e per la trasparenza e l'accesso civico, i dirigenti e il personale addetto a processi amministrativi inseriti in Aree a rischio come individuati in sede di applicazione del presente Piano e dei suoi successivi aggiornamenti; queste iniziative devono riguardare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione e per assicurare la regolare attuazione del nuovo accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), e devono essere declinate tenendo conto dei ruoli ricoperti dai singoli. In generale si evidenzia che al di là degli istituti normativi in materia di accesso, in Azienda è consolidata non solo una cultura, ma anche una struttura della comunicazione delle informazioni sui servizi e interventi erogati, sia a livello generale, sia a livello di singolo utente. I dati del servizio di comunicazione, come da relazioni annuali pubblicate in "Amministrazione Trasparente" - "Altri Contenuti" sono molto eloquenti a riguardo;

- individuare il personale da inserire nei percorsi formativi di carattere specifico, tenendo conto prioritariamente dei processi amministrativi a maggior rischio corruzione, ivi compreso il personale neoassunto;
- coinvolgere in attività di docenza *in house* dirigenti e funzionari interni con adeguate competenze professionali;
- verificare il grado di soddisfazione delle iniziative formative da parte dei partecipanti e raccogliere eventuali suggerimenti di approfondimento o miglioramento;
- tenere conto nella realizzazione delle iniziative formative del sistema di offerta formativa della Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), ai sensi del D.P.R. n. 70 del 2013;
- Aggiornare la formazione per i collaboratori ER.GO in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- Aggiornare la formazione per i collaboratori ER.GO in materia di trattamento dei dati personali;
- Verificare costantemente gli adempimenti e i risultati ottenuti in materia di ciclo della *performance*.

PARTE III

AREE A RISCHIO

7 Individuazione delle aree a rischio corruzione

In questa sezione del Piano, in via preliminare, vengono descritte le Aree a rischio corruzione distinte in “generali” e “specifiche”, che saranno prese a riferimento per il triennio 2020-2022, sulla scorta di programmato-ed attuato-negli anni scorsi.

Per “Aree” si intendono, ai presenti fini, 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 2019, 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.

Si richiama, come negli anni precedenti il Piano Nazionale Anticorruzione del 2013 che individua le aree “obbligatorie”, 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 a rischio corruzione** individuate come “**obbligatorie**”:

- 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. "generali".

7.2 Aree a rischio "specifiche"

Si premette che sino al 31/12/2016 l'Azienda si è attenuta a quanto previsto dalle disposizioni regionali in virtù degli accordi intercorsi, che prevedevano lo svolgimento del ruolo di RPC anche per ER.GO da parte dell'allora dirigente Responsabile della Prevenzione della Corruzione in Regione Emilia-Romagna.

Le indicazioni fornite da ANAC (determinazione n.12/2015) in merito alla individuazione delle aree a rischio "specifiche" hanno trovato una prima realizzazione anche presso ER.GO nel PTPC 2016-2018.

Per quanto riguarda l'individuazione delle aree "specifiche", si è riflettuto sul fatto che anche l'attività amministrativa finalizzata all'adozione di provvedimenti restrittivi della sfera giuridica di soggetti è particolarmente esposta a possibili fenomeni corruttivi.

Si ribadisce che il mancato esercizio o l'esercizio distorto della stessa può arrecare indirettamente consistenti benefici economici (applicare o meno una sanzione amministrativa; revocare un beneficio ecc...). Pertanto è stata prevista, a partire dal 2015, un'Area a rischio denominata Area 5. *"Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari"*, a sua volta articolata in due "sotto-aree".

Un'altra area di attività che è stata ritenuta meritevole di particolare attenzione, tanto da farne oggetto di una specifica area a rischio corruzione già in sede di aggiornamento del PTPC dal 2015 è quella inerente tutte le operazioni che si perfezionano in atti di controllo, ispettivi e di vigilanza come poi ha confermato anche l'ANAC, poiché l'ha ricondotta ad un'area "generale".

7.3 Determinazione delle Aree a rischio corruzione

Nel PTPC 2016-2018, approvato con delibera di Giunta regionale n. 66 del 2016, la Regione Emilia-Romagna, 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	1.1. Reclutamento 1.2. Progressioni di carriera (es.: <i>progressioni orizzontali, conferimento responsabilità Posizioni Organizzative</i>) 1.3. Valutazione del personale (dirigente e non dirigente) 1.4. Autorizzazione di incarichi extraistituzionali
2. Contratti pubblici	2.1 Affidamento di lavori e opere pubbliche 2.1.1 Programmazione 2.1.2 Progettazione 2.1.3 Selezione del contraente 2.1.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto 2.1.5 Esecuzione del contratto 2.1.6 Rendicontazione del contratto 2.2 Acquisizione di servizi 2.2.1 Programmazione 2.2.2 Progettazione 2.2.3 Selezione del contraente 2.2.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto 2.2.5 Esecuzione del contratto 2.2.6 Rendicontazione del contratto 2.3 Acquisizione di forniture/beni 2.3.1 Programmazione 2.3.2 Progettazione 2.3.3 Selezione del contraente 2.3.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto

	<p>2.3.5 Esecuzione del contratto</p> <p>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</p> <p>3.2. Provvedimenti amministrativi discrezionali</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</p> <p>4.2. Provvedimenti amministrativi discrezionali</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 (incarichi professionali, occasionali, collaborazioni gratuite, tirocini, stage...)</p> <p>7.3 Collaborazioni con persone giuridiche pubbliche e private o associazioni di fatto (es: collaborazioni sulla base di convenzioni ex art. 15 L. 241/90 e di leggi speciali)</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 (es.: nomine/designazioni in Fondazioni bancarie,</p>

	associazioni)
8. Affari legali e contenzioso	8.1 Contenzioso stragiudiziale (es.: <i>procedure di mediazione e conciliazione</i>) 8.2 Contenzioso giudiziario
AREE A RISCHIO SPECIFICHE	
AREE	SOTTOAREE
9. Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari (es.: <i>revoca dei benefici economici o dei servizi, sanzioni nei confronti degli studenti beneficiari di provvidenze in denaro o servizi</i>)	9.1 Provvedimenti amministrativi vincolati 9.2 Provvedimenti amministrativi discrezionali

PARTE IV

GESTIONE DEL RISCHIO

8 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 generali e specifiche, 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.

8.1 La mappatura dei processi amministrativi

8.1.1 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 a rischio corruzione, generali e specifiche, 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 chiarimenti/integrazioni e alla fine validano il percorso di mappatura dei processi.

8.1.2 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.

8.1.3 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, come propria *longa manus* per gli aspetti più operativi, del personale di supporto (personale assegnato al proprio staff e Referente Anticorruzione). Il Responsabile stesso potrà avvalersi del supporto consulenziale fornito dai Professionisti di ER.GO in materia economico-finanziaria e legale

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 o dai funzionari titolari di AP/Posizione Organizzativa comporta una loro responsabilità dirigenziale e disciplinare.

8.2 La valutazione del rischio corruzione

8.2.1 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:



8.2.2 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, ER.GO 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'Azienda, sul ritardo non occasionale nella conclusione di procedimenti amministrativi;
2. Segnalazioni di casi di cattiva amministrazione pervenute direttamente al RPCT dai c.d. whistleblower, dipendenti o studenti/utenti esterni;
4. *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);
5. Monitoraggio annuale sui procedimenti disciplinari, in particolare per violazioni al Codice di Comportamento aziendale;
6. Monitoraggio sugli eventuali procedimenti giudiziari penali e amministrativo-contabili, nonché sui ricorsi amministrativi;
7. 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;
9. 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 ai componenti dello suo staff assieme al Referente Anticorruzione e ai dirigenti 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**.

8.2.3 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.

8.2.4 Analisi del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro.

8.2.5 La valutazione del rischio corruzione

Definire il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi è importante per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT. L'analisi del livello di esposizione deve avvenire rispettando comunque tutti i principi guida richiamati nel del PNA 2019 nonché un criterio generale di “prudenza”: in tal senso, è sempre da evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:

- **scegliere l'approccio valutativo,**
- **individuare i criteri di valutazione,**
- **rilevare i dati e le informazioni,**
- **formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.**

Come suggerito dall' ANAC (ALLEGATO 1 al PNA 2019 “ *Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*”) si preferisce adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

A tal proposito si specifica che, sotto il profilo metodologico, l'allegato 5 del PNA 2013 è superato dalla metodologia indicata nel presente allegato e solo a questo ultimo si farà riferimento.

Coerentemente a tale approccio qualitativo, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di

eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in **indicatori di rischio** in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Per l'analisi del rischio vengono utilizzati i 6 indicatori di rischio richiamati nell' ALLEGATO 1 al PNA 2019 sopraindicato:

1. **livello di interesse “esterno”**: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
2. **grado di discrezionalità del decisore interno alla PA**: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
3. **manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
4. **opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
5. **livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
6. **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Per la misurazione dei singoli indicatori viene applicata una scala di misurazione con tre variabili (basso, medio e alto).

8.2.6 Ponderazione del rischio

L'obiettivo della ponderazione del rischio è di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione.

In altre parole, la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Per quanto riguarda le azioni da intraprendere, una volta compiuta la valutazione del rischio, dovranno essere valutate le diverse opzioni per ridurre l'esposizione dei processi/attività alla corruzione.

La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

**TABELLA DI VALUTAZIONE DELLE AREE A RISCHIO
CON RELATIVI INDICI DI RISCHIO**

AREA	INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO			VALUTAZIONE DEL RISCHIO CON RELATIVI INDICATORI						
	PROCEDIMENTO	SETTORE DI APPARTENENZA	RESPONSABILE	Livello di Interesse esterno	Grado di discrezionalità	Eventi corruttivi nel passato	Opacità nel processo	Collaborazione del Responsabile	Grado di attuazione delle misure	LIVELLO DI RISCHIO
gestione del personale	Valutazione del personale	Risorse umane	Direzione Dirigente risorse umane e Organizzazione	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
gestione del personale	Incarichi e nomine	Risorse umane	Direzione Dirigente risorse umane e Organizzazione	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
gestione del personale	Procedimenti di mobilità	Risorse umane	Dirigente risorse umane e Organizzazione	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
gestione del personale	Conferimento di incarichi di P.O.	Risorse umane	Direzione	MEDIO	ALTO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
gestione del personale	Attribuzione del Telelavoro	Risorse umane	Dirigente risorse umane e Organizzazione	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO
Contratti pubblici	Composizione e nomina Commissioni di gara	Servizio acquisizione beni e servizi	P.O. contratti	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Contratti pubblici	Requisiti di aggiudicazione	Servizio acquisizione beni e servizi	P.O. contratti	MEDIO	ALTO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Contratti pubblici	Valutazione Delle offerte	Servizio acquisizione beni e servizi	P.O. contratti	ALTO	ALTO	BASSO	MEDIO	BASSO	MEDIO	ALTO
Contratti pubblici	Procedure negoziate	Servizio acquisizione beni e	P.O. contratti	ALTO	ALTO	BASSO	MEDIO	BASSO	MEDIO	ALTO

<i>ci</i>		<i>servizi</i>								
Contra tti pubbli ci	<i>Esecuzione del contratto</i>	<i>Servizio acquisizione beni e servizi</i>	<i>P.O. contratti</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>
Eroga zione benefi ci	<i>Erogazione borse di studio</i>	<i>Servizio Gestione graduatorie</i>	<i>P.O. Gestione graduatorie</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>
Eroga zione benefi ci	<i>Recupero somme da Studenti con revoca beneficio</i>	<i>Servizio Relazioni Economiche con l'utenza</i>	<i>P.O. Relazioni Economiche con l'utenza</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>
Eroga zione benefi ci	<i>Interventi straordinari</i>	<i>Servizio Relazioni Economiche con l'utenza</i>	<i>Direzione</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>
Eroga zione benefi ci	<i>Assegnazione posti alloggio</i>	<i>Servizio di accoglienza</i>	<i>P.O Servizio di accoglienza</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>
Eroga zione benefi ci	<i>Contributi per disabili</i>	<i>Servizio di accoglienza</i>	<i>P.O. servizi per studenti disabili</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>
Gestio ne entrat e, spese e patrim onio	<i>Gestione delle entrate</i>	<i>Servizio Risorse economiche e finanziarie</i>	<i>P.O. gestione risorse economiche e finanziarie</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>
Gestio ne entrat e, spese e patrim onio	<i>Gestione delle spese</i>	<i>Servizio Risorse economiche e finanziarie</i>	<i>P.O. gestione risorse economiche e finanziarie</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>
Gestio ne entrat e, spese e patrim onio	<i>Gestione del patrimonio mobiliare</i>	<i>Servizio patrimonio e provveditora to</i>	<i>P.O: Contratti</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>
Gestio ne entrat e, spese e patrim onio	<i>Interventi relativi al patrimonio immobiliare</i>	<i>Servizio Programma zione di interventi di sviluppo edilizio</i>	<i>P.O. Programma zione di interventi di sviluppo edilizio</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>

<i>Gestione entrate, spese e patrimonio</i>	<i>Contratti relativi al Patrimonio immobiliare</i>	<i>Servizio Contratti attivi e gestione relazioni immobiliari</i>	<i>P.O. Valorizzazione del patrimonio, Contratti attivi e gestione relazioni immobiliari</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>
<i>Affari legali e contenzioso</i>	<i>Avvio e gestione del contenzioso</i>	<i>Servizio Affari legali e contenzioso</i>	<i>P.O. Affari legali e contenzioso</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>BASSO</i>	<i>MEDIO</i>	<i>MEDIO</i>

8.3 Trattamento del rischio corruzione

8.3.1 Attività della fase

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo finalizzato ad individuare le misure da mettere in campo per eliminare o, se non possibile, almeno ridurre il rischio.

La 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.

8.3.2 Priorità di trattamento

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

- livello di maggior rischio: maggiore è il livello di rischio, maggiore è la priorità di trattamento;
- 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.

8.3.3 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;
- b) 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.

8.3.4 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.

8.3.5 Prodotti della fase

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

8.3.6 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.

8.4 Monitoraggio e riesame

8.4.1 Monitoraggio sulla implementazione delle misure

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.

8.4.2 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 del 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:

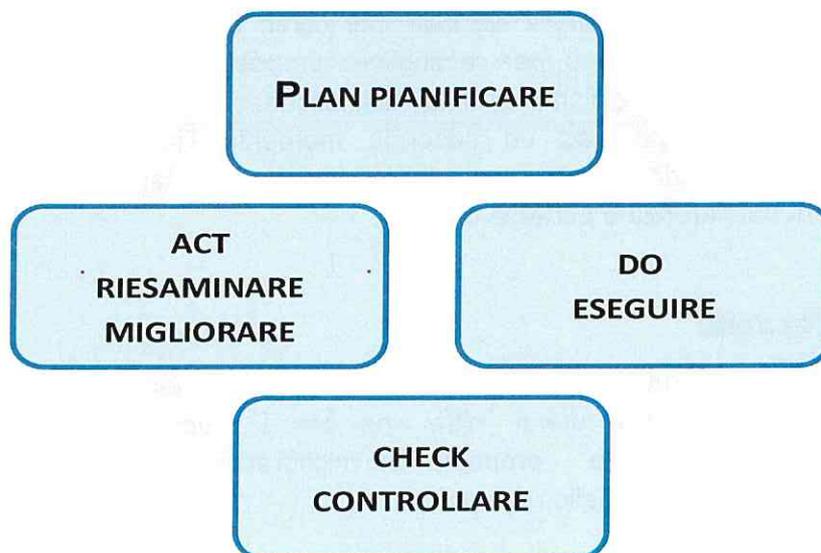
Si applica sostanzialmente il c.d. "ciclo di Deming", ossia il ciclo di PDCA (plan-do-check-act), un modello studiato per il miglioramento continuo dei processi e l'utilizzo ottimale delle risorse, e che si articola appunto nelle seguenti fasi in sequenza logica:

P – Plan: Pianificare (cosa fare/come fare/chi deve fare)

D – Do: Esecuzione del piano

C – Check: Monitoraggio e controllo, verifica dei risultati e dei riscontri

A – Act: Azione per rendere definitivo e/o migliorare il processo.



8.5. Consultazione e canali d'ascolto

8.5.1 Consultazione

ER.GO, 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 (studenti e più in generale i beneficiari delle provvidenze erogate dall'Azienda), i propri collaboratori e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi (*stakeholder*).

8.5.2 Interlocutori

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

- a) Università e Istituti di livello universitario, enti locali, enti in generale che operano nella materia del diritto allo studio;
- b) organizzazioni sindacali (organizzazioni aziendali, compresi i singoli rappresentanti RSU, organizzazioni di categoria territoriali con terminali associativi o RSA costituiti nella Regione Emilia-Romagna; segreterie regionali delle confederazioni sindacali rappresentative);
- c) associazioni di volontariato o attive nel sociale
- d) dipendenti e collaboratori dell'Azienda regionali;
- e) Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità;
- f) associazioni che promuovono la legalità e contrastano il crimine e la corruzione, con particolare riferimento a quelle con sede nel territorio emiliano-romagnolo.

8.5.3 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.

8.5.4 Canali d'ascolto

ER.GO ha attivato, conformemente alla Regione Emilia-Romagna, un canale d'ascolto e di comunicazione con cittadini e utenti, oltre che con i propri collaboratori, per raccogliere costantemente segnalazioni e/o proposte di miglioramento dei contenuti del Codice di comportamento nazionale e di quello regionale.

Inoltre il RPCT proceduralizza e monitora il ricevimento, la gestione e le modalità di intervento sui reclami che arrivano all'Azienda, tramite gli altri strumenti di comunicazione messi in atto dall'Azienda.

9 Misure generali obbligatorie di prevenzione della corruzione

Sono di seguito individuate tutte le misure generali e obbligatorie già introdotte nell'ordinamento regionale ed in ER.GO.

A parte l'adozione della prima e fondamentale misura, che è appunto l'adozione del PTPC, si riporta qui di seguito lo stato dell'arte circa l'attuazione delle ulteriori misure adottate.

9.1 Trasparenza: rinvio al PTTI (cfr. relativa Sezione)

Il D.Lgs. n.33/2013, contiene la definizione del principio generale di trasparenza "intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche." (art.1, comma 1, del D.Lgs. n.33/2013, come modificato dal D.Lgs. n.97/2016).

La trasparenza costituisce, dunque, uno dei pilastri della strategia per combattere la corruzione nella Pubblica Amministrazione imperniata sulla L. n. 190/2012 e regolamentata dal D.Lgs. n. 33/2013.

A tal fine nel relativo Piano, che costituisce la Sezione Seconda del presente documento, sono state implementate misure regolamentari e organizzative, nonché strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, per assicurare la regolarità e tempestività dei flussi informativi.

9.2 Formazione del personale (cfr. PNA 2019 § 2)

La formazione "in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo" è indubbiamente la misura di maggior rilievo in quanto consente a tutto il personale - indipendentemente dall'ufficio di assegnazione e, dunque, anche se non appartenente alle Unità Organizzative incaricate dello svolgimento di compiti rientranti nell'ambito delle c.d. "aree di rischio" - di prevenire, gestire o scongiurare il manifestarsi di fenomeni corruttivi anche nel quotidiano svolgersi dell'attività amministrativa.

Per soddisfare le esigenze formative e di aggiornamento professionale dei collaboratori, nel corso del 2019 in ER.GO, su iniziativa del Direttore e del RPCT, si è intrapreso un percorso di formazione "*in house*" (Determinazione del Direttore n. 179 del 03/06/2019), utile a diffondere la conoscenza degli obiettivi gestionali e quindi della mission aziendale, dei disposti normativi vigenti e delle misure organizzative di cui l'Azienda si è dotata negli ultimi anni; ciò, al fine di rendere edotti i collaboratori del contesto nel quale operano e degli strumenti di prevenzione della corruzione messi a disposizione dall'ER.GO, a partire dal Codice di Comportamento e dal PTPCT, ma soprattutto ad acquisire, nelle ordinarie pratiche di lavoro, una "**cultura della legalità**", con riferimento anche a due fondamentali temi introdotti dalla disciplina sulla trasparenza e l'anticorruzione:

la gestione degli accessi civici (semplice e generalizzato) – riguardo alla quale è stata adottata una procedura dedicata a gennaio 2019;

la gestione delle segnalazioni interne (cd. whistleblowing), la cui procedura è stata collaudata a febbraio 2019.

Tali iniziative formative interne, intraprese nel 2019 nei confronti di alcuni gruppi di collaboratori, proseguiranno nel corso del 2020, in modo tale da arrivare a formare tutti i collaboratori di ER.GO, a prescindere dalle mansioni assegnate e dalla categoria giuridica di appartenenza.

Il programma continuerà ad essere articolato in vari moduli, raggruppati in tre giornate formative, che affrontano le rilevanti tematiche di seguito elencate:

1^a giornata: "illustrazione generale del momento formativo"; "anticorruzione e Codice di comportamento", "regole dei permessi e regolamento procedimenti disciplinari", "sicurezza sul lavoro negli uffici e nelle residenze";

2^a giornata: "tutela della privacy" e "sicurezza informatica";

3^a giornata: "trasparenza" e "regolamento aziendale sugli incarichi autorizzati ai dipendenti".

Come per l'edizione del 2019, il personale da formare sarà suddiviso in gruppi - e ogni collaboratore, consegnerà, al termine, un attestato di frequenza del corso comprensivo delle tre giornate.

In merito alla formazione specialistica in materia di anticorruzione e di trasparenza (punto 3 del programma delle misure attuative anno 2019 - del PTPCT 2019/2021), i collaboratori dello staff anticorruzione hanno partecipato ad più incontri formativi, su invito del RPCT, organizzati dalla Rete regionale per l'Integrità e la Trasparenza, nei mesi di novembre e dicembre 2019, in particolare:

"" ciclo di incontri, promosso dall'Osservatorio permanente per la legalità e il contrasto alla *Narrare le mafie 2019: sguardi sul contemporaneo tra azioni di contrasto e valorizzazione della legalità criminalità organizzata*, del Comune di Bologna;

"*Contrasto alle mafie – Giornata nazionale di riflessione e confronto*" che si è tenuta in data 08/11/2019 presso la Regione Emilia Romagna.

"*Trasparenza*" (in data 29/11/2019); "Valutazione e gestione del rischio" (in data 05/12/2019) seminari riservati al personale degli enti aderenti alla Rete per l'Integrità e la Trasparenza che si sono tenuti presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Ferrara.

Per il prossimo triennio si prevede un ulteriore potenziamento della formazione rivolta al personale di ER.GO.

Al riguardo infatti, il PNA 2019 approvato dall'ANAC con Deliberazione n. 1064 del 13/11/2019, precisa che "l'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza possono costituire obiettivi strategici che gli organi di indirizzo dell'Amministrazione sono tenuti a individuare quale contenuto necessario del PTPCT".

Più nello specifico, la Legge n. 190/2012 prescrive al RPCT la definizione di "procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione", a tal fine stabilendo che "il Piano debba prevedere, per le attività a più elevato rischio di corruzione, percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali (...) sui temi dell'etica e della legalità".

Peraltro, in aggiunta al “modello tradizionale di lezione frontale” secondo il quale è normalmente impostata l'attività formativa in materia di prevenzione della corruzione, il PNA recentemente approvato dall'ANAC, suggerisce di arricchire la programmazione e attuazione della formazione affinché questa “sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse Amministrazioni e costruisca capacità tecniche e comportamentali nei dipendenti pubblici”.

L'indicazione generale del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), dunque, prevede la progettazione e l'erogazione di attività di formazione su due livelli, tra loro complementari:

- un livello “generale”, rivolto a tutto il personale, per diffondere e potenziare le conoscenze in tema di prevenzione della corruzione e, allo stesso tempo, diffondere i principi dell'etica e della legalità;
- un livello “specifico”, mirato a fornire strumenti e indicazioni sull'adozione delle pratiche di prevenzione della corruzione, per il Responsabile della prevenzione, i referenti, i componenti degli organismi di controllo, i dirigenti, i funzionari addetti alle aree maggiormente esposte a rischio. L'applicazione di tale misura consente di intervenire, tra l'altro, sui cd. fattori individuali che tendono ad abilitare comportamenti potenzialmente a rischio e, pertanto, la misura risulta utile trasversalmente in tutti i processi.

Di conseguenza, nel presente Piano, in relazione alla programmazione delle misure formative e nel Piano formativo aziendale del 2020, i percorsi di formazione saranno programmati tenendo presente una strutturazione su diversi livelli:

a) **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti, riguardo le tematiche dell'etica e della legalità che debbono coinvolgere tutti i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo dell'amministrazione;

b) **livello specifico** per alcune figure professionali, rivolto al RPCT, ai componenti dello staff di supporto del RPCT, ai dirigenti e funzionari responsabili di P.O. nelle aree a rischio.

In relazione al “livello formativo generale”, a partire da febbraio 2020 tutti i collaboratori aziendali saranno chiamati a seguire un corso base in materia di “anticorruzione” proposto dalla Rete per l'Integrità e la Trasparenza attraverso la piattaforma Self della Regione Emilia-Romagna, che consta di una serie di moduli con test di apprendimento intermedi e valutazione finale necessaria per il conseguimento dell'attestato di frequenza. La modalità e-learning comporta evidenti vantaggi dal punto di vista logistico-organizzativo e dovrebbe la partecipazione “massiva” dei dipendenti di ER.GO che dispongono di una finestra temporale di 60 giorni per completare il percorso. Un tutor aziendale, appositamente individuato dalla RPCT tra i membri dello staff anticorruzione, monitorerà e verificherà il livello di attuazione dei percorsi progettati e somministrati dalla Rete per l'Integrità e la Trasparenza attraverso la piattaforma “Self”.

A seguire, verrà somministrato ai collaboratori aziendali il corso di formazione a distanza sulla “trasparenza”, che si svolgerà entro il 2020 sulla medesima piattaforma regionale, sempre su iniziativa della Rete per l'Integrità e la Trasparenza.

Nel corso del 2020 verrà inoltre attivata una Convenzione con la Regione Emilia-Romagna per l'accesso da parte dei dipendenti di ER.GO a tutti gli altri corsi di formazione in modalità e-learning

(ad es. sicurezza nei luoghi di lavoro ecc.) che andrebbero a completare ed arricchire i percorsi formativi interni avviati in vari ambiti nel 2019 e da perfezionare entro il 2020.

b) Riguardo al "livello formativo specifico", recependo quanto previsto dal PNA 2019, a partire dal 2020 ER.GO intende fruire del ciclo di iniziative formative in aula organizzate dal Servizio Anticorruzione della Regione Emilia-Romagna, in virtù di appositi accordi intercorsi tra ER.GO (vedasi Determinazione Dirigenziale n. 6/2019) e la Regione Emilia-Romagna, che è impegnata a fornire supporto continuativo all'Azienda regionale in materia di anticorruzione. Tali corsi che mirano all'approfondimento di specifici aspetti riconducibili alla prevenzione della corruzione (normativo, organizzativo, analisi e valutazione del rischio corruttivo, identificazione delle misure ecc.), saranno destinati a figure professionali ben individuate - RPCT, componenti dello staff di supporto al RPCT, funzionari del Servizio risorse umane, dell'U.O. Contratti e responsabili dei Servizi delle altre aree a rischio secondo il presente Piano (REU, Graduatorie, Controlli ecc.).

9.3 Codice di comportamento dei dipendenti di ER.GO (cfr. PNA 2019 § 1.3.3)

Il primo Codice di Comportamento dei dipendenti-collaboratori di ER.GO è stato redatto a norma dell'art. 54 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., nell'anno 2014, tenendo conto delle disposizioni vincolanti del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (approvato con D.P.R. n. 62/2013 che ha novellato l'art. 54 del TUPI), del Codice di Comportamento dei dipendenti della Regione Emilia-Romagna e delle Linee guida in materia di Codici di Comportamento delle PP.AA. adottate dall'Autorità competente (ex CIVIT, ora ANAC) con Delibera n. 75 del 24 ottobre 2013.

Nel 2018 l'Azienda ha ritenuto necessario, oltre che opportuno, adottare il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti di ER.GO, alla luce delle modifiche normative intervenute nell'ordinamento italiano aziendale (in particolare, le disposizioni di cui all'art. 54bis del D.Lgs. n.165/2001, introdotto con Legge 30 novembre 2017, n. 179, in materia di segnalazioni di illeciti e/o irregolarità amministrative da parte del c.d. whistleblower) e dei cambiamenti intervenuti nella governance e nell'organizzazione.

Di conseguenza è stata messa a punto una procedura di segnalazione al RPCT da parte dei soggetti eventualmente a conoscenza di illeciti/irregolarità amministrative (dipendenti-collaboratori; soggetti esterni: utenti, cittadini ecc.) e definita la modulistica da scaricare dal sito istituzionale, compilare secondo le istruzioni date dal RPCT e inoltrare alla casella di posta elettronica dedicata. Tale nuova procedura di segnalazione è stata trasfusa, su proposta del RPCT, nel nuovo Codice di Comportamento onde aumentare la conoscibilità e la coerenza delle nuove disposizioni nei confronti di dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo. Si ricorda che, ai sensi dell'art.54, comma 5, D.Lgs.n.165/2001, il Codice di Comportamento è stato adottato con "procedura aperta alla partecipazione" che ha visto il coinvolgimento degli stakeholder.

La medesima proposta è stata inoltre sottoposta alla consultazione dell'OIV ritenendosi opportuno richiedere un parere preventivo di conformità alle Linee Guida ANAC anche nel merito dell'aggiornamento periodico del Codice, in ragione dell'ampiezza delle nuove disposizioni codicistiche (whistleblowing, privacy, procedure di monitoraggio del telelavoro/smart work, ecc).

Si dà atto che la consultazione ha dato i seguenti esiti:

- il CUG ha espresso un parere favorevole complessivo sullo schema proposto, proponendo una formulazione più ampia in merito all'assunzione di incarichi esterni da parte dei collaboratori aziendali. Tale proposta è stata accolta integralmente da ER.GO;

- l' Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha suggerito di dare conto, nell'ambito della disciplina del whistleblowing, della possibilità di inoltrare delle segnalazioni di presunti illeciti/irregolarità anche con modalità anonima, in linea con gli ultimi orientamenti dell'ANAC, a condizione che il segnalante prescelga tale modalità nella modulistica disponibile on line e corredi la segnalazione di tutti gli elementi utili a valutarne la fondatezza. Tale suggerimento è stato accolto nel nuovo Codice di Comportamento, rispetto al quale l'OIV ha espresso il proprio parere favorevole;

A conclusione della procedura aperta alla partecipazione è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento di ER.GO con Determinazione del Direttore n. 550 del 20.12.2018 il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti-collaboratori di ER.GO, che in futuro potrebbe essere adeguato alle Linee Guida che verranno definite dall'ANAC (il Gruppo di lavoro dell'ANAC ha relazionato sulla proposta di LL.GG. nel settembre 2019).

9.4 Rotazione del personale (cfr. PNA 2019 § 3)

Nel mese di giugno 2016 l'Azienda, recependo gli indirizzi regionali in materia di rotazione dei dirigenti e del personale non dirigente, ha adottato una propria regolamentazione, di cui si è tenuto conto nella fase di definizione del nuovo assetto organizzativo. In particolare con Determinazione n. 117 del 30/06/2016 si era provveduto a recepire i contenuti delle delibere regionali n. 967 del 30/06/2014 e 2252 del 28/12/2015 in materia di rotazione dei dirigenti e del personale non dirigente nelle aree a rischio corruzione, con la precisazione che per quanto attiene alle posizioni dirigenziali, dato il loro esiguo numero, non ci sono le condizioni per una puntuale attuazione (dal 01/03/2017 le posizioni dirigenziali coperte in Azienda sono soltanto 2: un dirigente e il Direttore)

Con Determinazioni del Direttore n. 215 del 21/11/2016 e n. 225 del 29/11/2016 è stato definito il nuovo assetto organizzativo aziendale, mentre con Determinazione del Direttore n. 259 del 23/12/2016 è stato definito il sistema delle posizioni dirigenziali, con il conferimento dei relativi incarichi e con Determinazione del Direttore n. 228 del 5/12/2016 sono stati definiti i compiti e le responsabilità delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità con relativa pesatura ai sensi del sistema di valutazione presente in ER.GO.

Infine con Determinazione del Direttore n. 106 del 03/04/2019 è stata definita una parziale revisione della struttura organizzativa ER.GO ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL 2016-2018, nella quale sono stati confermati i profili di Posizione Organizzativa individuati con propria determinazione n. 228 del 05/12/2016 e ridefinite le Alte Professionalità, individuate con propria determinazione n. 228 del 05/12/2016, come Posizioni Organizzative, mantenendone invariati gli ambiti di attività, la complessità del lavoro, la variabilità dei processi lavorativi, il grado di responsabilità, il grado di autonomia, il livello di competenze professionali e la relativa graduazione, in quanto ottemperanti a quanto definito nel CCNL 2016-2018.

Con successiva Determinazione n. 114 del 10/04/2019 sono stati successivamente conferiti i relativi incarichi di Posizione Organizzativa dal 01/05/2019 fino al 30/04/2022.

La misura della rotazione dei dipendenti (dirigenti e non) rappresenta, anche per un ente di ridotte dimensioni come ER.GO, una misura di prevenzione obbligatoria, da prevedere ed adottare allo scopo di evitare il consolidarsi di posizioni di privilegio nell'ambito degli uffici, nonché per limitare il

consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Consapevole di ciò, nonché delle oggettive difficoltà a dare applicazione a questa misura all'interno della propria organizzazione a motivo non solo delle sue ridotte dimensioni, ma anche e soprattutto del carattere estremamente specialistico di molte delle funzioni svolte dai suoi uffici, ER.GO è tuttavia impegnata da anni nell'individuare ed applicare **misure preventive alternative alla rotazione**.

Misure preventive alternative alla rotazione

- 1) Con la nuova organizzazione entrata in vigore dal 01/01/2017 – con la quale, peraltro, si è tenuto conto delle direttive regionali in materia di rotazione - ER.GO ha effettuato precise scelte organizzative che tengono conto anche dell'esigenza di provvedere alla c.d. **“segregazione delle funzioni”**, affidando le diverse fasi dei procedimenti più a rischio (come ad es. le gare d'appalto) a più uffici/collaboratori ed avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dal Dirigente cui compete l'adozione del provvedimento finale.
- 2) Tra le misure alternative rientrano l'informazione e la formazione del personale dipendente, attività a cui ER.GO attribuisce da sempre grande rilievo. Notevole spazio viene dato alla formazione **“trasversale”** dei dipendenti su materie di interesse generale, come l'anticorruzione, il Codice di Comportamento la trasparenza, la privacy, la sicurezza sui luoghi di lavoro, la sicurezza informatica, cercando di andare oltre il mero adempimento degli obblighi normativi, per favorire il diffondersi e il consolidarsi di una **“cultura ed uno stile aziendale”** improntati sia al rispetto scrupoloso delle norme, sia ai principi costituzionali di trasparenza ed efficacia/efficienza dell'azione amministrativa, con implicazioni vantaggiose nei rapporti con l'esterno (utenza studentesca ecc.) e all'interno dell'organizzazione (maggiore fluidità dei processi di lavoro, collaborazione tra i soggetti coinvolti ecc.).

A questo scopo nel 2019 è stato avviato un percorso di formazione interna rivolta ai dipendenti di ER.GO (Determinazione del Direttore n. 179 del 03/06/2019) che mira a formare competenze **“trasversali”** tra i collaboratori appartenenti a diversi Uffici/Servizi amministrativi, nell'ottica di favorire, in futuro, una possibile interscambiabilità dei ruoli tra dipendenti aziendali.

Nel corso del 2020 la formazione da mettere in campo per il personale interno sarà ulteriormente potenziata. Infatti saranno programmati - ed attuati - percorsi di formazione tenendo presente una strutturazione su diversi livelli:

- a. livello **“generale”**, rivolto a tutti i dipendenti, riguardo le tematiche dell'etica e della legalità che debbono coinvolgere tutti i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo dell'amministrazione;
- b. livello **“specifico”** per figure professionali, rivolto al RPCT, ai componenti dello staff di supporto del RPCT, ai dirigenti e funzionari responsabili di P.O. nelle aree definite a rischio ai sensi del presente Piano.

Per una descrizione più dettagliata dei percorsi di formazione rivolti ai dipendenti da prevedere ed attuare nell'arco del 2020 si rimanda al paragrafo dedicato.

- 3) Un'ulteriore misura si sostanzia nella convocazione periodica del **“Comitato di Direzione”**, che rappresenta un luogo di incontro tra il Direttore, il dirigente e tutti i funzionari titolari di

P.O., oltre che di tutte le altre componenti presenti in Azienda (es. C.U.G., RSU). Esso rappresenta anche un'occasione preziosa per far circolare le informazioni all'interno dell'organizzazione e per condividere attività/obiettivi/conoscenze.

- 4) Infine, un'altra misura alternativa alla rotazione consolidata in ER.GO, consiste nell'attivare, per le istruttorie più delicate nelle aree a rischio, meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, affiancando al funzionario istruttore un altro funzionario (o più funzionari), in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento stabilita dalla disciplina generale sul procedimento amministrativo (Legge n. 142/1990 e s.m.i.), più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. Ciò avviene ad esempio nell'ambito dei procedimenti relativi ai principali servizi aziendali (es. servizi informatici, Global Service, servizi ristorativi), dove vengono attribuiti a soggetti diversi compiti relativi a:
- a) svolgimento d'istruttorie e accertamenti;
 - b) adozione di decisioni;
 - c) attuazione delle decisioni prese;
 - d) effettuazione delle verifiche.

9.4.1 La rotazione “straordinaria” del personale (cfr. PNA 2019 § 1.2)

Secondo quanto previsto dal PNA 2019, l'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare.

L'istituto è previsto dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater) D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma prevede, infatti, la “rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”. In tale ambito va segnalato che a tutto il 2019 in ER.GO non sono stati avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Tuttavia, in materia di rotazione straordinaria, ER.GO terrà conto di quanto previsto dalle recenti Linee Guida ANAC, calibrando le relative misure alla propria struttura organizzativa.

9.5 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse (artt. 6, 7 e 13 D.P.R. n. 62/2013) (cfr. PNA 2019 § 1.4.1)

Nella sua accezione più stretta, il conflitto di interessi è la situazione nella quale si viene a trovare un funzionario pubblico, quando una sua decisione (o anche la sola partecipazione alla decisione) possa essere impropriamente influenzata dall'esistenza di interessi particolari verso i quali egli sia “sensibile” per diverse ragioni, distorcendo la cura imparziale dell'interesse pubblico.

In una accezione più ampia, che l'ANAC adotta, il conflitto di interessi consiste in situazioni che l'ordinamento deve prevenire anche prima del concreto esercizio delle funzioni pubbliche.

Significativi sono gli strumenti di prevenzione del conflitto di interessi per i funzionari in carica, a partire dal principio generale della incompatibilità tra il lavoro con una Pubblica Amministrazione e l'esercizio di attività commerciali o professionali (art. 60 del D.P.R. n. 3 del 1957), rafforzato, per gli incarichi dirigenziali amministrativi, dalle incompatibilità fissate dal D.lgs. n. 39 del 2013 (in

parallelo con la disciplina delle inconferibilità). Così come vanno richiamate le norme puntuali sulla necessità di autorizzazione da parte dell'Amministrazione per l'assunzione, da parte del dipendente in servizio, di incarichi esterni, anche presso soggetti privati, autorizzazione che può essere rilasciata solo ove non sussistano situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse (art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dalla Legge n. 190/2012).

La prevenzione del conflitto di interessi si realizza, come detto, anche in termini di doveri ricadenti sui pubblici dipendenti di segnalare le situazioni di conflitto e di astenersi dalla partecipazione alle decisioni amministrative.

Tale principio è affermato, in via generale, dall'art. 6 bis introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (Legge n. 241/1990), dalla legge n. 190 del 2012 (art. 1, comma 41). Questa norma non definisce puntualmente la situazione di conflitto di interessi, ma stabilisce che esso impone la segnalazione e l'astensione anche quando sia meramente "potenziale". Ad una più puntuale definizione provvede, poi, il D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, che agli artt. 6, comma 2, e 7 prevede: "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza".

A completare il quadro è intervenuto l'art. 42 del Codice dei contratti pubblici (D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.) che disciplina il conflitto di interessi nella gestione dei contratti pubblici (in tutte le sue fasi), considerando, ad integrazione della definizione del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, la situazione di un "interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza".

L'Azienda, in attuazione delle disposizioni del D.P.R. n. 62/2013 richiamate dal vigente Codice di Comportamento aziendale, provvederà a predisporre nel corso del 2020 una modulistica - reperibile nella intranet aziendale - per il rilascio da parte di tutti i dipendenti (nuovi assunti, al momento dell'assunzione e dipendenti già in servizio, al momento della richiesta da parte del Servizio Risorse Umane e Organizzazione), della dichiarazione obbligatoria circa l'assenza di situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi propri e/o del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado, oltre ad un modulo sulla segnalazione di insorgenza di un eventuale situazione di conflitto in costanza del rapporto di lavoro.

Va specificato che dall'aprile del 2018, in virtù di una Circolare del Direttore Prot. 0067639 dell'11/04/2018, che tende ad armonizzare, pur con i necessari adattamenti, i provvedimenti aziendali a quelli adottati dalla Regione Emilia-Romagna, ciascun responsabile di procedimento amministrativo o titolare di un ufficio tenuto a compiere valutazioni endoprocedimentali essenziali per l'assunzione del provvedimento finale da parte di altro soggetto preposto, è tenuto a dichiarare nelle premesse del provvedimento amministrativo di cui trattasi, unitamente al parere amministrativo o contabile rilasciato, l'assenza di una situazione di conflitto di interesse, che ravvisa in modo anche solo potenziale (L. n. 241/1990 e s.m.i.).

In caso di sussistenza di una situazione di conflitto di interesse da parte del funzionario sopra descritto, viene disposto l'obbligo di astensione dal rilascio del parere endoprocedimentale.

L'attuazione di tale misura è stata disposta tramite circolare del Direttore Prot. 0067639 del 11/04/2018

9.6 Svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali da parte dei collaboratori (cfr. § 1.7 PNA 2019)

L'art. 53 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, nonché del personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del Decreto.

In via generale, i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'"abitudine" e "professionalità" o esercitare attività imprenditoriali.

Il legittimo conferimento a favore di un dipendente pubblico, di incarichi retribuiti da parte di altri soggetti pubblici o privati, prevede un regime di autorizzazione/comunicazione a cura dell'Amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della Pubblica Amministrazione, allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali.

ER.GO, nel rispetto della normativa vigente anche nel nuovo Codice di Comportamento ha dedicato un'apposita disposizione (art. 7) all'assunzione di incarichi esterni da parte dei collaboratori aziendali" prevedendo il rispetto delle norme del Decreto e delle Direttive regionali in materia.

Al riguardo, si evidenzia che la Regione Emilia-Romagna, con delibera di Giunta n. 878 dell'11/06/2018, ha approvato la "Direttiva in materia di incompatibilità e i criteri per le autorizzazioni ai dipendenti regionali allo svolgimento di attività esterne", che costituisce "atto di indirizzo" per gli enti regionali e quindi per ER.GO, ferma restando la compatibilità di tali previsioni con il proprio ordinamento, con le disposizioni organizzative interne e gli strumenti pianificatori di prevenzione della corruzione di cui l'Azienda si è dotata.

Conseguentemente, l'Azienda con Determinazione n. 44 del 18/02/2019, ha adottato un "Regolamento in materia di incompatibilità e attribuzione di incarichi esterni" destinato ai propri dipendenti e corredato della nuova modulistica per la richiesta di autorizzazione per lo svolgimento di incarichi, cariche ed altre attività esterne/comunicazione, che è stata prontamente pubblicata nella intranet aziendale "Area rapporto di lavoro/incarichi e resa nota ai singoli collaboratori con una nota del mese di febbraio 2019.

Considerato che il PNA 2019 raccomanda alle Pubbliche Amministrazioni di dare evidenza nel proprio Piano dell'adozione del Regolamento ai sensi dell'art. 53, co. 3-bis, del d.lgs. 165/2001 o di altro atto che disponga in merito agli incarichi vietati e ai criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali (le regioni e gli enti locali procedono all'adozione della relativa regolamentazione nell'esercizio della propria competenza normativa, nel rispetto di quanto stabilito in sede di intesa in Conferenza Unificata sancita il 24 luglio 2013), si dà atto che il Regolamento di cui sopra non solo è stato adottato dall'Azienda nel corso del 2019, ma disciplina esaustivamente la procedura per la presentazione della richiesta/comunicazione e il rilascio dell'autorizzazione.

Sin dagli anni scorsi ER.GO pubblica nella sottosezione del Portale "Amministrazione Trasparente/Personale/Incarichi conferiti e autorizzati" gli elenchi dei dipendenti autorizzati

nell'annualità precedente. Posto che tale prassi, che risponde ad un preciso obbligo normativo, è ormai consolidata, ER.GO nel triennio 2020-2022 di riferimento del presente Piano, si impegna ad effettuare una rilevazione delle richieste più frequenti di incarichi extraistituzionali.

9.7 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di amministratore di vertice e dirigenziali (cfr. PNA 2019 § 1.8)

Gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle "incompatibilità" e "inconferibilità" sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del D.Lgs. n. 39/2013.

Le disposizioni legislative che disciplinano le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni rispondono all'esigenza di evitare che lo svolgimento delle attività/funzioni predeterminate, possa agevolare la precostituzione di situazioni di privilegio nell'assegnazione di incarichi dirigenziali e posizioni assimilate nell'ambito delle organizzazioni pubbliche e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo idoneo a perseguire vantaggi illeciti di ogni sorta.

Il legislatore ha stabilito specifici requisiti di "onorabilità e moralità" richiesti per ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati in tutte le Pubbliche Amministrazioni, sancendo all'art. 3 del D.Lgs. n.39/2013 il divieto ad assumere incarichi per quei soggetti colpiti da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la Pubblica Amministrazione, con la sanzione della inconferibilità che può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato.

Premesso che la violazione della disciplina delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali, ivi compresi quelli di amministratore di vertice, comporta la nullità degli atti di conferimento di incarichi e la risoluzione del relativo contratto (art. 17 del D.Lgs. n. 39/2013), l'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013 pone in capo all'interessato l'obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso Decreto, quale condizione di efficacia dell'incarico.

In particolare si evidenzia, ai fini del presente PTPCT di ER.GO riferito al triennio 2020-2022, che nel rispetto dell'art. 15 D.Lgs. n. 39/2013, "il Responsabile del Piano Anticorruzione di ciascuna Amministrazione Pubblica cura, anche attraverso le disposizioni del Piano anticorruzione, che nell'Amministrazione, siano rispettate le disposizioni del presente Decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al presente Decreto".

Al riguardo si fa presente che la Giunta della Regione Emilia-Romagna con deliberazione n. 1786 del 2018 ha dettato anche nei confronti degli Enti regionali – e quindi di ER.GO, apposite le Linee guida per l'applicazione delle disposizioni del D.Lgs.n.39/2013, relative alle situazioni di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi dirigenziali alle quali l'Azienda continuerà ad adeguarsi anche nel prossimo triennio, come del resto si conformerà agli indirizzi dell'ANAC emanati ed emanandi in materia.

Difatti, nelle Linee Guida dell'ANAC approvate dall'ANAC con Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 in materia di "accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione" e di "attività di vigilanza e poteri di accertamento di ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili", è stato evidenziato che "tale dichiarazione non vale ad esonerare chi ha conferito l'incarico dal dovere di accertare l'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare".

Inoltre nell'ambito del PNA 2019 (§1.5), l'ANAC stessa raccomanda alle Amministrazioni/Enti di prevedere già nel PTPCT "adeguate modalità di acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013 e di effettuare il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione".

Il RPCT di ER.GO garantisce con le seguenti modalità l'applicazione della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali: all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui al Decreto citato.

Con riferimento a ciò si dà atto che nessun nuovo dirigente risulta inserito nella dotazione organica di ER.GO negli ultimi anni e in particolare nel 2019. Tuttavia alla Dott.ssa Patrizia Mondin, dirigente di ruolo in aspettativa presso ER.GO, con atto di Giunta regionale n. 1699 del 15/10/2018 è stato conferito il nuovo incarico di Direttore dell'Azienda fino al 2023, per una durata di cinque anni, rinnovabile, e pertanto è stata acquisita, e tempestivamente pubblicata, nella sottosezione "personale dirigente" del Portale "Amministrazione Trasparente", la dichiarazione sostitutiva di atto notorio, sottoscritta dalla stessa incaricata, relativamente all'assenza di situazioni di incompatibilità ed incompatibilità.

Dunque, allo stato attuale, tutte le dichiarazioni relative ai dirigenti in servizio presso ER.GO sono pubblicate sul sito aziendale nella sezione succitata e costituiscono condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico.

Per l'esattezza, nel caso di una violazione delle norme sulle "inconferibilità" accertata all'atto dell'assunzione del personale dirigente o anche in costanza dell'incarico, la contestazione della possibile violazione deve farsi nei confronti tanto del soggetto che ha conferito l'incarico – in tal caso ER.GO - quanto del soggetto cui l'incarico è stato conferito. Nel differente caso della sussistenza di una causa di "incompatibilità", si prevede la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

Nell'ambito del presente Piano, ER.GO ritiene quindi necessario al fine di facilitare la verifica circa la sussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità e lo svolgimento dei compiti previsti in capo al RPCT, prevedere che le dichiarazioni sostitutive di atto notorio presentate rechino in allegato l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti da ciascun dirigente aziendale risultanti dal curriculum vitae annualmente aggiornato, nonché l'indicazione delle eventuali condanne da questi subite per i reati commessi contro la Pubblica Amministrazione. Si prevede inoltre che nel corso dell'incarico ciascun interessato sia chiamato a ripresentare annualmente la predetta dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità ed incompatibilità.

9.8 Conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione (art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.) (cfr. PNA 2019 § 1.6)

Le commissioni giudicatrici garantiscono l'imparzialità di valutazione delle stazioni appaltanti.

Per quanto attiene ai conferimenti di incarichi, in caso di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione, l'art. 35 bis del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introdotto 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 già con deliberazione n. 783 del 2013 aveva dettato alcune Linee guida per l'applicazione capillare dell'art. 35 bis TUPI nella propria organizzazione, attribuendo al proprio RPC il compito di vigilare, di elaborare indirizzi applicativi di dettaglio, se ritenuto necessario, e di esprimere pareri alle Direzioni generali, Agenzie e Istituti. Nel corso del 2018, la giunta regionale con deliberazione n. 1786 del 29 ottobre, ha rivisto complessivamente suddetti indirizzi, cui ER.GO continuerà a conformarsi, come al resto della disciplina nazionale e regionale in materia.

9.9 Tutela del whistleblower (cfr. PNA 2019 §8)

Nel presente Piano sono descritte le modalità e i canali che possono essere utilizzati dai collaboratori dell'Azienda per segnalare eventuali presunti illeciti o irregolarità amministrative a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro con l'Ente pubblico, ai sensi dell'art. 54bis del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. (Testo Unico del pubblico impiego), così come integrato dalla L.n.190/2012, che introduce nel nostro ordinamento, in attuazione di una specifica Raccomandazione europea, il whistleblowing cioè la pratica di segnalazione di presunti illeciti/irregolarità amministrative da parte dei soggetti che ne siano a conoscenza, come strumento di contrasto ai fenomeni corruttivi della Pubblica Amministrazione.

A tal riguardo l'ANAC, a cui spetta un generale potere di regolazione relativo alla tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite, a partire dalla protezione che deve essere fornita dall'Amministrazione di appartenenza del dipendente stesso, con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha disciplinato "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)".

Nel rispetto di tali indicazioni, ER.GO, nel corso del 2018, inserendo una nuova disposizione nel proprio Codice di Comportamento aziendale (art.10), di cui si è detto nel § 9.3, ha disciplinato la procedura di segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti che ne vengano a conoscenza in

ragione del proprio rapporto di lavoro, valorizzando ogni possibile iniziativa di segnalazione. In attuazione di ciò, nel 2018, su iniziativa del RPCT, è stata predisposta dai membri dello staff anticorruzione una modulistica di segnalazione pubblicata nell'apposita sottosezione ("Anticorruzione"- "Segnalazione di illeciti") del portale "Amministrazione Trasparente", che il segnalante può compilare volendo anche omettendo la propria identità, trasmettendo tale comunicazione ad una casella riservata di posta elettronica (anticorruzione@er-go.it) ad uso esclusivo del RPCT.

Successivamente, all'inizio del 2019, recependo l'input del Presidente dell'ANAC, il RPCT, ha programmato e disposto – da parte del SIA di ER.GO – l'installazione sul sito aziendale (sottosezione sopracitata) dell'applicativo informatico messo a disposizione dall'ANAC stessa per garantire in modo fluido ed omogeneo le segnalazioni al RPCT delle Pubbliche Amministrazioni, anche a garanzia dell'eventuale anonimato del segnalante.

Tale installazione è stata accompagnata da una nota pubblicata nella intranet aziendale, indirizzata a tutti i collaboratori, spiegando loro l'opportunità di utilizzare il "nuovo" strumento messo a disposizione dall'ANAC in "open source", grazie al quale la segnalazione viene "segregata" dal sistema informatico ed il segnalante, tramite un codice identificativo univoco generato dal sistema informatico, può "dialogare" con il RPCT in maniera spersonalizzata. A garanzia della funzionalità di tale flusso è stata adottata la Determinazione n.42/2019 che distingue i ruoli dei referenti di ER.GO ("Istruttore" - "Amministratore" - "Custode di chiavi") necessari per l'utilizzo della piattaforma dell'ANAC.

Al tempo stesso, si è spiegato che il ricorso alla procedura informatizzata (applicativo ANAC), secondo quanto indicato da ANAC, costituisce una modalità meramente preferenziale (e non obbligatoria) di segnalazione. Pertanto, in ER.GO, continuerà a rimanere attiva anche la modalità "tradizionale" di inoltro delle segnalazioni tramite la casella mail ad uso esclusivo del RPCT.

Pur dando atto che alla data di adozione del presente Piano non si registrano segnalazioni di illeciti provenienti dal personale dipendente di ER.GO (né di altri soggetti: consulenti, fornitori, utenti ecc.) relativamente al 2019 (come del resto negli anni precedenti), nell'ambito degli obiettivi specifici del presente Piano si evidenzia l'inserimento per il triennio 2020-2022 dell'obiettivo " trasversale" a tutti gli ambiti a rischio corruttivo mappati nell'apposita tabella (di cui al § 8.2.6), di "aumentare la capacità di far emergere casi di corruzione", anche attraverso un uso consapevole dello strumento segnalazione.

In vista dell'emanazione da parte dell'ANAC di nuove "Linee guida in materia di presentazione e gestione delle segnalazioni", che, tra l'altro, dovranno promuovere l'uso di strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione ER.GO nel prossimo triennio si riserva di apportare le integrazioni che si rendessero necessarie, anche con riferimento agli strumenti di crittografia delle segnalazioni, a garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione. Infine, saranno adottate iniziative di sensibilizzazione del personale in materia di segnalazioni di illeciti alla luce della nuova disciplina.

Al tempo stesso, nel presente Piano si procede ad integrare la procedura per la garanzia delle segnalazioni di illeciti nell'Amministrazione in conformità con la nuova disciplina che amplia la tutela del dipendente pubblico segnalante, vietando l'adozione di qualsiasi misura ritorsiva o discriminatoria assunta in ambito aziendale nei confronti del segnalante e prevedendo che l'eventuale licenziamento, demansionamento, trasferimento, discriminazione ovvero qualsiasi misura avente effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante siano comunicati all'ANAC dall'interessato o dai sindacati maggiormente rappresentativi.

9.10 I Protocolli di legalità o Patti d'integrità negli affidamenti (§ 1.9 PNA 2019)

I Protocolli di legalità o Patti d'integrità, nelle loro varie declinazioni, rappresentano lo strumento più efficace per attuare la prevenzione della corruzione e la trasparenza nel contesto esterno.

Le Pubbliche Amministrazioni e le Stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012 e s.m.i., di regola, predispongono ed utilizzano Protocolli di legalità o Patti d'integrità per l'affidamento di commesse relative a beni, servizi e lavori.

A tal fine, inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Tale documento, che viene sottoscritto dal legale rappresentante di ciascun operatore economico partecipante alle procedure selettive indette dall'Azienda, stabilisce le reciproche obbligazioni delle parti a "conformare i rispettivi comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza", con la espressa previsione che la sottoscrizione e consegna del medesimo, unitamente all'offerta, è obbligatoria e prevista a pena di esclusione dalla procedura. Inoltre, sottoscrivendo tale patto, l'operatore economico si impegna a segnalare al RPCT di ER.GO qualsiasi tentativo di turbativa irregolarità o distorsione nelle fasi di svolgimento della gara e/o durante l'esecuzione del contratto.

Sin dagli anni scorsi, nell'ambito delle procedure selettive indette da ER.GO, è stata inserita nei capitolati una clausola ad hoc contenente il riferimento al **Patto di integrità in materia di contratti pubblici stipulati da ER.GO**, redatto in conformità a quello regionale di cui alla delibera G.R.n.966 del 30/06/2014 ed approvato con determinazione del Direttore di ER.GO n.116 del 28/07/2014 (pubblicato su "Amministrazione Trasparente", sottosezione Bandi di gara e contratti, alla voce *Profilo del committente*).

Inoltre, è stato introdotto nei disciplinari e nelle lettere di invito l'obbligo per tutti gli operatori economici concorrenti - pena l'esclusione dalla gara - di sottoscrivere e consegnare, congiuntamente all'offerta, il Patto di Integrità che costituisce parte integrante e sostanziale della documentazione di gara.

L'obbligo di sottoscrizione del Patto di Integrità è, altresì, stato inserito nelle procedure negoziate senza previa pubblicazione di un bando di gara ex art. 63, comma 2, del D.Lgs. n. 50/2016 s.m.i. con un unico operatore economico.

È obiettivo del presente PTPC proseguire nell'adozione di tali strumenti e nella verifica della loro attuazione da parte dei soggetti vigilati quali misure alternative, al fine di assicurare comunque il rispetto delle norme in materia di trasparenza ed anticorruzione (delibera ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, recante "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici").

Per quanto concerne le procedure di gara condotte utilizzando le piattaforme telematiche delle Centrali di committenza (CONSIP e INTERCENT-ER), si precisa infine che l'abilitazione ad operare nel Mercato Elettronico (MEPA/Consip, MERER/INTERCENT-ER) prevede la sottoscrizione da parte dell'Operatore Economico di un Patto di integrità che lo impegna anche con riferimento alla partecipazione alle procedure di acquisto indette dai Soggetti Aggiudicatori e alla corretta esecuzione degli eventuali contratti aggiudicati.

9.11 Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell'etica pubblica

Con la 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 sono state ampliate, anche grazie alla recente costituzione della "Rete per l'integrità e la Trasparenza", approvata con DGR n. 1852 del 17/11/ 2017.

Si tratta di una forma di coordinamento e raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza delle Amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo finalizzata a:

- a condividere esperienze e attività di prevenzione introdotte con i rispettivi piani triennali di prevenzione della corruzione;
- organizzare attività comuni di formazione, con particolare attenzione ai settori a rischio di corruzione;
- confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini.

ER.GO ha aderito alla Rete con Determina n.554 del 29/12/2017 ed intende continuare a sviluppare in modo congiunto iniziative di sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità e della trasparenza nel corso del triennio.

L'attività di sensibilizzazione è realizzata tramite:

a) un'efficace comunicazione e diffusione della strategia aziendale di contrasto ai fenomeni corruttivi attraverso la redazione del PTPC;

b) l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione dall'esterno di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto di interessi.

10 Area a rischio “contratti pubblici”: definizione delle “misure specifiche”

Nell'ambito della specifica “Area di rischio dei contratti pubblici”, nel rispetto delle norme di riferimento ed in vista dell'avvio delle procedure di acquisizione di lavori, servizi, forniture, ER.GO approva i seguenti **programmi**:

- Programma triennale dei lavori;
- Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, che ricomprende – per scelta aziendale - anche acquisti di importanza strategica per l'Azienda anche se di importo inferiore a € 40.000,00.

Gli atti di programmazione vengono approvati prima dell'adozione del Bilancio triennale di previsione e dopo aver raccolto il parere obbligatorio e vincolante del Comitato consultivo di cui all'art.20-ter della L.R.n.15/2007.

Si segnala, al riguardo, la particolare attenzione posta da ER.GO al coinvolgimento delle strutture richiedenti per la raccolta e definizione dei fabbisogni e l'inserimento nella programmazione delle acquisizioni, al fine di favorire l'accorpamento di acquisizioni omogenee e scongiurare il rischio di operare frazionamenti, di stimare correttamente il valore delle acquisizioni, evitando, per quanto possibile, il ricorso a procedure d'urgenza o proroghe contrattuali.

Anche la fase di **progettazione** – che può essere svolta o dagli uffici o da professionisti esterni all'Azienda - è presidiata in termini di trasparenza, attraverso l'adozione di misure quali, a titolo meramente esemplificativo:

- l'obbligo del RUP e dei soggetti coinvolti di astenersi in caso di conflitto di interessi;
- il ricorso, ove possibile, agli strumenti messi a disposizione da Consip (Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione: MEPA) e dalla Centrale di Committenza regionale IntercentER;
- la redazione di determinazioni a contrarre adeguatamente motivate in ordine alla scelta della procedura;
- il rispetto dei criteri di aggiudicazione;

- il ricorso al criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa nei casi di acquisti di lavori, servizi e forniture non standardizzati o non caratterizzati da elevata ripetitività;
- l'utilizzo di clausole standard con riguardo alle garanzie a corredo dell'offerta, alla tracciabilità dei flussi finanziari ed alle modalità di pagamento;
- l'inserimento, già nei capitolati e nei disciplinari di gara, dell'obbligo – prescritto a pena di esclusione dalla gara - di sottoscrivere il Patto di Integrità.

Si segnala, inoltre, l'adozione di particolari cautele in relazione alle **procedure negoziate senza previa pubblicazione di un bando di gara** con un unico operatore economico ex art. 63 del D.Lgs.n.50/2016 s.m.i. che (già precedentemente all'adozione delle Linee Guida dell'ANAC 8/2017), sono, di norma, precedute da un Avviso esplorativo di mercato ex art. 66 del D.Lgs. n. 50/2016 s.m.i. pubblicato nella Sezione "Appalti e Contratti" del sito istituzionale; tali procedure sono, inoltre, caratterizzate da adeguata motivazione in ordine al ricorrere dei presupposti giuridici per la relativa indizione.

Peculiari cautele sono, altresì, adottate in relazione alle procedure per i **"Contratti sotto soglia"** di cui all'art.36 del D.lgs. 50/2016 s.m.i. (Codice dei Contratti pubblici), al fine di rispettare i principi di imparzialità, parità di trattamento, trasparenza e di rotazione.

Per quanto riguarda i controlli sul possesso dei requisiti soggettivi, ER.GO recepisce le disposizioni in materia di verifica obbligatoria preliminare alla stipula di tutti i requisiti generali previsti dal Codice dei Contratti pubblici (art. 80) per le procedure di gara e/o procedure negoziate, nonché le previsioni delle Linee Guida n. 4 (aggiornate dall'ANAC nel marzo 2018) per la verifica semplificata dei requisiti dei soggetti contraenti nelle procedure di affidamento diretto.

Nel triennio di riferimento del presente Piano (2020-2022) ER.GO si impegna inoltre al rispetto delle disposizioni legislative che incidono sulla capacità di soggetti terzi a contrarre con le PP.AA., specialmente in materia di conflitto di interessi (cfr. recenti Linee Guida ANAC in materia).

Anche le delicate fasi di selezione del contraente, di aggiudicazione e di stipula dei contratti sono, tradizionalmente, presidiate da adeguate misure, quali la piena accessibilità (negli anni più recenti anche mediante disponibilità *on line*) della documentazione di gara e delle informazioni complementari; l'adozione di idonei sistemi di protocollazione delle offerte attraverso l'uso delle piattaforme elettroniche; l'adozione di misure atte a documentare la verifica di offerte anormalmente basse e la congruità delle offerte; la nomina della commissione di gara dopo la scadenza del termine per la presentazione delle offerte; la pubblicazione dei verbali; la corretta conservazione delle offerte pervenute in formato digitale o cartaceo; la scelta dei componenti delle commissioni di gara tra i componenti in possesso di specifici requisiti di professionalità e privi delle incompatibilità previste dalla legge; l'acquisizione da parte dei commissari di gara delle dichiarazioni attestanti l'assenza di cause di incompatibilità previste *ex lege* e di conflitti di interesse; l'adeguata motivazione negli atti in relazione ad eventuali esclusioni, anomalie e alla congruità dell'offerta; la stipula del contratto previa acquisizione delle certificazioni attestanti il possesso dei requisiti; l'effettuazione delle comunicazioni ai concorrenti non aggiudicatari nei termini di legge; la formalizzazione del contratto entro i termini previsti dalla normativa di riferimento.

Al fine di continuare a garantire un elevato standard di attenzione per la prevenzione di fenomeni corruttivi in tale area, nel corso degli anni, oltre all'utilizzo dei Patti di integrità, sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, vengono annualmente assolti gli obblighi di cui dall'art. 1, comma 32, della L.n.190/2012, tramite l'elaborazione – secondo le specifiche tecniche indicate da ANAC - e pubblicazione (entro il 31 gennaio) dell'elenco esaustivo di tutti gli affidamenti (lavori, servizi e forniture) riferiti all'anno precedente, con la descrizione ad esempio del tipo di procedura seguito, i dati riferiti all'affidatario e le somme liquidate a quest'ultimo nell'anno di riferimento.

Nel prossimo triennio al fine di garantire la massima rispondenza alle previsioni del Codice degli appalti (come risultante dai recenti Correttivi), agli atti di regolamentazione dell'ANAC (Linee Guida) e alle Direttive regionali in materia (cfr. Delibera G.R. n. 376 del 11/03/2019 di approvazione della "Direttiva per le procedure di acquisto di forniture e servizi", nel cui ambito di applicazione rientra anche ER.GO), **si intende aggiornare il Regolamento aziendale relativo alle procedure per gli affidamenti di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, allo svolgimento di indagini di mercato ed alla formazione e gestione degli elenchi fornitori** (approvato con Determinazione del Direttore n.230 del 05/12/2016).

Nell'aggiornare il Regolamento aziendale – come raccomandato anche dal PNA 2019 - si dovrà tra l'altro affrontare il tema della composizione e nomina delle Commissioni giudicatrici che, limitatamente alle procedure di aggiudicazione con il "criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa" (art. 77 D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.), continueranno ad essere costituite internamente, nelle more dell'attivazione dell'Albo nazionale delle Commissioni giudicatrici (sospesa fino al 31 dicembre 2020).

A tal riguardo, si ricorda che la natura gestionale dell'Azienda fa sì che nell'ambito delle procedure di affidamento di servizi di interesse comune con gli Atenei di riferimento (ad esempio, i servizi ristorativi per le diverse sedi), la nomina dei Commissari di gara preveda il coinvolgimento anche di docenti universitari, competenti per materia.

10.1 Composizione e nomina delle Commissioni giudicatrici "interne" (§ 1.6 PNA 2019) e controlli relativi all'assenza di cause di "inconferibilità" ed "incompatibilità" di incarichi" di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013.

L'art. 216, comma 12, del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. stabilisce le regole sulla nomina della Commissione, in via transitoria, cioè prima dell'entrata in vigore del sistema dell'Albo dei commissari, sancendo che "fino alla adozione della disciplina in materia di iscrizione all'Albo di cui all'art. 78, la Commissione giudicatrice continua ad essere nominata dall'organo della stazione appaltante competente ad effettuare la scelta del soggetto affidatario del contratto, secondo regole di competenza e trasparenza preventivamente individuate da ciascuna stazione appaltante".

Premesso che la nomina si fonda su un provvedimento dirigenziale che comporta l'assunzione di un incarico non oneroso da parte di quei collaboratori di ER.GO muniti di specifica professionalità in relazione all'oggetto della commessa e che tale provvedimento consta di una autonoma e specifica motivazione in ordine alle ragioni di scelta dei membri della commissione, nel rispetto di criteri di professionalità predeterminati grazie ai quali è possibile attestare la competenza dei commissari, nell'ambito dell'istruttoria finalizzata alla formazione della Commissione, i soggetti individuati rilasciano una dichiarazione sostitutiva di atto notorio relativamente all'assenza di situazioni di conflitto di interessi relativamente alla procedura di affidamento in questione.

Si tenga presente che l'ANAC ha rilevato che, ai sensi dell'art. 77, comma 4, del D.Lgs. n. 50/2016, "i Commissari non devono aver svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta".

Tale disposizione rappresenta un'evoluzione di quanto previsto dall'art. 84, comma 4, del D.Lgs. n. 163/2006, in quanto estende al Presidente della Commissione di gara la causa di incompatibilità dello svolgimento di altra funzione o incarico tecnico o amministrativo, prima prevista solo nei confronti degli altri Commissari, al fine di garantire una rigida separazione della fase di preparazione della documentazione di gara da quella di valutazione delle offerte in essa presentate, e quindi la neutralità del giudizio, prevenendo i possibili effetti distorsivi prodotti dalla partecipazione alle Commissioni giudicatrici di soggetti (progettisti ecc.) che siano intervenuti a diverso titolo nella procedura concorsuale, definendo i contenuti e le regole della procedura. Dunque, l'ANAC afferma come tale causa di incompatibilità vada accertata in concreto, escludendo dalle Commissioni di gara soltanto coloro che abbiano svolto un'attività effettivamente idonea ad incidere sul processo formativo della volontà che conduce alla valutazione delle offerte e a condizionare l'esito della gara.

Inoltre, particolare attenzione viene posta all'assenza di situazioni di conflitto di interesse e delle cause di "inconferibilità" ed "incompatibilità" dell'incarico di commissario rispetto ad una specifica procedura di affidamento, nel rispetto dell'art. 35bis del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede ipotesi interdittive allo svolgimento di determinate attività/incarichi per qualsiasi dipendente pubblico, quale che sia la qualifica giuridica, condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del Codice penale.

Si evidenzia, peraltro, che il Codice dei Contratti pubblici, nel disciplinare le Commissioni giudicatrici, richiama espressamente l'art. 35bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (art. 77, comma 6, del D.Lgs. n. 50/2016), prevedendo che una nomina in contrasto con tali previsioni determini la nullità del provvedimento conclusivo del procedimento di affidamento di cui trattasi.

Il PNA 2019, ai fini dell'applicazione dell'art. 35bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. invita le Pubbliche Amministrazioni a prevedere nel relativo PTPCT, le verifiche della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o di eventuali soggetti esterni individuati come membri delle Commissioni per l'affidamento di contratti pubblici anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti conseguentemente adottati.

Pertanto, come atto preliminare alla nomina, in ER.GO viene acquisita da ciascun interessato la dichiarazione sulla insussistenza delle cause di "inconferibilità", prevista dall'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013, da intendersi sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

11 Monitoraggio delle misure generali e specifiche del Piano per la Prevenzione della Corruzione

Il monitoraggio delle misure è finalizzato alla verifica dell'efficacia del sistema di prevenzione e delle relative misure di prevenzione.

Per quanto già descritto in merito alle fonti normative in materia si rinvia a quanto indicato nel § 8.4.2. (Monitoraggio del PTPC).

La fase di monitoraggio sulla implementazione delle misure è programmata per la fine del 2020.

In tale fase il RPCT gestisce, tramite lo staff di supporto, le verifiche di attuazione del programma in relazione alle misure da implementare nonché ad 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 devono essere effettuate, appunto, nel periodo assegnato per la realizzazione della misura (es.: se la misura deve essere attuata entro un anno, dopo un semestre occorre attivare la verifica).

Sono affidate anche ai Responsabili di P.O. dei Servizi direttamente interessati dalle misure, consentendo al RPCT di intraprendere tempestivamente le iniziative ritenute più opportune per evitare o recuperare eventuali scostamenti.

Ogni verifica, finale e intermedia, deve essere conclusa, a cura del Referente Anticorruzione incaricato con un processo verbale scritto, 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.

11.1 Monitoraggio dei tempi procedurali

Nel corso dell'anno 2014, con determinazione dirigenziale n. 19112/2014, sono stati adottati i criteri per provvedere, a partire dal 2015, in modo strutturato e coordinato, alla verifica del rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi, anche per procedere alla pubblicazione semestrale dell'esito del monitoraggio sul sito istituzionale, alla sezione "Amministrazione trasparente".

ER.GO ha recepito tali criteri dandone puntuale attuazione.

Nel corso del 2017 la metodologia e i criteri per lo svolgimento del monitoraggio sono stati oggetto di una complessiva valutazione in particolare per i temi collegati ai procedimenti relativi ai tempi di pagamento, da parte delle strutture organizzative competenti. Tale valutazione è finalizzata, in primo luogo, ad individuare i possibili miglioramenti da apportare ai criteri ed alla metodologia del monitoraggio al fine di intercettare i ritardi non occasionali ma sistematici nella conclusione dei procedimenti amministrativi ed in secondo luogo per semplificare e informatizzare la raccolta dei dati presso le strutture referenti.

11.2 Monitoraggio dei rapporti Amministrazione-soggetti interessati da procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici (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 del monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti interessati da 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 la Regione Emilia-Romagna ha approvato criteri e procedure con atto dirigenziale n. 8168/2016.

ER.GO sin dal 2017, a seguito dell'approvazione dei sistemi di controllo interno, approvati con Determinazione n. 188/2017, ha svolto una attività di monitoraggio sulle possibili situazioni di coinvolgimento di soggetti pubblici e privati e a tal fine dovrà valutare se adottare una propria disciplina in materia sulla base delle suddette indicazioni.

12 La gestione del rischio

Il processo di gestione del rischio è stato avviato in ER.GO nel 2014 sulla base degli indirizzi indicati nel PNA del 2013.

Fin dal 2014, secondo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, è stata effettuata la mappatura di tutti i processi amministrativi e in un secondo momento è stata effettuata una cernita, distinguendo tra i diversi processi, quelli ascrivibili ad un'Area a rischio corruttivo.

A tale attività di mappatura è stato dato ulteriore seguito nel corso del 2016, quando è stata condotta l'analisi dei processi amministrativi nell'ambito della riorganizzazione aziendale, conclusasi poi con la definizione del nuovo assetto organizzativo entrato in vigore a partire dal 2017.

Il PNA 2019, all'Allegato 1, ha innovato il processo di gestione del rischio, soprattutto con riferimento alla macro-fase di valutazione del rischio.

Quest'anno viene dunque avviato un nuovo ciclo di aggiornamento della valutazione del livello di esposizione a rischio corruzione dei singoli processi con la nuova metodologia, coerente con gli indirizzi del PNA 2019.

Il processo di gestione del rischio si sviluppa infatti secondo una logica sequenziale e ciclica, in un'ottica di progressivo miglioramento del processo.

L'obiettivo di ER.GO è di arrivare, al termine del triennio (2022), a una situazione di trattamento complessivo di tutti i processi amministrativi a rischio.

13 Relazione annuale 2019

Il RPCT di ER.GO ha predisposto la relazione annuale 2019, secondo lo schema predisposto da ANAC, ai sensi di quanto previsto all'art. 1, comma 14 della L. n. 190/2012.

La relazione, che contiene anche una sezione dedicata ad ER.GO e che qui si richiama in quanto parte integrante e sostanziale del presente Piano,:

- viene trasmessa al Direttore e all'O.I.V.;
- viene pubblicata entro il 31/01/2020 sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" di ER.GO (nella sotto sezione "Altri contenuti" - "Anticorruzione").

14 Incontri dello staff anticorruzione

Per quanto riguarda l'anno 2019, si rimanda alle attività svolte dal RPCT di ER.GO, come risulta dai verbali relativi agli incontri del RPCT con i componenti dello staff anticorruzione pubblicati sul sito dell'Azienda, nella sezione "Amministrazione Trasparente":

- Verbale prot. n. 28331 del 30/01/2019 relativo all'incontro del 29/01/2019;
- Verbale prot. n.109397 del 19/06/2019 relativo all'incontro del 22/05/2019;
- Verbale prot.n. 109653 del 19/06/2019 relativo all'incontro del 19/06/2019;
- Verbale prot.n. 169865 del 18/07/2019 relativo all'incontro del 10/07/2019;
- Verbale prot.n. 190396 del 24/07/2019 relativo all'incontro del 24/07/2019;
- Verbale prot.n. 812847 del 9/12/2019 relativo all'incontro del 9/12/2019;
- Verbale prot.n. 824447 del 18/12/2019 relativo all'incontro del 18/12/2019.

15 Programmazione delle misure anni 2020-2022

15.1. Obiettivi e descrizione delle misure

Si precisa, ai fini della Programmazione delle misure e delle azioni per il per il triennio 2020-2022, che il Programma (vedi paragrafi successivi) indica innanzitutto, 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

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

- **obiettivo strategico** (contraddistinto con la lettera S);

- **obiettivo operativo** (contraddistinto con la lettera O).

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.

15.2 Programma misure generali e/o obbligatorie per il triennio 2020-2022

Le misure generali e/o obbligatorie, che interesseranno il triennio 2020 – 2022, sono programmate in dettaglio solo per l'anno 2020, nella relativa scheda programmatica sotto riportata; le misure programmate 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.

PROGRAMMA MISURE (ANNO 2020)

* Per l'individuazione dell'Area a rischio cui si riferisce la misura si fa riferimento alla tabella prevista nel §7.3. del presente Piano.

OB IET TIV O	A R E A	N.	MISURA	TERMINE DI ATTUAZIO NE	TITOLARE/I DEL RISCHIO	INDICATORE DI REALIZZAZIO NE	RISORSE	SOGGETTO/I RESPONSABIL E/I
1/S		1	Adozione del PTPC 2020-2022	31.1.2020	RPCT	Pubblicazione nel sito istituzionale-sezione Amministrazione Trasparente	Personale dello staff del RPCT	Dolci Loredana
3/O	1	2	Programmazione interventi formativi anno 2020	31.03.2020	RPCT/Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione	Proposta formale del RPCT	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio (con particolare riferimenti al personale neo-assunto); Personale dello staff del RPCT	Dolci Loredana
3/O	1	3	Attuazione degli interventi formativi previsti per l'anno 2020	31.12.2020	Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione	90% del personale destinatario con frequenza pari almeno al 70% del percorso complessivo	Personale già assegnato alla Struttura del titolare del rischio Personale dello staff del RPCT	Dolci Loredana
1/O		4	Trattamento dei processi amministrativi valutati a rischio critico e rilevante	31.12.2020	RPCT/ e funzionari P.O. competenti delle aree interessate	100 % dei processi a rischio critico e rilevante censiti	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio Personale dello staff del RPCT	Dolci Loredana + funzionari P.O. competenti delle aree interessate
3/S		5	Attuazione Obiettivo DEFR 2.5.2 (Promozione	31.12.2020	Direttore/ RPCT	Attuazione risultati attesi 2020	Personale già assegnato alle Strutture dei	Mondin Patrizia (Direttore) Dolci Loredana

			della legalità e della cultura contro la criminalità organizzata) – azioni 2020				titolari del rischio Personale dello staff del RPCT	
1/S	2	6	Verifica in 5 contratti di lavoro in merito al corretto inserimento della clausola relativa al Pantouflage	31/01/2020	Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione	Verbalizzazione del relativo controllo	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio	Dolci Loredana
1/S	4	7	Verifica del corretto inserimento della clausola relativa al pantouflage nell'ambito di 5 procedure di affidamento di servizi/beni/lavori	31/01/2020	Responsabile P.O. Contratti	Verbalizzazione del relativo controllo	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio	Grasso Giuseppe (Contratti)
1/O	5	8	Verifica regolarità di 8 voci di bilancio relative al processo di Gestione delle entrate e spese	31/12/2020	Direttore/Responsabile Risorse Economiche e Finanziarie	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Figure professionali in materia e pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT	Mondin Patrizia (Direttore) Brunetti Milena (Risorse Economiche e Finanziarie)
2/S	4	9	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, di 5 studenti beneficiari di borsa di studio nel 2019 (sede di Parma)	31/12/2020	Responsabile Servizio Gestione Risorse Economiche e Finanziarie e R.E.U.	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT	Brunetti Milena (Gestione Risorse Economiche e Finanziarie) Bonetti Fabiola (P.O. R.E.U.)
2/S	9	10	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, di 5 studenti cui è stato revocato nel 2019 il beneficio della borsa di studio (sede di Ferrara)	31/12/2020	Funzionari resp. Controlli e graduatorie	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT	Cavicchini Isabella (Controlli) Gioia Vincenzo (Graduat.BO. e Romagna) Solmi Monica (Graduat. MO/RE) Corbelli Claudia (Graduat. PR) Bortolotti Elisa (Graduat.FE)

2/S	4	11	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, di 5 studenti cui è stato assegnato il posto alloggio in singola nel 2019 (sede di Modena)	31/12/2020	Responsabili Servizio Accoglienza	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT	Scarazzini Maria Cristina(BO e Romagna) Rignanese Antonio (MO e RE) Dodi Alessandro(PR) Bortolotti Elisa(FE)
3/S	4	12	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, su 2 Interventi straordinari erogati nel 2019 (sede di Bologna)	31/12/2020	Direttore	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT	Mondin Patrizia (Direttore)
3/S	2	13	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, su 5 contratti stipulati da ER.GO nel 2019	31/12/2020	Responsabile P.O. Contratti	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT	Grasso Giuseppe (Contratti)
1/S	6	14	Adozione Regolamento sulle attività dei controlli	31/07/2020	Direzione/ Responsabili del servizio controlli	Pubblicazione del relativo Regolamento	Pers. già assegnato al servizio	Mondin Patrizia (Direttore) Isabella Cavicchini (Controlli)
1/S	4	15	Adozione Regolamento per la concessione dei patrocinii onerosi	31/07/2020	Direzione/Staff Direzione	Pubblicazione del relativo Regolamento	Pers. già assegnato al servizio	Mondin Patrizia (Direttore) Giuseppe Grasso (Affari Istituzionali) Annalisa Rambaldi (Analisi, programmazione, sviluppo interventi)
3S	2	16	Revisione del Regolamento aziendale in materia di affidamenti di valore inferiore ad €. 40.000	31/12/2020	Direzione/ Responsabile P.O. Contratti	Pubblicazione del relativo Regolamento	Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT	Grasso Giuseppe (Contratti)

PROGRAMMA MISURE (ANNI 2021-2022)

N.B. non vengono inseriti i nominativi dei soggetti responsabili dell'attuazione delle singole misure, in quanto sono già stati indicati nel programma 2020, in relazione alla prossima scadenza degli incarichi delle P.O. in

programma nel 2022 e in considerazione di una possibile revisione organizzativa, che sarà necessaria anche a seguito dei pensionamenti

OBIE TTIVO	ARE A	N.	MISURA	TERMIN E DI ATTUAZIONE	TITOLARE/ I DEL RISCHIO	INDICATORE DI REALIZZAZIONE	RISORSE
1/S		1	Adozione del PTPC 2020-2022	31.01.2021	RPCT	Pubblicazione sul sito aziendale (entro 30 gg dall'approvazione)	Personale già assegnato alla Struttura del titolare del rischio Personale dello staff del RPCT
3/O	1	2	Programmazione interventi formativi anno 2021	31.3.2021	RPCT	Proposta formale del RPCT	Personale già assegnato alla Struttura del titolare del rischio Personale dello staff del RPCT
3/O	1	3	Attuazione degli interventi formativi previsti per l'anno 2021	31.12.2021	Responsabile Servizio Risorse umane e organizzazioni	90% del personale destinatario con frequenza pari almeno al 70% del percorso complessivo	Personale già assegnato alla Struttura del titolare del rischio Personale dello staff del RPCT
1/O		4	Completamento del trattamento di tutti i processi valutati a rischio medio-basso e di quelli a rischio trascurabile (ove in quest'ultimo caso ritenuto necessario)	31.12.2021	RPCT/ e funzionari P.O. competenti delle aree interessate	100% processi a rischio medio-basso e tutti quelli a rischio trascurabile che il RPCT valuta di dover trattare	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio Personale dello staff del RPCT
3/S		5	Attuazione Obiettivo DEFR 2.5.2 (Prevenzione della criminalità organizzata e promozione della legalità) – azioni 2020	31.12.2021	Direttore dell'Azienda	Attuazione risultati attesi 2021	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio Personale dello staff del RPCT
1/O		6	Monitoraggio attuazione delle misure di contrasto alla corruzione introdotte in scadenza entro il 31.12.2021	31.12.2021	RPCT/ funzionari P.O. interessati	Mappatura del 100% delle misure specifiche da introdurre entro il 31.12. 2021	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio Personale dello staff del RPCT
1/S	1	7	Verifica in 5 contratti di lavoro in merito al corretto	31/01/2021	Responsabile Servizio Risorse umane e	Verbalizzazione del relativo controllo	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio

			inserimento della clausola relativa al Pantouflage		Organizzazioni		
1/S	4	8	Verifica del corretto inserimento della clausola relativa al pantouflage nell'ambito di 5 procedure di affidamento di servizi/beni/lavori	31/01/2021	Responsabile P.O. Contratti	Verbalizzazione del relativo controllo	Persone già assegnate alle Strutture dei titolari del rischio
1/O	5	9	Verifica regolarità di 8 voci di bilancio relative al processo di Gestione delle entrate e spese	31/12/2021	Direttore/Responsabile Risorse Economiche e Finanziarie	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Figure professionali in materia e Pers. già assegnate alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT
2/S	4	10	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, di 5 studenti beneficiari di borsa di studio nel 2020 (sede di Ferrara)	31/12/2021	Responsabile Servizio Risorse Economiche e Finanziarie e R.E.U.	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnate alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT
2/S	9	11	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, di 5 studenti cui è stato revocato nel 2020 il beneficio della borsa di studio (sede di Modena)	31/12/2021	Funzionari resp. Controlli e graduatorie	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnate alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT
2/S	4	12	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, di 5 studenti cui è stato assegnato il posto alloggio in singola nel 2020 (sede di Bologna)	31/12/2021	Responsabili Servizio Accoglienza	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnate alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT
3/S	4	13	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, su 2 Interventi straordinari erogati nel 2020 (sede di Parma)	31/12/2021	Direttore	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnate alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT

3/S	2	14	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, su 5 contratti stipulati da ER.GO nel 2020	31/12/2021	Responsabile P.O. Contratti	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT
1/S		1	Adozione del PTPC 2021-2023	31.12.2022	RPCT	Invio all'ANAC	Personale già assegnato alla Struttura del titolare del rischio Personale dello staff del RPCT
3/O	1	2	Programmazione interventi formativi anno 2022	31.3.2022	RPCT	Proposta formale del RPCT	Personale già assegnato alla Struttura del titolare del rischio Personale dello staff del RPCT
3/O	1	3	Attuazione degli interventi formativi previsti per l'anno 2021	31.12.2022	Responsabile Servizio Risorse umane e organizzazioni	90% del personale destinatario con frequenza pari almeno al 70% del percorso complessivo	Personale già assegnato alla Struttura del titolare del rischio Personale dello staff del RPCT
1/O		4	Completamento del trattamento di tutti i processi valutati a rischio medio-basso e di quelli a rischio trascurabile (ove in quest'ultimo caso ritenuto necessario)	31.12.2022	RPCT/ funzionari P.O. interessati	100% processi a rischio medio-basso e tutti quelli a rischio trascurabile che il RPCT valuta di dover trattare	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio Personale dello staff del RPCT
3/S		5	Attuazione Obiettivo DEFR 2.5.2 (Prevenzione della criminalità organizzata e promozione della legalità) – azioni 2022	31.12.2022	Direttore dell'Azienda	Attuazione risultati attesi 2022	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio Personale dello staff del RPCT
1/O		6	Monitoraggio attuazione delle misure di contrasto alla corruzione introdotte in scadenza entro il 31.12.2022	31.12.2022	RPCT/ funzionari P.O. interessati	Mappatura del 100% delle misure specifiche da introdurre entro il 31.12.2022	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio Personale dello staff del RPCT
1/S	1	7	Verifica in 5 contratti di lavoro in merito al corretto	31/01/2022	Responsabile Servizio Risorse umane e	Verbalizzazione del relativo controllo	Personale già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio

			inserimento della clausola relativa al Pantouflage		Organizzazioni		
1/S	4	8	Verifica del corretto inserimento della clausola relativa al pantouflage nell'ambito di 5 procedure di affidamento di servizi/beni/lavori	31/01/2022	Responsabile P.O. Contratti	Verbalizzazione del relativo controllo	Personele già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio
1/O	5	9	Verifica regolarità di 8 voci di bilancio relative al processo di Gestione delle entrate e spese	31/12/2022	Direttore/ Responsabile Servizio Risorse Economiche e Finanziarie	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Figure professionali in materia e Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT
2/S	4	10	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, di 5 studenti beneficiari di borsa di studio nel 2021 (sede di Modena)	31/12/2022	Responsabile Servizio Risorse Economiche e Finanziarie e R.E.U.	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT
2/S	9	11	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, di 5 studenti cui è stato revocato nel 2021 il beneficio della borsa di studio (sede di Bologna)	31/12/2022	Funzionari resp. Controlli e graduatorie	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT
2/S	4	12	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, di 5 studenti cui è stato assegnato il posto alloggio in singola nel 2021 (sede di Parma)	31/12/2022	Responsabili Servizio Accoglienza	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT
3/S	4	13	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, su 2 Interventi straordinari erogati nel 2021 (sede di Ferrara)	31/12/2022	Direttore	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT

3/S	2	14	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, su 5 contratti stipulati da ER.GO nel 2021	31/12/2022	Responsabile P.O. Contratti	Attuazione risultati attesi 2022	Pers. già assegnato alle Strutture dei titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT
-----	---	----	--	------------	-----------------------------	----------------------------------	---

PARTE V

SEZIONE TRASPARENZA - IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' (PTTI)

16 La trasparenza in ER.GO

Dal 2014, anno di entrata in vigore degli obblighi di pubblicazione sanciti dal D.Lgs.n.33/2013 (noto come "Codice della Trasparenza"), al 2016, ER.GO si è dotata di un autonomo "Programma Triennale per l'Integrità e la Trasparenza" (PTTI), confluito, a partire dal 2017, nel complessivo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT).

Con la presente Sezione s'intende continuare a recepire il dettato normativo, assicurando l'adozione di misure standard di trasparenza che consistono nel programmare ed attuare, sotto l'egida del RPCT, la pubblicazione esaustiva e nei tempi prestabiliti, sul Portale istituzionale "Amministrazione Trasparente", come di dirà appresso, dei documenti/dati/informazioni previsti dal legislatore, ma si intende anche individuare, in armonia coi programmi fin qui adottati obiettivi specifici da raggiungere nell'arco temporale di riferimento, fermo restando l'obiettivo generale di puntare sulla massima trasparenza dell'azione amministrativa come migliore politica "a costo zero" contro la corruzione.

Come unanimemente riconosciuto nel nostro ordinamento dagli operatori del diritto, la trasparenza abbassa i costi, migliora la qualità dei servizi offerti e garantisce un controllo sociale come deterrente a fenomeni di corruzione.

Il tema della trasparenza e degli adempimenti ad essa collegati deve continuare a rappresentare per i Servizi/Uffici aziendali una propizia occasione per trasformare il vincolo in opportunità soprattutto per uno dei segmenti più rilevanti della missione istituzionale: il servizio di informazione e comunicazione verso gli studenti, inteso quale preliminare ed essenziale condizione per garantire la più ampia accessibilità e fruibilità di tutti i servizi offerti.

Compiendo un salto di qualità, la trasparenza deve puntare a coinvolgere l'identità e i valori di una organizzazione, le modalità con cui si esplicitano e si caratterizzano i propri obiettivi istituzionali, contribuendo a determinare il grado di fiducia dei cittadini sul proprio operato.

La trasparenza, dunque, 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.

Riguardo a ER.GO, la missione e gli obiettivi istituzionali si desumono chiaramente dalla Legge Regionale 15/2007, istitutiva dell'Azienda, e dal Piano regionale degli interventi e dei servizi di cui all'art.4 della stessa Legge con cui l'Assemblea Legislativa assegna gli obiettivi generali da perseguire e quelli da realizzare in via prioritaria, nonché le azioni e gli strumenti necessari con riferimento ad un periodo, di norma, triennale.

La "cultura della trasparenza" è in ER.GO un processo già intrapreso negli scorsi anni che accompagna l'evolversi dell'attività amministrativa e dei servizi erogati; pertanto, la trasparenza rappresenta una linea strategica di intervento "trasversale" a tutti gli ambiti di attività e quindi caratterizza la sua stessa organizzazione.

Naturalmente per promuovere una policy della trasparenza occorrono concretamente disposizioni e strumenti organizzativi, comunicativi e tecnologici appropriati, secondo una logica che mira ad indirizzare azioni e risorse al miglioramento e alla qualificazione dei servizi.

Pertanto ER.GO si prefigge di sedimentare la funzione di trasparenza nell'organizzazione e nelle sue modalità di funzionamento in modo progressivo, stabile e integrato, prestando particolare attenzione a quanto parallelamente viene realizzato dalla Regione Emilia-Romagna, con la quale in tal senso è stato stipulato uno specifico accordo valevole per il triennio 2019-2021.

Già nel 2014 - anno in cui è stato adottato il primo P.T.T.I. - è stato effettuato un importante lavoro di impianto della funzione di trasparenza e del sito web, www.er-go.it, che risulta articolato in sezioni informative prevalentemente di interesse per la popolazione studentesca e in servizi interattivi, anch'essi rivolti prioritariamente agli utenti dei servizi/interventi aziendali (Domanda online, Vetrina alloggi, Dossier Studente, Abitare ER.GO, Scrivici, ER.GO online, Verso il Lavoro, ERGO Scuola).

Dal 2013 è stata istituita la sezione "Amministrazione Trasparente", che viene continuamente aggiornata ed implementata in tutte le sue sotto sezioni e nei suoi contenuti, in particolar modo nella sottosezione "Altri contenuti" - voluta dal legislatore per dare l'opportunità alle Pubbliche Amministrazioni di personalizzare lo strumento della trasparenza a seconda delle proprie peculiarità organizzative e funzionali - che è stata arricchita per dar conto delle attività svolte in alcuni specifici ambiti di intervento.

In questa sottosezione, infatti, accanto a voci più attinenti in senso stretto al tema dell'anticorruzione, sono state create voci di particolare interesse per gli studenti e gli *stakeholder* istituzionali, tra le quali meritano una particolare menzione:

- Il "*Diritto allo Studio Universitario*", che contiene i documenti di interesse generale riguardanti il diritto allo studio universitario, anche frutto di analisi e ricerche di altri enti, nonché le carte di qualità di alcuni servizi fondamentali di ER.GO (carta di qualità dei servizi per studenti disabili, carta di qualità dei servizi residenziali, carta di qualità dei servizi di informazione e comunicazione, carta di qualità degli interventi economici, carta di qualità dei servizi rivolti agli studenti internazionali);
- L"*Accessibilità*", dove sono individuati gli obiettivi che l'Azienda persegue al fine di garantire la capacità dei propri sistemi informatici, ivi inclusi i siti *web* e le applicazioni

mobili, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari” (art. 2, comma a, L. n.4/2004 e s.m.i.);

- I “*Controlli*”, dove si dà conto dell'esito dell'attività di controllo svolta sulle domande degli studenti;
- La “*Comunicazione*”, dove vengono pubblicate le relazioni sull'attività di comunicazione svolta nell'anno di riferimento;
- I “*Progetti di internazionalizzazione*” in cui si pubblicano i progetti sostenuti da ER.GO e i relativi report finali.

In particolare, in relazione alle Carte dei servizi, come da sempre sostenuto nei documenti ufficiali dell'Azienda, risulta importante mettere in rilievo non tanto l'aspetto della loro formale adozione, pubblicazione e conseguente attuazione, quanto piuttosto il percorso partecipato finalizzato all'elaborazione delle stesse, che richiede un ampio coinvolgimento del personale aziendale preposto ad organizzare e gestire quei servizi e, soprattutto, degli stessi utenti destinatari dei servizi (*stakeholders*). Tali Carte, infatti, come si dirà appresso, costituiscono uno strumento utilissimo per rilevare come sono organizzati i servizi (e quali risorse vengono impiegate), quali standard qualitativi ci si impegna a garantire, insomma quali processi di miglioramento si perseguono, anche con il coinvolgimento dei beneficiari delle prestazioni.

E proprio al fine di esaltare le potenzialità del Portale come contenitore *multitasking*, ER.GO nel corso del 2019, ha realizzato e installato sulla pagina del sito web “Amministrazione Trasparente”, un *tutorial* che guida sapientemente ma con un linguaggio semplice, il “visitatore” che voglia approcciarsi per la prima volta al Portale, illustrandogli i principali contenuti della Sezione principale fino alle “sottosezioni” in cui si articolano le voci di primo livello, in modo tale da consentirgli la ricerca di informazioni utili a qualsiasi fine, ma soprattutto di aiutarlo ad avere una visione d'insieme dell'organizzazione, delle attività e dinamiche aziendali.

17 Premessa normativa

Il D.Lgs. n.33/2013, come modificato dal D.Lgs.n.97/2016 ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come “accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

Nella precedente versione, infatti, la trasparenza era intesa più semplicemente come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'*organizzazione* e le *attività* della Pubbliche Amministrazioni”.

Fatta questa premessa normativa, oggi la **trasparenza** assume rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma in particolare **come “misura” per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica** (§ 4.1 PNA 2019), come già aveva sancito l'art. 1, comma 36, della Legge n.190/2012.

La stessa Corte Costituzionale, nella recente sentenza n. 20/2019, ha evidenziato come la trasparenza amministrativa con la L. n. 190/2012 è divenuta principio argine alla diffusione di fenomeni di corruzione.

Trasparenza e prevenzione della corruzione si intersecano a tal punto che il legislatore delegato, col succitato D.Lgs. n. 97/2016 ha inteso identificare in un solo soggetto il "Responsabile per la Prevenzione della Corruzione" e il "**Responsabile per la Trasparenza**", con un evidente rafforzamento del ruolo del RPCT che, ai sensi della normativa vigente, deve anche:

- indirizzare e coordinare annualmente la redazione del **Piano della Trasparenza (quale parte sostanziale ed integrante del Piano per la Prevenzione della Corruzione)**, che, oltre a dare una rappresentazione integrale degli obblighi di pubblicazione e delle relative tempistiche di assolvimento, individui esplicitamente i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in un'ottica di maggiore responsabilizzazione dei servizi/ uffici aziendali e dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza attesi dal legislatore e dall'ANAC;
- sovrintendere alla organizzazione e gestione del Portale "Amministrazione Trasparente" i cui contenuti sono previsti e disciplinati puntualmente dal D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., ad eccezione della voce "Altri contenuti", rimessa alla libera iniziativa delle Pubbliche Amministrazioni di riferimento;
- esercitare il controllo periodico sul rispetto degli stessi obblighi di pubblicazione nelle rispettive sottosezioni del Portale "Amministrazione Trasparente", sollecitando i responsabili dell'elaborazione dei dati e della pubblicazione e segnalando eventuali inadempienze agli organismi preposti;
- svolgere azioni di sensibilizzazione per promuovere la "cultura della trasparenza";
- assicurare il diritto dei cittadini all'accesso civico.

L'ampliamento dei confini della trasparenza registrato nel nostro ordinamento con le modifiche normative suddette, è stato accompagnato dai seguenti atti di regolazione dell'ANAC volti a far sì che l'attuazione degli obblighi di pubblicazione non fosse realizzata in una logica di "mero adempimento" ma piuttosto in una logica di "effettività e piena conoscibilità dell'azione amministrativa":

- Delibera del 20/01/2016 n. 39: "Indicazioni alle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. 30/03/2001 n.165 sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e di trasmissione delle informazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 32 della Legge n. 190/2012, come aggiornato dall'art. 8, comma 2, della Legge n. 69/2015";
- Determinazione n. 1309 del 28/12/2016: Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, e art. 5bis, comma 6, 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 n. 1310 del 28/12/2016: "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";
- Regolamenti del 29/03/2017: "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.";
- Comunicato del Presidente ANAC del 07/03/2018 - Determinazione dell'08/03/2017 n. 241 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D.Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali", come modificato dall'art. 13 del D.lgs. n. 97/2016" – sospensione dell'efficacia, limitatamente alle indicazioni sulla pubblicazione dei dati di cui all'art. 14, comma 1ter, ultimo periodo del D.Lgs. n. 33/2013;

- Delibera del 26/06/2019 n. 586 “Integrazioni e modifiche della delibera 08/03/2017, n. 241 per l’applicazione del art. 14, commi 1bis e 1ter del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23/01/2019”;
- Delibera del 27/02/2019 n. 141 “Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31/03/2019 e attività di vigilanza dell’Autorità”.
- Comunicato del Presidente ANAC del 4 dicembre 2019 in merito alla pubblicazione dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti regionali di cui all’art. 14, comma 1, lett. f), del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Nel contesto normativo appena delineato, vige l’obbligo anche per ER.GO, quale “Azienda di Servizi” della Regione Emilia-Romagna di adottare con cadenza annuale (31 gennaio) il Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità - così come proposto dal RPCT – congiuntamente al Piano triennale della Corruzione da cui si differenzia in quanto risulta caratterizzato da:

- le “misure” e gli strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, anche di natura organizzativa, volti ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, ai sensi degli artt. 10 e 43, comma 3, del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- le azioni e gli strumenti attuativi, anche di natura organizzativa, diretti ad assicurare la regolare attuazione dell’accesso civico (“semplice” e “generalizzato”), ai sensi degli artt. 5 e 43 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- le “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 primo livello “Altri contenuti” del Portale “Amministrazione trasparente”, nell’osservanza di quanto stabilito dalla normativa in materia di riservatezza e tutela dei dati personali;
- gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e relative azioni attuative.

18 La trasparenza come “Sezione” del PTPCT recante le “misure generali” per la prevenzione della corruzione: l’Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti in ER.GO

Come ribadito anche dal PNA 2019 (§4.3), la stretta relazione tra trasparenza e prevenzione del rischio corruttivo rende necessaria una adeguata programmazione di tale misura nel PTPCT delle Pubbliche Amministrazioni.

In quest’ottica la definizione delle modalità di attuazione della trasparenza non è più oggetto di un atto separato ma diventa parte integrante del Piano, come “apposita Sezione” in cui sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l’individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, previa indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione.

Premesso che è intenzione dell’ANAC procedere ad un nuovo aggiornamento/semplificazione dell’elenco degli attuali obblighi normativi di pubblicazione, in virtù di quanto disposto dall’art. 48 del D.Lgs. n. 33/2013, che assegna all’Autorità il compito di definire “criteri, modelli e schemi standard per l’organizzazione, la codificazione e la rappresentazione dei documenti, delle informazioni e dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria”, allo stato attuale tutte le Pubbliche

Amministrazioni devono redigere con cadenza annuale, nell'ambito del proprio Programma per l'Integrità e la Trasparenza, il cosiddetto "Elenco degli obblighi di pubblicazione" secondo lo schema tabellare elaborato dall'ANAC.

Pertanto, anche per il triennio 2020-2022, l'Azienda ER.GO provvede a rappresentare, con le dovute annotazioni, gli obblighi di pubblicazione ai quali è tenuta, così come riportati nella tabella-tipo elaborata dall'ANAC, denominata appunto "**Elenco degli obblighi di pubblicazione**", che forma sostanziale del presente Programma (**Allegato n. 1**).

Si consideri che i "Contenuti dell'obbligo" dettagliati nell'Allegato, altro non sono che l'elencazione dei dati/informazioni/documenti visualizzabili, sotto forma di file, in formato aperto e quindi riutilizzabile, nel Portale "Amministrazione Trasparente" voluto dal legislatore per tutte le Pubbliche Amministrazioni.

Entrando, poi nel merito degli obblighi di pubblicazione schematicamente menzionati nell'Elenco allegato, particolare attenzione meritano gli obblighi di pubblicazione dei dati di cui all'art. 14, comma 1bis lett. f) del D.Lgs. n.33/2013 e s.m.i., ovvero i dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti pubblici si ricorda che è stata sollevata una questione costituzionale contestando in via incidentale, in ragione del diritto alla protezione dei dati personali, il regime di pubblicità previsto originariamente solo per i componenti degli organi di indirizzo politico e successivamente esteso anche ai titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo e ai titolari di incarichi dirigenziali nelle Pubbliche Amministrazioni (la ratio voleva essere quella di verificare se i soggetti, titolari di incarichi politici, proprio in ragione di questi incarichi, beneficiano di incrementi patrimoniali non coerenti con i compensi percepiti per gli incarichi stessi). Ebbene, l'ordinanza cautelare del TAR di riferimento ha indotto l'ANAC con delibera n. 382 del 12 aprile 2017 sospendere l'efficacia della delibera n. 241/2017 "limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14 comma 1, lett. c) ed f) del D.Lgs. n. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, in attesa della definizione nel merito del giudizio e in attesa di un intervento legislativo chiarificatore".

La Corte Costituzionale con la "storica" sentenza n. 20 del 23 gennaio 2019, con riferimento all'art. 14, comma 1, lett. f) del D.Lgs. n. 33/2013, ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 14, comma 1 bis del D.Lgs. n. 33/2013 "nella parte in cui prevede che le Pubbliche Amministrazioni pubblicano i dati di cui all'art. 14, comma 1 lett. f), anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19, comma 3 e 4, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165" riconoscendo che l'art. 14 comma 1 lett. f) del D.Lgs. n. 33/2013 non risulta conforme al principio di proporzionalità, in quanto alla compressione del primo non corrisponde un incremento né della tutela del contrapposto diritto dei cittadini alla trasparenza e alla corretta informazione, né l'interesse pubblico alla prevenzione e repressione dei fenomeni corruttivi.

La Corte ritiene, infatti, che la conoscenza del complesso delle informazioni e dei dati di natura reddituale e patrimoniale contenuti nella documentazione oggetto di pubblicazione, per come è formulata la norma rivolta in modo indiscriminato a tutti i dirigenti pubblici, non appare né necessaria né proporzionata rispetto alle finalità perseguite dalla legislazione sulla trasparenza.

La norma censurata, infatti, omette di fare una gradazione degli obblighi di pubblicazione in base al ruolo, alle responsabilità e alla carica ricoperta dai dirigenti e spetterebbe al legislatore operare, secondo la Corte, distinzioni in rapporto al grado di esposizione dell'incarico pubblico, al rischio di corruzione e all'ambito di esercizio delle relative funzioni, prevedendo coerentemente livelli differenziali di pervasività e completezza delle informazioni reddituali e patrimoniali da

pubblicare. Deve, infatti, considerarsi che le finalità della legge devono guidare l'individuazione dell'ambito del pubblicabile sul sito "Amministrazione trasparente" e le informazioni e i dati che vi sono inseriti devono consentire la conoscenza dell'attività amministrativa, dell'organizzazione e della spesa pubblica al fine di rendere possibile al cittadino il controllo introdotto dal legislatore con il decreto trasparenza. La conoscenza dei dati riferiti ai compensi, in quanto connessi all'incarico svolto e remunerato con soldi pubblici rappresentano informazioni che possono essere considerate utili per il cittadino che volesse comprendere come vengono utilizzate le risorse pubbliche. Il "sacrificio" imposto al dirigente quanto alla riservatezza di tali dati, in vista dell'obiettivo di trasparenza amministrativa da raggiungere, non risulta sproporzionato. Diverso è l'obbligo di pubblicare le dichiarazioni patrimoniali sotto il "profilo" della "necessarietà" della scelta effettuata dal legislatore, quale scelta meno restrittiva dei diritti fondamentali. Risulta, pertanto, in linea con il dettato costituzionale e non sproporzionato l'obbligo di pubblicare i compensi di qualunque natura connessi all'assunzione della carica nonché gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici (art. 14, comma 1, lettera c), mentre non lo è quello di pubblicare le dichiarazioni patrimoniali proprie dei dirigenti e dei loro congiunti.

In attesa di una posizione precisa del legislatore in merito all'applicazione della suddetta disposizione, ancor più necessaria a seguito della sentenza della Corte Costituzionale, l'ANAC ha deliberato di sospendere l'efficacia della richiamata delibera limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14, co. 1, lett. f) del d.lgs. 33/2013 ai dirigenti "titolari di struttura complessa" fino alla definizione nel merito del giudizio e di rinviare l'avvio dell'attività di vigilanza sulla pubblicazione dei dati reddituali e patrimoniali ai dirigenti delle amministrazioni regionali e degli enti da queste dipendenti fino alla data del 1 marzo 2020.

ER.GO pertanto, in relazione al proprio organo amministrativo di vertice, come del resto l'Amministrazione Regionale dell'Emilia-Romagna per i propri dirigenti di struttura complessa - ha sospeso, in via provvisoria e precauzionale, per tutto il 2019 e continuerà a sospendere fino al 01/03/2020 la pubblicazione sul sito web aziendale "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Personale"- "Titolari di incarichi dirigenziali", dei dati in questione (dichiarazioni patrimoniali) che sono comunque state raccolti presso il Direttore relativamente al 2018.

Al tempo stesso, nel corso del 2019 sono stati correttamente aggiornati, sul portale "Amministrazione trasparente", sottosezione di secondo livello del "Personale", i dati reddituali (compensi di qualunque natura connessi all'assunzione della carica nonché gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici) relativi a tutto il personale dirigenziale per l'anno 2018.

§ § §

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni (art. 43, comma 3, D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.), secondo l'ANAC, nell'ambito del succitato Elenco, si rende necessaria l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione.

Pertanto, anche per il triennio 2020-2022 ER.GO, in un'ottica di maggiore responsabilizzazione e quindi di effettiva realizzazione degli elevati standard di trasparenza attesi dall'ANAC e dal legislatore, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni sono individuati, attraverso l'indicazione del nominativo e della posizione/incarico ricoperto all'interno dell'organizzazione aziendale, nella Tabella predisposta dall'ANAC, che costituisce giustappunto il Programma generale per l'Integrità e la Trasparenza di ER.GO.

Ciascun Responsabile di P.O. garantisce la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni relative agli obblighi di pubblicità e trasparenza di propria competenza sempre nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela della protezione dei dati personali. In particolare, ciascun responsabile è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità.

I Responsabili dei rispettivi uffici garantiranno che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano quindi pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- siano completi nel loro contenuto, e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- tempestivamente;
- per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce.

L'obbligo di pubblicazione permane per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, fino a quando gli atti pubblicati producano i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali. Alla scadenza i dati e le informazioni saranno accessibili mediante istanza di accesso civico ai sensi dell'art.5 del D.Lgs n.33/2013 e s.m.i.;

- i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili, ove possibile, in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art. 7 del D. Lgs. n.33/2013 e s.m.i. e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore.

L'aggiornamento dei dati contenuti nella Sezione "Amministrazione Trasparente" deve avvenire ogni qualvolta si rendano necessarie modifiche significative dei dati o pubblicazione di documenti urgenti; il soggetto responsabile della pubblicazione provvederà ad effettuare le modifiche richieste sul portale tempestivamente, eliminando altresì le informazioni superate. Come meglio puntualizzato di seguito, in tutti i casi, l'ostensione *on line* dei dati avverrà nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza, procedendo, quindi, all'anonimizzazione di dati personali eventualmente presenti.

Ove non siano previsti specificamente termini diversi e fatti salvi gli eventuali aggiornamenti normativi o i chiarimenti dell'ANAC, si applicano ai fini dell'aggiornamento delle pubblicazioni le disposizioni sotto indicate:

Aggiornamento "tempestivo": quando è prescritto l'aggiornamento "tempestivo" dei dati, ai sensi dell'art. 8 D. Lgs. 33/2013, la pubblicazione avviene nei trenta giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile;

Aggiornamento "trimestrale" o "semestrale": se è prescritto l'aggiornamento "trimestrale" o "semestrale", la pubblicazione è effettuata nei trenta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre;

Aggiornamento "annuale": in relazione agli adempimenti con cadenza "annuale", la pubblicazione avviene nel termine del 31 gennaio dell'anno successivo a quello in cui il dato si rende disponibile.

18.1 Il processo di attuazione degli obblighi di pubblicazione monitoraggio e vigilanza

Come premesso, compete al RPCT, individuato nella Dr.ssa Loredana Dolci, la definizione delle misure, dei criteri e delle iniziative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi rappresentati nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione, con corrispondenti soggetti responsabili e tempistica di attuazione.

Il R.P.C.T. di ER.GO infatti:

- indirizza e coordina la redazione del Programma della Trasparenza avvalendosi del supporto del Comitato Guida per Trasparenza;
- sovrintende alla organizzazione e gestione della sezione istituzionale "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 **Comitato Guida per la Trasparenza** risulta costituito dai seguenti funzionari di ER.GO:

- Dott.ssa Patrizia Mondin
- Dott.ssa Valeria Bergami
- Dott. Fabio Della Casa
- Dott. Giuseppe Grasso
- Dott. Roberto Palumbo

ai seguenti fini:

- collaborare con il RPCT nell'individuazione delle priorità di azione in materia di trasparenza per ciascuna annualità;
- definire, per ogni obbligo di pubblicazione, il processo comprendente l'organizzazione e le procedure di raccordo tra i soggetti che curano l'elaborazione dei dati/documenti/informazioni e quelli responsabili della trasmissione e pubblicazione;
- individuare le soluzioni tecniche (normative, organizzative, informatiche, comunicative) più idonee a supporto del processo di trasparenza;
- verificare la coerenza tra quanto programmato in tema di trasparenza e i progetti di semplificazione e dematerializzazione;
- curare l'attività di monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali; discutere e analizzare i risultati dell'attività di monitoraggio;
- fornire indicazioni per il miglioramento progressivo della trasparenza amministrativa nel contesto aziendale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) 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. 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/servizi responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati.

Posto che la trasparenza amministrativa è una tipica attività "trasversale" richiedente la collaborazione e l'intervento attivo di tutte le strutture organizzative aziendali, il PTPCT di ER.GO 2020/2022, anche rispetto al Programma per l'Integrità e la Trasparenza, richiede un'attività di

monitoraggio periodico che sarà svolta non solo su impulso del RPCT, coadiuvato a tal fine dal Comitato Guida per la Trasparenza, ma anche:

- da parte degli stessi Responsabili di P.O. designati come Responsabili della trasmissione /pubblicazione dei dati;
- da parte dell'OIV, che verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano delle Performance, utilizzando i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (fermo restando il compito di verificare la sussistenza dei presupposti entro il 30 marzo di ogni anno per l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza entro il successivo 30 aprile).

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza viene effettuato costantemente, anche ricorrendo a controlli "a campione", secondo modalità da concordare col Comitato Guida, 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 i destinatari dei servizi.

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza riguarderà sia il rispetto della tempistica di pubblicazione individuata nell'Allegato Elenco degli obblighi di pubblicazione, sia il contenuto e quindi la qualità delle informazioni da pubblicare verificando, quindi la congruità del dato pubblicato con il procedimento amministrativo e/o con i dati in possesso dei servizi responsabili della pubblicazione.

Dell'esito dei monitoraggi verrà redatto verbale a cura del RPCT recante, tra l'altro, le azioni correttive da adottare da parte dei Responsabili della pubblicazione e il termine perentorio per provvedere.

18.2 La responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione

Il RPCT, dunque, anche col contributo del Comitato Guida per la Trasparenza, controlla con continuità l'assolvimento degli obblighi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni dell'ANAC e dalla stessa Sezione Trasparenza del presente Piano, rispettando la scadenza del 31 marzo di ogni anno, in vista del rilascio dell'attestazione da parte dell'OIV (30 aprile), e riferisce al vertice amministrativo dell'Azienda sullo stato di attuazione.

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., infatti, non risponde dell'inadempimento degli obblighi di pubblicazione e quindi non è passibile delle sanzioni disciplinate dagli artt. 46 e 47 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

La mancata collaborazione dei funzionari responsabili della trasmissione dei dati e della pubblicazione sarà considerata anche ai fini delle sanzioni disciplinari previste dalle norme e per la valutazione negativa della performance ed è comunque valutata ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ivi compresi i profili di responsabilità disciplinare.

19 Le misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

Per quanto riguarda l'accesso civico "semplice", disciplinato sin dalla versione originaria dell'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013, in relazione ai dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione di cui si è detto, il Responsabile per la Trasparenza, dopo aver ricevuto la richiesta scritta o inviata all'indirizzo di posta certificata dell'Azienda, la trasmette al responsabile dell'ufficio/servizio competente per materia, individuato come Responsabile della trasmissione dei dati e della pubblicazione, nell'ambito del presente Piano. Se la richiesta è fondata, entro trenta giorni, si provvede alla pubblicazione nel sito web istituzionale dell'Ente del documento, dell'informazione o del dato richiesto e contemporaneamente si comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione e il collegamento ipertestuale (l'indirizzo della pagina web). Nel caso in cui, invece, il responsabile dell'ufficio/servizio competente ritardi o ometta la pubblicazione o non fornisca risposta, il richiedente può presentare istanza al titolare del potere sostitutivo di cui all'art. 5, D.Lgs.n.33/2013 che è individuato nel Direttore, il quale attiverà i meccanismi sostitutivi, procurando i dati o le informazioni richieste, secondo le modalità previste dall'ordinamento.

Se il dato richiesto risulta già pubblicato nel rispetto della normativa vigente, il RPCT informa tempestivamente il richiedente indicandogli il collegamento ipertestuale.

Per la richiesta di accesso civico è stato predisposto un apposito modulo che è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web di ER.GO.

A fronte della rimodulazione della trasparenza *on line* obbligatoria, l'art. 6 del D.Lgs. n. 97/2016, nel novellare l'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013, ha disciplinato anche una nuova forma di accesso civico, molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione, riconoscendo a "chiunque", indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

La nuova tipologia di accesso, che si aggiunge all'accesso civico cd. "semplice" (o proprio), già disciplinato come rimedio contro l'inadempienza delle Pubbliche Amministrazioni agli obblighi di pubblicità imposti dalla legge - oltre che all'accesso agli atti ai sensi della L. n. 241/1990 e s.m.i. - è volta a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e a promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, in attuazione del principio di trasparenza che il novellato art. 1, comma 1 del Decreto definisce *anche*, con una modifica assai significativa, come "strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa".

Lo stesso art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 33/2013 specifica le modalità di trasmissione dell'istanza di accesso civico nella sua nuova formulazione indicando quali interlocutori del cittadino, alternativamente: - l'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti; - l'ufficio relazioni con il pubblico; - altro ufficio indicato dall'amministrazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale; - il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria.

L'Azienda comunica entro cinque giorni agli eventuali soggetti controinteressati la richiesta pervenutagli dando loro un termine di dieci giorni per un'eventuale opposizione motivata; entro trenta giorni dalla richiesta di accesso civico la stessa viene accolta o respinta; in caso di presenza dei controinteressati il termine di trenta giorni rimane sospeso sino all'eventuale opposizione degli stessi.

L'accoglimento della richiesta implica la trasmissione al richiedente degli elementi oggetto della richiesta; se l'accoglimento interviene nonostante l'opposizione del controinteressato sarà oggetto di comunicazione a quest'ultimo, decorsi quindici giorni dalla quale provvederà alla trasmissione di cui sopra.

Il mancato accoglimento, totale o parziale, della richiesta oppure il differimento della stessa sarà motivato e contro di esso il richiedente potrà richiedere di riesaminare l'istanza al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il quale deciderà entro venti giorni con congrua motivazione. Contro le decisioni dell'Ente, anche in relazione a quella relativa all'eventuale istanza di riesame, il richiedente può ricorrere al TAR competente.

Anche per la richiesta di accesso civico cd. generalizzato si è predisposto un apposito modulo che è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web di ER.GO.

È ad oggi disponibile un doppio canale telematico, di posta ordinaria e di posta elettronica certificata, per la trasmissione delle istanze:

- Indirizzo di posta elettronica ordinaria:

- Indirizzo di posta elettronica certificata:

L'accesso "generalizzato" è entrato in vigore nell'ordinamento italiano in data 23/12/2016: da tale data ER.GO ha proceduto ad adeguarsi alle modifiche introdotte, assicurando l'effettivo esercizio del diritto accesso generalizzato, dotandosi di una modulistica pubblicata sotto un'apposita voce nella sottosezione "Altri contenuti" di "Amministrazione Trasparente" nel sito web aziendale, che disciplina le modalità di esercizio del "nuovo" diritto di accesso, in armonia con le direttive regionali, con le Linee guida ANAC in materia di definizione e limiti all'accesso civico, nonché della Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2017, oltre che delle succitate Linee Guida dell'ANAC.

Per assicurare l'efficacia e favorire l'accesso civico generalizzato, nel prossimo triennio andranno verificate le procedure adottate da ER.GO in attuazione della Direttiva interna adottata con determinazione n.558 del 29/12/2017, con la quale è stata recepita la direttiva regionale in materia (di cui alla delibera G.R.n.898 del 21/06/2017).

Si dà conto che nel corso del 2019 non sono pervenute ad ER.GO richieste di accesso civico generalizzato. Pertanto, l'apposito Registro risulta privo di registrazioni. Ciò è dovuto, con ogni probabilità, alla natura di "Azienda di servizi" di ER.GO e alla presenza di molteplici canali di comunicazione che vengono implementati con l'utenza destinataria dei servizi.

20 Trasparenza, accessi e nuova disciplina della tutela dei dati personali (GDPR) (cfr. §§ 7-8 Direttiva regionale in materia di trasparenza; PNA 2019 §4.2)

La materia della trasparenza e dell'accesso civico è stata arricchita ulteriormente dalla normativa europea in materia di trattamento dei dati personali.

In particolare, a seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (GDPR) «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del D.Lgs. n. 101/2018 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. n. 196/2003, alle disposizioni del GDPR, l'ANAC è intervenuta per chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

A tal proposito, ANAC ha evidenziato che l'art. 2ter del D.Lgs. n. 196/2003, introdotto dal D.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett.b) del Regolamento (UE) 2016/679, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento".

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato confermandosi il principio che ogni trattamento è consentito nella misura in cui è ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che certamente concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (cfr. art. 1, D.Lgs. n. 33/2013), occorre che le Pubbliche Amministrazioni - quindi anche ER.GO - prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati), contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Inoltre, l'ANAC stessa nel precedente PNA ha fatto presente che il comma 3 dell'art. 2ter del D.Lgs. n. 196/2003, novellato come sopra, stabilisce che "La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1".

In tal senso, in ambito aziendale, ai sensi del presente Piano, anche nel corso del triennio 2020-2022 la verifica del fondamento giuridico e quindi della legittimità del trattamento dei dati personali, dovrà essere compiuta dal Titolare del trattamento, con riferimento alla legislazione regionale, e in particolare a quelle funzioni amministrative assegnate dal legislatore regionale ad ER.GO quale "Ente strumentale".

L'ANAC continua a far presente che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel

rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali:

- liceità, correttezza e trasparenza;
- minimizzazione dei dati;
- esattezza;
- limitazione della conservazione;
- integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, per l'ANAC assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il medesimo D.lgs. n. 33/2013 all'art. 7 bis, comma 4, dispone inoltre che "nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione".

In tal senso si deve tenere presente anche quanto previsto all'art. 6 del D.lgs. n. 33/2013, rubricato "Qualità delle informazioni", che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Infine l'ANAC stessa rinvia, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la Protezione dei dati personali.

Il GDPR ha introdotto, tra l'altro, la figura del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD), il quale se individuato in una professionalità interna all'amministrazione non dovrebbe coincidere con il RPCT, secondo le indicazioni dell'ANAC. La sovrapposizione dei due ruoli si ritiene infatti possa rappresentare un potenziale limite all'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, in considerazione dei numerosi compiti e responsabilità attribuiti dalla normativa alle due figure.

A tal fine ER.GO, ha inteso rispettare le indicazioni dell'ANAC e conferire tale incarico sin dal principio (22/05/2018), a Lepida Spa, società *in house* della Regione Emilia-Romagna che supporta il Titolare del trattamento dei dati personali, ossia ER.GO, in persona del suo legale rappresentante - il Direttore - nell'adeguamento dell'ordinamento interno e dei processi di lavoro ai nuovi principi normativi del GDPR.

Date le interconnessioni tra le due materie, il RPD e il RPCT, che è anche Responsabile di alcune tipologie di trattamento di dati personali, possono coadiuvarsi nell'esercizio delle funzioni loro attribuite e quindi nella valutazione – il cosiddetto "bilanciamento" - tra gli obblighi normativi di

pubblicazione dei dati e il diritto alla tutela della riservatezza delle persone fisiche a cui i dati si riferiscono. Infatti, l'accessibilità totale agli atti e alle informazioni in possesso delle Pubbliche Amministrazioni garantisce, come previsto dalla legge, un controllo diffuso dell'esercizio del potere pubblico, ma deve tenere conto della necessità di assicurare una adeguata protezione delle informazioni personali dalla eccessiva intrusione invasione nella riservatezza degli interessati. Ciò in particolare, in occasione del riesame delle richieste di accesso. ANAC avverte, infatti, che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni. L'Autorità richiama come esempio il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, comma 7, del D.lgs. 33/2013. In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la Protezione dei dati personali. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame

Come puntualizza opportunamente l'ANAC nell'ultimo PNA, la Corte Costituzionale, recentemente chiamata ad esprimersi sul delicato tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ha riconosciuto che entrambi i diritti sono contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, per cui occorre che, prima di mettere a disposizione sui propri siti *web* istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, i Responsabili della pubblicazione verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. n.33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione e che anche laddove essa risulti obbligatoria, le Pubbliche Amministrazioni provvedano a "rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione", assumendo rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (cd. "minimizzazione dei dati").

A tal fine si sottolinea che il RPCT di ER.GO ha partecipato, in qualità di relatore, alla "Giornata sulla trasparenza" - organizzata dalla Regione Emilia-Romagna lo scorso 5 dicembre, con il contributo degli RPCT delle varie Agenzie/Enti regionali - presentando un breve dossier sulle cautele adottate trasversalmente dai responsabili dei Servizi Graduatorie, tenuti a garantire la pubblicazione obbligatoria della graduatoria dei beneficiari degli interventi (assegnatari di borse di studio e/o alloggi). In pratica, le graduatorie pubblicate tempestivamente sul sito istituzionale vengono anonimizzate sotto forma di codice numerico assegnato dal sistema informatico, posto che i dati anagrafici riferiti alle graduatorie di assegnazione di benefici economici, vengono considerati nel nostro ordinamento cd. "dati parasensibili", concettualmente introdotti dall'Autorità Garante della protezione dei dati personali, non riferibili ad uno specifico dato normativo, ma che assumono particolare rilievo giuridico in termini di rafforzamento della tutela, in quanto consentono di risalire a fronte di una richiesta di erogazione di benefici alla situazione di disagio economico-sociale di quel soggetto (e del suo nucleo familiare), che ne costituisce il presupposto ma che non può essere in alcun modo resa pubblica, per ragioni di tutela della dignità personale e quindi della

riservatezza. Al tempo stesso gli studenti interessati, che vogliono conoscere la propria posizione in graduatoria hanno la facoltà decriptare quei dati numerici all'interno del "dossier studenti", con un effettivo bilanciamento tra esigenze contrapposte (pubblicità dei provvedimenti di erogazione dei benefici agli studenti aventi diritto e tutela della riservatezza circa la loro identità).

Il tema della trasparenza e quello della protezione dei dati personali sono strettamente connessi al tema della sicurezza informatica, per il quale ER.GO ha previsto importanti investimenti sul 2019.

In particolare, nel corso del 2020, anche con il supporto specialistico delle Ditte esterne che si occupano delle conduzione/manutenzione e sviluppo dei principali applicativi aziendali, verranno attuate le misure più idonee per implementare la sicurezza dei sistemi informativi aziendali (cd. *cybersecurity*), evitando il rischio di intrusioni negli stessi atte a violare con ogni probabilità i dati personali trattati attraverso i sistemi informativi (episodi di *data breach*).

In tal senso, per ER.GO l'obiettivo rimane sempre quello di contemperare due esigenze di uguale rilevanza: da un lato garantire la più efficace operatività dei sistemi informativi aziendali e la più ampia conoscenza possibile del suo operato, di come vengono allocate e gestite le risorse e di quali risultati sono stati conseguiti; dall'altro, garantire il diritto alla riservatezza, soprattutto quando si tratta di dati "particolari", sensibili e super sensibili (ad es. la condizione di studente portatore di disabilità psico-fisiche o in altre situazioni di particolare difficoltà personale).

Il tema del bilanciamento degli interessi è particolarmente delicato per ER.GO, che gestisce una grandissima quantità di informazioni personali conferite dagli studenti richiedenti i benefici.

In questo ambito sarà importante anche nel triennio 2020-2022, attenersi anche agli atti di indirizzo regionali, fermo restando che la natura istituzionale di ER.GO e la sua missione gestionale richiedono costantemente uno sforzo originale per tradurre operativamente le disposizioni normative generali.

21 I nuovi obiettivi strategici in materia di trasparenza: le misure "specifiche" in materia di trasparenza

Gli obiettivi in materia di trasparenza rientrano sostanzialmente tutti nell' **Ob. 1 del P.T.P.C.** (cfr. § 13.1): "ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione".

Oltre alla trasparenza intesa quale mero assolvimento degli obblighi di pubblicazione puntualmente previsti dal legislatore e sovrintesi dall'ANAC, un maggiore livello di trasparenza costituisce per ER.GO "obiettivo strategico", che tenderà a tradursi anche nel prossimo triennio, in obiettivi organizzativi e gestionali specifici.

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, 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.

In quest'ottica anche nel 2020 l'Azienda si impegna a mantenere uno stretto collegamento e coordinamento tra il Piano della Trasparenza ed il Piano delle Performance, così da tradurre la misura della trasparenza negli obiettivi strategici sotto elencati, assegnati alle Strutture aziendali.

Di seguito, per ciascuno degli obiettivi strategici individuati, sono programmate le azioni che interesseranno il triennio 2020-2022, espresse con maggior dettaglio per l'anno 2020.

Per ciascuna azione (numerata progressivamente e descritta sommariamente) sono indicati:

- il termine di attuazione;
- il Responsabile dell'attuazione;
- l'indicatore di realizzazione.

La programmazione delle azioni riguarda tutti gli Uffici/Servizi di ER.GO.

Più in generale, nel perseguire questi obiettivi strategici, l'Azienda si preoccuperà di:

- rimuovere sovrapposizioni e ridondanze;
- superare incompatibilità in materia di qualità dei dati pubblicati;
- curare l'aggiornamento tempestivo delle diverse sotto sezioni di "Amministrazione Trasparente";
- ampliare le fonti informative e i canali di comunicazione a disposizione degli studenti;
- semplificare tempi e procedure per la pubblicazione dei dati;
- promuovere la dematerializzazione in aderenza con gli obiettivi dei progetti di semplificazione e dematerializzazione;
- promuovere il formato open data ad ogni pubblicazione.

Infine, si dovrà operare anche sul fronte della "trasparenza interna" all'Azienda, continuando a promuovere ed organizzare, com'è già avvenuto nel corso del 2019, iniziative e/o percorsi info/formativi in aula e con modalità *e-learning*, utili per migliorare la conoscenza dei processi lavorativi aziendali e mettere quindi in pratica le nozioni sulla trasparenza amministrativa.

§ § §

1 Adozione della Carta di qualità per i servizi ristorativi

Costituisce "Carta dei Servizi aziendale" ogni documento con cui ER.GO, in qualità di soggetto pubblico erogatore di servizi, assume alcuni impegni verso la propria utenza riguardo alle modalità di erogazione ed agli standard di qualità, con l'intento di monitorare e migliorare la qualità dei servizi offerti. Alla base di ciascuna Carta dei Servizi, consultabile nell'apposita sottosezione del Portale istituzionale "Amministrazione trasparente" nel rispetto di quanto previsto dall'art. 32, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., si pongono: a) il principio dell'uguaglianza; b) la parità di trattamento fra diverse aree geografiche e categorie di utenti eterogenee; c) la continuità e regolarità nell'erogazione dei servizi di cui trattasi; d) l'imparzialità nel trattamento degli studenti che fruiscono dei servizi; e) la partecipazione degli studenti a tutti i procedimenti nei quali risultano "portatori di interesse".

Al fine di completare il variegato quadro delle Carte dei Servizi di cui l'Azienda regionale per il diritto agli studi superiori si è dotata negli ultimi anni, nell'ambito del Programma per l'Integrità e la Trasparenza, quale Sezione del PTPCT 2019-2021, era stato individuato per l'annualità 2019,

l'obiettivo di predisporre, entro il 30 settembre 2019, una Carta di qualità per i servizi ristorativi che prevedesse il coinvolgimento di tutti gli studenti interessati.

Tale audit ha interessato gli studenti utenti delle mense della Romagna (Forlì, Cesena e Rimini) attraverso la somministrazione – alla presenza di personale aziendale - di un questionario anonimo di *customer satisfaction* circa la percezione dei servizi attualmente offerti, i cui esiti meritano pertanto un'attenta elaborazione anche in vista della stesura della Carta stessa. Pertanto tale obiettivo strategico viene riproposto, con i medesimi contenuti all'annualità corrente (2020).

Nel frattempo, il questionario verrà esteso a tutti gli studenti assistiti da ER.GO tramite DOSSIER STUDENTE, nonché alla generalità degli studenti attraverso la sua pubblicazione sul sito aziendale.

Una volta predisposta, la Carta di qualità verrà pubblicata nell'apposita sottosezione del portale "Amministrazione Trasparente" accanto alle carte relative agli altri servizi erogati da ER.GO.

Ob.	n.	Azione (descrizione)	Termine di attuazione	Responsabile dell'attuazione	Indicatore di realizzazione
1/S	1	Predisposizione CARTA DI QUALITA' SERVIZI RISTORATIVI	30/09/2020	Responsabili dei Servizi per l'Accoglienza, Comunicazione	Pubblicazione in "Amministrazione Trasparente"

2 Recepimento della Direttiva di indirizzi interpretativi per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013 e s.m.i.

Nel 2020 si dovranno individuare le attività da porre in essere per dare attuazione alla "Direttiva di indirizzi interpretativi per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013 e s.m.i.", di cui alla delibera G.R. n.122 del 28/01/2019, nei limiti in cui essa risulta compatibile con l'ordinamento aziendale.

3 Implementazione di visual data e info-grafiche sui dati pubblicati, di particolare complessità

Anche per il triennio 2020-2022 si ripropone l'obiettivo strategico di implementare – attraverso la profusione di ulteriori sforzi da parte degli uffici aziendali - la rappresentazione di dati, informazioni, documenti di particolare complessità (come ad esempio il bilancio aziendale) attraverso strumenti comunicativi di particolare efficacia quali appunto i *visual data* e le infografiche.

4 Il potenziamento degli strumenti di comunicazione con l'utenza e le statistiche di utilizzo dei dati pubblicati da ER.GO

L'attività di informazione/comunicazione verso l'utenza ha assunto negli anni una crescente rilevanza strategica per ER.GO.

Tre sono le principali linee di indirizzo operativo:

- la CHAT, canale preferito dagli studenti per ricevere informazioni veloci;
- il contatto in presenza (vedi esperienza c/o i Campus della Romagna e c/o il WELCOME POINT di Parma), purché in integrazione con gli Atenei o secondo un servizio personalizzato, quindi tramite appuntamento, per non riproporre lo sportello tradizionale;
- gli SMS, anche in considerazione dello straordinario successo della campagna informativa per l'acquisizione delle domande di benefici la scorsa estate (79.470 gli SMS inviati).

Ecco i dati registrati nel 2018.

Canale informativo	Contatti 2018
Parla con ER.GO	14.420 (16.323 nel 2017)
Scrivici	110.240 (102.894 nel 2017)
Chat on-line	14.004 (17.639 nel 2017)
Totale	138.664 (136.856 nel 2017)

Nella stessa ottica, accanto a questi servizi a distanza sono poi stati attivati servizi in presenza presso i Campus della Romagna, a Modena e dal 2019 anche a Parma (Welcome Point matricole con UNIPR).

Nel 2020 occorrerà dare continuità a quanto intrapreso e consolidato in questi anni rinforzando in modo particolare:

- la chat, tenuto conto che più volte gli studenti hanno riferito che è il canale preferito per ricevere informazioni veloci;
- il contatto in presenza, ma a condizione che ER.GO si muova in integrazione con gli Atenei o secondo un servizio personalizzato, quindi tramite appuntamento, senza la riproposizione di uno sportello inteso in senso tradizionale;
- la messaggistica tramite SMS, anche in considerazione dello straordinario successo (79.470 gli SMS inviati), registrato nell'estate 2019.

Queste tre linee di indirizzo operativo rappresentano la cornice di riferimento per l'organizzazione del servizio. Ovviamente campagne ad hoc dovranno essere progettate per accompagnare innovazioni particolari che dovessero avere un impatto sui benefici e le modalità di accesso. Infatti l'obiettivo prioritario della comunicazione rimane la garanzia della massima accessibilità e, pertanto, deve accompagnare in modo appropriato lo sviluppo ed il potenziamento dei servizi on-line erogati da ER.GO.

Al contempo, è previsto per il 2020 una regolamentazione delle modalità di comunicazione delle revoche e delle forme di restituzione, al fine di contemperare due apparentemente opposte esigenze: la certezza delle riscossioni, per l'ovvia necessità di tenuta del bilancio aziendale, con l'altrettanta doverosa attenzione nei confronti dei singoli e delle loro effettive capacità di restituzione.

L'obiettivo è quello di personalizzare – per quanto possibile – le procedure di intervento.

E' stato previsto per il 2020 l'obiettivo di creare una sorta di "punto di ascolto" per la risoluzione dei problemi degli studenti, analogamente a quanto già fatto per gli studenti disabili e per gli studenti internazionali.

Tale obiettivo dovrà consentire di coniugare il necessario rigore della procedura, garanzia della parità di trattamento, con l'esercizio di una "flessibilità controllata", così da andare incontro alle esigenze degli studenti ed in particolare a quelli che si trovino effettivamente in condizioni di difficoltà.

5 Promozione di iniziative di "trasparenza interna"

Anche nel triennio 2020-2022 si continuerà ad operare sul fronte della "trasparenza interna" all'Azienda, promuovendo iniziative e/o percorsi info/formativi utili per migliorare la conoscenza dei processi lavorativi aziendali specialmente nei riguardi dei nuovi assunti e dei collaboratori che risultano assegnati a sedi decentrate.

Infatti, in questa prospettiva si colloca l'incontro organizzato dalla Direzione, previa condivisione col RPCT, in data 22 gennaio 2020, presso la Residenza universitaria Fioravanti con tutti i "neoassunti" cioè coloro che nell'ultimo biennio sono entrati a far parte della dotazione organica a seguito di procedure di mobilità esterna o di chiamata da graduatorie regionali ecc., al fine di renderli edotti del ciclo delle performance aziendali e dei principali contenuti degli atti di programmazione degli obiettivi e delle attività per l'annualità corrente (2020).

Infine, le iniziative, i documenti ed ogni altro materiale informativo utile in materia di trasparenza (dalle slide degli eventi formativi, alla rassegna stampa ecc.), continueranno ad essere condivisi con i collaboratori dell'Azienda, utilizzando il portale INERGO - ossia la intranet aziendale - ad essi riservato.

Inoltre, nel prossimo triennio si intende potenziare i contenuti della intranet consentendo, tramite apposito accordo con la Regione Emilia-Romagna, l'accesso alle informazioni anche per dare ai collaboratori di ER.GO una visione d'insieme delle politiche regionali che comunque informano l'attività dell'Azienda.

6 L'implementazione di strumenti in grado di rilevare il "gradimento" dei servizi offerti, tra cui l'ascolto degli studenti delle Residenze universitarie di ER.GO.

Anche nel corso del 2020 si continuerà a favorire il coinvolgimento e l'ascolto degli studenti ospiti, come già avvenuto nel 2019 con la positiva esperienza del "bilancio partecipato" presso le residenze universitarie.

Inoltre, andranno consolidate le azioni di valorizzazione della dimensione comunitaria e formativa delle residenze al fine di:

- rendere le residenze universitarie delle comunità partecipi e solidali al loro interno e verso la comunità locale di riferimento;
- sostenere il processo di crescita e maturazione dei giovani fuori sede, che avvertono più lontano il normale supporto familiare;
- sostenere l'espressione dei talenti in ogni loro dimensione e capacità di proporsi;

- accompagnare gli studenti in maggiore difficoltà al successo negli studi contrastando la fuoriuscita dal sistema degli interventi e benefici del diritto allo studio.

Come detto sopra, partendo dall'esperienza maturata presso le mense della Romagna nel 2019, nel corso del 2020 verrà diffuso un questionario anonimo on-line per tutti gli studenti relativo al servizio ristorativo.

7 L'implementazione e l'aggiornamento in relazione ai "dati ulteriori" da inserire nell'ambito della sottosezione "Altri contenuti" del portale istituzionale "Amministrazione Trasparente"

Come anticipato, la sottosezione "Altri contenuti" di "Amministrazione trasparente", in aggiunta a contenuti fondamentali riferiti alle materie dell'"Anticorruzione", dell'"Accesso civico generalizzato", del Codice di Comportamento ecc. - contiene voci ulteriori che caratterizzano la missione aziendale, quali ad esempio la "Comunicazione", il "Diritto allo Studio Universitario"; "Progetti di internazionalizzazione", la cui pubblicazione viene disposta dai Responsabili degli uffici/servizi aziendali e/o da altri soggetti istituzionali, su indicazione della Direzione, di concerto con il Comitato Guida per la Trasparenza.

In particolare, per quanto concerne i Progetti di internazionalizzazione, si rileva che tra gli obiettivi aziendali assunti per il 2020 rientra quello di adottare uno specifico "Regolamento per la concessione del patrocinio ER.GO, oneroso o gratuito" (tale adozione costituisce un'apposita misura del Piano per la Prevenzione della Corruzione 2020-2022).

8 L'implementazione di misure volte a favorire l'accessibilità ai dati pubblicati più in generale sul sito web di ER.GO e in particolare sul Portale "Amministrazione Trasparente"

Nel triennio di validità di questo Programma, particolare attenzione continuerà ad essere posta alle iniziative volte a migliorare la rappresentazione e dunque la comprensibilità dei dati/informazioni pubblicati, anche presso i non addetti ai lavori.

A tal fine, ER.GO intende attivare, fin dal 2020, laboratori partecipati con l'utenza interessata, (in particolar modo portatori di disabilità visive) al fine di verificare l'effettiva accessibilità delle pagine del sito istituzionale e in particolare di quelle del Portale "Amministrazione Trasparente".

Al tempo stesso, ER.GO, in considerazione della propria missione istituzionale, s'impegna a garantire un costante miglioramento della qualità dell'informazione sui servizi e gli interventi realizzati sia a livello generale che per i singoli utenti (cd. interventi "straordinari" o personalizzati), secondo una logica che consenta e promuova la massima accessibilità per tutte le tipologie di utenti, anche avendo a riferimento le funzioni informative svolte dagli sportelli tematici (es. studenti disabili, studenti internazionali, orientamento al lavoro).

Allegato tecnico n.1 Elenco degli obblighi di pubblicazione in ER.GO (secondo lo schema ANAC)

PARTE VI – DISPOSIZIONI FINALI

22 Processo di adozione del Piano (Cfr. § 5 e § 6 PARTE II PNA)

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

Per l'elaborazione del PTPC, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si è avvalso delle competenze professionali presenti in Azienda.

Per il futuro l'auspicio è quello di poter avviare una consultazione sulla falsariga di quanto approntato dalla Regione Emilia-Romagna e da altri enti aderenti alla R.I.T. (*best practices*), coinvolgendo innanzitutto i collaboratori aziendali, le OO.SS., la RSU, il C.U.G., poi i principali *stakeholders* aziendali, nonché quello di trovare tempi e modi ottimali per coinvolgere gli studenti, quali destinatari dei servizi erogati da ER.GO.

La consultazione avverrà in via informatica, con pubblicazione sul sito *web* istituzionale e sulla intranet aziendale dei documenti oggetto di consultazione e di un modulo finalizzato alla raccolta delle osservazioni. L'invito a partecipare agli *stakeholders* esterni potrà avvenire per posta elettronica.

Il presente Piano, una volta adottato con formale Determinazione del Direttore di ER-GO, viene trasmesso all'O.I.V.

22.2 Pubblicazioni e comunicazioni obbligatorie

In base all'indirizzo dell'ANAC di cui alla Deliberazione n.1064 del 13/11/2019 (Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019), in linea con quanto già contenuto nel PNA 2016 e nell'aggiornamento al PNA 2017, il PTPC deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno e pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti - Corruzione" del sito istituzionale della P.A. di riferimento e non oltre un mese dall'adozione.

Dell'avvenuta pubblicazione deve essere data informativa, con invito alla consultazione, da parte del Servizio Risorse umane, tramite casella di posta elettronica, a ciascun dipendente e collaboratore aziendale.

Fermo restando tale obbligo di pubblicazione, a partire dal 1° luglio 2019, l'ANAC ha attivato una piattaforma, on line sul proprio sito, per l'acquisizione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, previa registrazione nel corrispondente profilo.

Tale piattaforma permetterà ad ANAC di condurre analisi quantitative dei dati grazie alla sistematica e organizzata raccolta delle informazioni e dunque di poter rilevare le criticità dei PTPCT, e migliorare, di conseguenza, la sua attività di supporto alle amministrazioni.

Al fine di consentire il monitoraggio dell'ANAC, le amministrazioni pubblicano annualmente sul sito tutti i PTPC triennali adottati di anno in anno, compresi quelli riferiti alle annualità precedenti.

In fase di nuove assunzioni, occorre segnalare ai dipendenti neo-assunti la pubblicazione del Piano e il suo obbligo di prenderne conoscenza sul sito web dell'Amministrazione.

Nota

Il presente documento, redatto e pubblicato nei termini previsti dalle norme, potrà essere soggetto ad integrazioni e modifiche qualora in ragione di motivi diversi o di opportunità se ne renda necessaria la riformulazione.

Appendice 1

Delibera Num. 2159 del 22/11/2019 Giunta Regionale Emilia Romagna contenente le **“Linee guida per l’aggiornamento 2020-2022 del piano triennale di prevenzione della corruzione”**.

Appendice 2

Scenario economico-sociale a livello regionale

Il rallentamento dell'economia mondiale e, in particolare, del commercio estero a livello globale, sta penalizzando in misura più sensibile i Paesi a maggior vocazione export, Germania e Italia su tutti. E, all'interno del nostro Paese, sono le regioni più attive sui mercati esteri a essere maggiormente esposte alle incertezze e alle fragilità che caratterizzano lo scenario internazionale. **L'Emilia-Romagna - seconda regione italiana per valore delle esportazioni e tra le prime regioni d'Europa per export per abitante** – sembra corrispondere all'identikit della regione a forte rischio di “contagio internazionale”. A ciò si aggiunge l'ormai trentennale ritardo con cui viaggia il “treno Italia” rispetto alle altre nazioni, croniche lacune strutturali e un'endemica debolezza della domanda interna contribuiscono a posizionare il nostro Paese agli ultimi posti al mondo per crescita economica. Eppure, nonostante questo scenario sfavorevole, il 2019 per l'economia dell'Emilia-Romagna dovrebbe chiudersi positivamente ed essere archiviato come un altro anno di crescita per l'economia regionale. Crescita a ritmo non sostenuto, con alcuni diffusi segnali di rallentamento, tuttavia sufficiente **per confermare l'Emilia-Romagna al vertice delle regioni italiane per incremento del PIL nel 2019 e anche per il 2020. Esattamente come era avvenuto nel 2018, ancora locomotiva dell'arrancante “treno Italia”**. Secondo gli “scenari per le economie locali” di Prometeia, aggiornati a ottobre 2019, la crescita del prodotto interno lordo a fine 2019 rispetto all'anno precedente dovrebbe risultare pari allo 0,5 per cento, mentre per il 2020 si prevede un tasso di incremento più consistente (+1,1 per cento). È il settore delle costruzioni a contribuire maggiormente alla crescita del valore aggiunto regionale con una variazione nel 2019 rispetto al 2018 che dovrebbe attestarsi attorno al 3,9 per cento, mentre per industria e servizi si prevede un aumento dello 0,3 per cento. A sostenere il manifatturiero sono, ancora una volta, le esportazioni previste in crescita del 5 per cento. Variazione positiva anche per gli investimenti (+2,9 per cento), la domanda interna segnerà a fine anno un +1,1 per cento.

Buone notizie sul fronte occupazionale, si rafforza la dinamica evidenziata negli ultimi anni, **nel 2019 il numero degli occupati è stimato in aumento di un ulteriore 2 per cento. Contestualmente il tasso di disoccupazione si ridurrà al 5,2 per cento nel 2019 e al 5,0 per cento nel 2020.**

a) Il sistema imprenditoriale

Al **30 settembre 2019** le **imprese attive** in Emilia-Romagna erano poco più di 400mila, 2.875 in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (-0,7 per cento), a fronte di un aumento del numero degli addetti nelle imprese dell'1,9 per cento. Una flessione del tessuto imprenditoriale che non va interpretata negativamente in quanto associata a una crescita occupazionale e, quindi, a un rafforzamento delle imprese esistenti.

Le **aziende straniere** in Emilia-Romagna sono oltre 49mila, il 12 per cento del totale delle imprese regionali, il 2 per cento in più rispetto all'anno precedente. Si conferma la dinamica che vede il calo delle imprese con titolare italiano e la crescita degli stranieri che avviano un'attività imprenditoriale.

Gli imprenditori con nazionalità estera maggiormente presenti in regione provengono dalla Cina che lo scorso anno ha sopravanzato il Marocco, quest'ultimo nel 2019 superato anche dall'Albania. Servizi alla persona, commercio, ristorazione e attività manifatturiere (comparto della moda) i settori di maggior interesse per le quasi 5mila imprese cinesi. Sembra essersi esaurita l'ondata di nuova imprenditoria creata da nordafricani (Marocco, Tunisia, Egitto), cresce la componente asiatica e quella dell'Europa orientale.

Le **imprese femminili** costituiscono oltre un quinto del tessuto imprenditoriale regionale, il 14 per cento dell'occupazione. Nell'ultimo anno il numero delle imprese femminili è rimasto pressoché invariato, mentre nel lungo periodo si è registrata una modesta crescita. Le imprese femminili ottengono risultati migliori rispetto alle altre anche sul fronte occupazionale, con una crescita più consistente sia nell'ultimo anno che nel lungo periodo.

Variazioni ancora negative per quanto riguarda le **imprese giovanili**, diminuite nell'ultimo anno del 2 per cento in termini di aziende, mentre l'occupazione è cresciuta del 2 per cento. Il calo del numero delle imprese giovanili va correlato sia all'andamento demografico della popolazione, sia al basso tasso di disoccupazione regionale; a differenza di quanto avviene in altre parti del Paese la possibilità di trovare un lavoro alle dipendenze disincentiva scelte volte all'autoimprenditorialità.

I dati sulla demografia d'impresa suddivisi per **settore** confermano e prolungano le dinamiche in atto da alcuni anni. Vi sono alcuni comparti interessati da una progressiva **riduzione del numero di imprese, in particolare l'agricoltura, le costruzioni e il manifatturiero**. In calo anche il commercio, flessione contenuta dalla crescita al suo interno della componente più rivolta al turismo, in particolare le attività legate all'alloggio e alla ristorazione. Crescono i servizi, sia quelli rivolti alle imprese sia quelli alle persone.

b) Lo stato dell'occupazione

Secondo l'indagine Istat sulle forze di lavoro, i primi nove mesi del 2019 si sono chiusi positivamente per l'occupazione in regione. Tra gennaio e settembre l'**occupazione** dell'Emilia-Romagna è mediamente ammontata a circa 2.031.000 persone, vale a dire oltre 26.000 occupati in più rispetto all'analogo periodo del 2017, per **un incremento dell'1,3 per cento**.

Il **tasso disoccupazione**, che misura l'incidenza delle persone in cerca di occupazione sul totale delle forze di lavoro (cioè di coloro che hanno un lavoro o lo cercano attivamente), nei primi nove mesi del 2019 è stato pari al 5,4 per cento **in discesa rispetto all'analogo periodo del 2018**, quando era pari al 5,7 per cento.

Il **tasso di occupazione**, che misura il peso delle persone che tra i 15 ed i 64 anni lavorano sulla popolazione complessiva della medesima fascia d'età, nei primi nove mesi del 2019 **ha raggiunto il 70,4 per cento**. Nello stesso periodo del 2018 il valore era pari a 69,6 per cento.

Da **punto di vista del genere** va notato come i buoni dati sull'occupazione dell'Emilia-Romagna derivino anche dall'elevata partecipazione al mercato del lavoro della componente femminile. Nei primi nove mesi dell'anno il tasso di occupazione femminile è stato del 64 per cento, in crescita rispetto all'anno precedente, 62,7 per cento. Il tasso di disoccupazione femminile si è attestato al 6,7 per cento (6,9 per cento nel 2018).

Le ore di **cassa integrazione** autorizzate nei primi 10 mesi del 2019 risultano in aumento rispetto allo stesso periodo del 2019 (27 per cento in più). Cresce il ricorso alla cassa straordinaria nel manifatturiero e soprattutto nell'edilizia, per le artigiane aumenta considerevolmente la cassa integrazione in deroga.

c) La qualità del credito

Secondo i dati provvisori forniti dalla Banca d'Italia, **la consistenza dei prestiti bancari concessi al complesso dell'economia regionale a fine settembre 2019 risultava in espansione dello 0,7 per cento** rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Dal punto di vista settoriale, continua l'espansione del credito concesso alle famiglie consumatrici (+3,4 per cento) mentre si registra una contrazione di quello accordato alle famiglie produttrici (-2,3 per cento). Per il settore delle imprese si nota una contrapposizione netta tra gli andamenti delle medio grandi (+0,5 per cento) e quelle piccole (-3,1 per cento). **Per quel che riguarda la qualità del credito, nei primi nove mesi del 2019 è proseguito il graduale miglioramento del credito erogato all'economia regionale.**

I rapporti tra banca ed impresa in Emilia-Romagna sono tradizionalmente oggetto di analisi dall'Osservatorio sul credito che Unioncamere Emilia-Romagna e le Camere di commercio attive in regione realizzano congiuntamente dal 2009.

La lenta marcia verso il miglioramento sembra essersi fermata nel primo semestre 2019. In particolare, la battuta d'arresto appare più evidente per quel che riguarda i parametri di costo del finanziamento. **Il livello di soddisfazione risulta in particolare contrazione nei confronti del costo complessivo del credito e relativamente alla soddisfazione rispetto alle garanzie richieste. In termini settoriali, i comparti che riportano una situazione migliore rispetto alla media sono meccanica e alimentare, moda** mentre quelli che riportano una situazione meno favorevole sono le costruzioni e il commercio.

Appendice 3

Descrizione del profilo criminologico del territorio E-R

Fin dalla metà degli anni Novanta del secolo scorso, le attività di ricerca realizzate dalla Regione Emilia-Romagna hanno permesso di ricostruire un quadro articolato della presenza delle organizzazioni criminali in regione e di comprendere le strategie adottate da tali organizzazioni nello spostamento e nell'insediamento di uomini nel territorio per condurre attività lecite e illecite e organizzare i traffici illegali.

A differenza di altre regioni del Nord Italia, il controllo del territorio da parte di organizzazioni criminali in Emilia-Romagna risulta ancora assente, mentre la loro attività principale e più remunerativa è costituita dai traffici illeciti, in particolare dal traffico di stupefacenti. Le altre attività rilevanti delle mafie in Emilia-Romagna riguardano l'edilizia pubblica e privata, il movimento terra e autotrasporti, l'usura, il recupero crediti, la gestione e il controllo illegale del gioco d'azzardo, le estorsioni, l'intestazione fittizia di beni e il riciclaggio.

La ricerca sul territorio pone in evidenza l'importanza assunta da elementi di origine locale nel favorire l'ingresso di attività criminali organizzate nel territorio regionale. 'Ndranghetisti e casalesi, afferenti alle due organizzazioni criminali più significative in Emilia-Romagna, puntano alla mimetizzazione sociale, a non richiamare l'attenzione e a passare inosservati. In altre parole, le organizzazioni mafiose hanno adottato meccanismi di infiltrazione diversi da quelli tradizionali al fine di rendersi assai più invisibili e quindi anche più difficilmente decifrabili. La loro azione in tal modo si confonde spesso con quella di operatori che si muovono nella legalità.

Le realtà territoriali più vulnerabili, ma anche quelle più studiate e conosciute, sono quelle di Reggio Emilia e Modena, dove le indagini confermano la presenza di 'ndranghetisti e casalesi nei cantieri edili. È l'edilizia, infatti, il settore più vulnerabile all'infiltrazione mafiosa in Emilia-Romagna e dove i processi di corruzione e di condizionamento della criminalità organizzata sono più visibili e consolidati, come dimostrato anche dall'inchiesta Aemilia, il cui impianto accusatorio è stato recentemente confermato nel primo grado di giudizio.

Parma è la città in cui si segnala una presenza significativa di Cosa nostra, con cellule collegate alla famiglia Panepinto di Bivona (AG), per il resto poco presente nel territorio regionale.

Negli ultimi tempi alle presenze mafiose italiane si sono aggiunti sodalizi criminali d'origine straniera, in particolare albanese e nigeriana, attivi principalmente nel traffico di stupefacenti e nella tratta di esseri umani finalizzata allo sfruttamento della prostituzione.

Anche nel mercato immobiliare si segnala nella regione un notevole attivismo delle cosche mafiose, in particolare nella città di Bologna. Si tratta di un settore strategico, che consente di reinvestire capitali illeciti ed acquisire patrimoni immobiliari, in genere utilizzando acquirenti fittizi. Anche in questo caso si rivela fondamentale il ruolo giocato da "faccendieri" locali e prestanome nel mondo delle professioni. Il riciclaggio risulta così essere una delle attività più fiorenti della criminalità organizzata in Emilia-Romagna e si manifesta attraverso acquisti di attività commerciali, imprese ed immobili.

Anche l'area della Romagna è stata interessata da una crescente infiltrazione delle mafie, come testimoniano le diverse inchieste condotte dall'autorità giudiziaria. Nella riviera romagnola, ed in particolare nella provincia di Rimini, le mafie si sono concentrate in attività legate al narcotraffico, gioco d'azzardo, recupero crediti, usura, estorsioni, gestione di locali notturni, intestazione fittizia di beni ed il riciclaggio.

Ancora negli anni più recenti il controllo del mercato degli stupefacenti in Emilia-Romagna assume una rilevanza fondamentale per le organizzazioni criminali. È infatti da questa attività che tali organizzazioni criminali traggono la porzione più consistente dei loro profitti, da reinvestire poi in parte anche nelle attività del mercato legale attraverso complesse attività di riciclaggio.

Secondo i dati pubblicati dalla Direzione centrale per i servizi antidroga del Ministero dell'Interno, negli ultimi dieci anni (dal 2009 al 2018) in regione sono state eseguite dalle forze di polizia circa 18 mila operazioni antidroga (l'8% di quelle condotte a livello nazionale). In seguito a queste operazioni sono state segnalate all'Autorità giudiziaria circa 26 mila persone, di cui oltre la metà di origine straniera (va detto a questo proposito che molti soggetti stranieri sono presenti nella parte terminale nella catena del narcotraffico, ovvero nell'attività di spaccio, ma questo non esclude che le organizzazioni criminali straniere ricoprano anche ruoli significativi in questo lucroso mercato). Inoltre, da queste operazioni sono state sequestrate oltre 26 mila chili di sostanze stupefacenti - 26 tonnellate -, pari al 4% di quanto è stato sequestrato a livello nazionale, di cui circa l'80% di hashish e marijuana e la parte rimanente di eroina e cocaina. Se alla quantità di sostanze appena ricordate si aggiunge la quantità di droghe sintetiche anch'esse sequestrate (e qui non conteggiate), oltre alla quota di sostanze - ragionevolmente preponderante - immessa sul mercato perché non intercettata dalle forze di polizia possiamo immaginare quanto sia vasto il mercato delle droghe nella nostra regione e quanto significativi i ricavi per le organizzazioni criminali che lo gestiscono, i quali, come si è detto, vengono ripuliti e reinvestiti in attività legali spesso grazie anche al coinvolgimento di esponenti della c.d. area grigia.

Il riciclaggio dei capitali illeciti è infatti l'attività terminale per bonificare i capitali provenienti da tutta una serie di attività criminali e che avviene attraverso più fasi e una molteplicità di canali che si vanno sempre di più affinando e moltiplicando man mano che aumentano gli strumenti per contrastarlo: dalla immissione dei capitali nel circuito finanziario attraverso banche, società finanziarie, uffici di cambio, centri off-shore e altri intermediari, alla loro trasformazione in oro, preziosi, oggetti di valore, assegni derivanti da false vincite al gioco, ecc., fino appunto all'investimento in attività lecite a ripulitura avvenuta.

Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che è un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia dal d.lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa antiriciclaggio in Italia), è l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori; di dette informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone, e valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria, per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.

Secondo i dati pubblicati annualmente da questo organismo, negli ultimi dieci anni (dal 2009 al 2018) in Emilia-Romagna sono state segnalate all'UIF quasi 50.000 operazioni sospette di riciclaggio, pari al 10% di tutte le segnalazioni avvenute nel territorio nazionale. Osservandone l'andamento nel tempo, va detto che il numero di segnalazioni è aumentato costantemente in Emilia-Romagna e nel resto dell'Italia, e ciò va interpretato sicuramente come un possibile tentativo di espansione criminale nell'economia legale, ma probabilmente anche di una accresciuta sensibilità e attenzione per il problema del riciclaggio da parte dei soggetti che sono incaricati a trasmettere le segnalazioni all'UIF, ovvero principalmente degli operatori finanziari e in second'ordine dei professionisti (basti pensare che dal 2009 al 2018 il numero di segnalazioni è quasi quintuplicato sia in regione che in Italia).

Un andamento simile del fenomeno, seppure con numeri sensibilmente inferiori rispetto alle segnalazioni all'UIF, lo si riscontra nei dati delle denunce delle forze di polizia (i dati della delittuosità), secondo i quali i reati di riciclaggio in regione sono cresciuti costantemente negli ultimi dieci anni, passando dalle 95 denunce del 2009 alle 124 del 2018. Ciò detto, va tuttavia rilevato che nel decennio in esame la regione ha detenuto costantemente tassi di reato di riciclaggio inferiori alla media nazionale. Nell'ultimo anno (il 2018), ad esempio, la regione ha registrato un tasso di 2,8 denunce per riciclaggio ogni 100.000 abitanti a fronte di un tasso nazionale pari a 3,1 denunce ogni 100.000 abitanti. Naturalmente si riscontrano differenze sostanziali fra le diverse province della regione. Modena soprattutto, ma anche Ravenna e Rimini sono i territori della regione dove l'incidenza di questo reato è maggiore quasi costantemente. Nell'ultimo anno, ad esempio, il tasso per il reato di riciclaggio di Modena è risultato di 7,4 ogni 100 mila abitanti e quello di Ravenna di 3,8 a fronte di un tasso medio regionale di 2,8 ogni 100 mila abitanti.

Come è noto, i capitali illeciti, una volta ripuliti attraverso complesse operazioni finanziarie realizzate da professionisti spesso a servizio esterno delle organizzazioni criminali, altre volte strutturati al loro interno, sono immessi nell'economia legale e utilizzati per l'acquisto di attività economiche, immobili e, quando necessario, per corrompere pubblici funzionari o condizionare la politica.

Quello della corruzione è un fenomeno difficile da misurare non solo perché è difficile definirne correttamente i contorni, ma perché presenta anche, come è ovvio, un elevatissimo sommerso. Tuttavia, se ci si limita a osservare i delitti commessi negli ultimi anni in Emilia-Romagna da pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, anche in questo caso si può notare una crescita non trascurabile del fenomeno. In particolare, dal 2011 al 2017 (che è l'ultimo anno per cui si dispone dei dati dell'Autorità giudiziaria), i procedimenti per i reati di questo tipo per i quali l'Autorità giudiziaria ha iniziato l'azione penale sono stati 2.317 (il 5% di quelli definiti in tutti i distretti giudiziari del paese). Va precisato che per quasi il 70% di questi procedimenti si è trattato di violazioni dei doveri d'ufficio e abusi, mentre la restante parte riguardava reati più strettamente collegati ai fenomeni corruttivi. In particolare, nel settennio in esame l'Autorità giudiziaria ha iniziato l'azione penale per 341 procedimenti riguardanti delitti di peculato, 237 di malversazione, 66 di concussione e 154 di corruzione vera e propria.

Non trascurabile, infine, è il numero di soggetti condannati con sentenza irrevocabile per avere commesso tali reati. In particolare, 949 sono i pubblici ufficiali che dal 2011 al 2017 sono stati condannati per avere commesso delitti contro la pubblica amministrazione, di cui 159 per peculato, 16 per malversazione, 54 per concussione e 93 per corruzione.

Procedimenti penali per i quali l’Autorità giudiziaria ha iniziato l’azione penale e condannati con sentenza irrevocabile dal 2011 al 2017 in Emilia-Romagna per delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (valori assoluti)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Totale
PROCEDIMENTI PENALI								
Delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione	339	301	292	304	312	339	430	2.317
di cui:								
delitti di peculato	34	41	55	59	52	56	44	341
delitti di malversazione	6	7	13	8	22	33	148	237
concussione	13	9	13	12	6	9	4	66
delitti di corruzione	27	20	30	26	15	16	20	154
CONDANNATI CON SENTENZA DEFINITIVA								
Delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione	172	151	114	143	145	124	100	949
di cui:								
delitti di peculato	16	31	20	19	21	30	22	159
delitti di malversazione	1	0	0	1	4	6	4	16
concussione	12	9	6	6	5	13	3	54
delitti di corruzione	13	13	13	18	9	8	19	93

Attività di contrasto sociale e amministrativo

Con l’adozione della L.R. 18/2016 la Regione Emilia-Romagna ha dedicato una particolare attenzione ai progetti di promozione della legalità. Sono incentivate tutte le iniziative per la promozione della cultura della legalità sviluppate d’intesa con i diversi livelli istituzionali, ivi incluse le società a partecipazione regionale, che comprendono anche il potenziamento dei programmi di formazione del personale e lo sviluppo della trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Numerose disposizioni sono volte a rafforzare la prevenzione dei fenomeni di corruzione ed illegalità a partire dal settore degli appalti pubblici. Tra le misure previste:

- la valorizzazione del rating di legalità delle imprese (art. 14);
- la creazione di elenchi di merito, a partire dal settore dell’edilizia ed in tutti i comparti a maggior rischio di infiltrazione mafiosa (art. 14);

- la diffusione della Carta dei Principi delle Imprese e dell'Elenco di Merito delle imprese e degli operatori economici (art. 14);
- Il monitoraggio costante degli appalti pubblici, anche in collaborazione con l'Autorità anticorruzione (art. 24);
- La riduzione delle stazioni appaltanti, favorendo la funzione di centrale unica di committenza esercitata dalle unioni di comuni (art. 25);
- La promozione della responsabilità sociale delle imprese, al fine di favorire il pieno rispetto delle normative e dei contratti sulla tutela delle condizioni di lavoro (art. 26).

Ulteriori misure specifiche vengono adottate per il settore dell'autotrasporto e facchinaggio, con il potenziamento dell'attività ispettiva e di controllo negli ambiti della logistica, e in quelli del commercio, turismo, agricoltura e della gestione dei rifiuti, anche al fine di contrastare i fenomeni del caporalato e dello sfruttamento della manodopera (artt. 35-42). Viene favorita poi una maggiore condivisione di informazioni sui controlli da parte dei corpi deputati alla protezione del patrimonio naturale, forestale e ambientale in genere, oltre al maggiore sostegno alle attività della rete del lavoro agricolo, cercando di prevenire l'insorgenza di fenomeni illeciti all'interno del contesto agricolo.

Recentemente la Giunta regionale, con propria delibera n. 2151 del 22/11/2019 ha approvato il **Piano integrato delle azioni regionali per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile e la prevenzione del crimine organizzato e mafioso e dei fenomeni corruttivi relativo al biennio 2020/2021**, ai sensi dell'art. 3 della L.R. 28 ottobre 2016, n. 18 "*Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili*".

Per quanto attiene specificatamente le strategie regionali di prevenzione e di contrasto e dell'illegalità all'interno dell'amministrazione regionale e delle altre amministrazioni pubbliche, la Regione - in base all'art. 15 della l.r. n. 18 del 2016 - ha promosso l'avvio di una "**Rete per l'Integrità e la Trasparenza**", ossia una forma di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza delle amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo.

Il progetto, approvato dalla Giunta regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza della Assemblea legislativa, è supportato anche da ANCI E-R, UPI, UNCEM e Unioncamere, con i quali è stato sottoscritto apposito Protocollo di collaborazione il 23 novembre 2017.

La Rete, a cui hanno aderito, ad oggi, ben **195 enti**, permette ai relativi Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza di affrontare e approfondire congiuntamente i vari e problematici aspetti della materia, creando azioni coordinate e efficaci, pertanto, di contrasto ai fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione nel nostro territorio.

Prosegue poi l'azione di **diffusione della Carta dei Principi di responsabilità sociale di imprese e la valorizzazione del rating di legalità**, attraverso i bandi per l'attuazione delle misure e degli

interventi della DG Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa. L'adesione diviene così requisito indispensabile per l'accesso ai contributi previsti dai bandi.

Continua l'attività dell'**Osservatorio regionale dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture**, che fornisce anche assistenza tecnica alle Stazioni Appaltanti, enti e soggetti aggiudicatori del territorio regionale, per la predisposizione dei bandi, di promozione del monitoraggio delle procedure di gara, della qualità delle procedure di scelta del contraente e della qualificazione degli operatori economici.

È stato realizzato l'aggiornamento dell'**Elenco regionale dei prezzi delle opere pubbliche**.

In relazione all'art. 34, della L.R. n. 18/2016, è continuata l'attività relativa all'aggiornamento dell'**Elenco di merito degli operatori economici del settore edile e delle costruzioni**. La formazione dell'Elenco di merito, che conta ad oggi **1.506 imprese iscritte**, persegue due principali finalità: a) la prima è rivolta alla costituzione di una banca dati a cui le Stazioni Appaltanti, i Comuni, i committenti, i professionisti ed i cittadini possono attingere per affidare incarichi alle imprese; b) la seconda riguarda l'attuazione del principio della semplificazione offrendo la possibilità, ove si realizzino le condizioni normative ed organizzative, di non dover ripresentare i medesimi documenti previsti per altri adempimenti.

È stato aggiornato e adeguato al nuovo Codice degli appalti pubblici D. Lgs. 50/2016 e ss.mm. ii. il sistema informativo SITAR, ora denominato **SITAR 2.0**; l'Osservatorio regionale, quindi, con il nuovo sistema informativo, a partire dagli ultimi mesi del 2017, ha svolto in modo più efficace la propria attività di monitoraggio dell'intero ciclo di realizzazione degli appalti pubblici dalla fase di programmazione a quella del collaudo, tenendo conto delle sue specificità in relazione alla tipologia e all'importo. Il SITAR 2.0 permette inoltre di assolvere in modo unitario alle diverse esigenze di monitoraggio dei vari organismi legalmente deputati, concentrando in un'unica banca dati le diverse informazioni e semplificando l'azione di invio, realizzando quindi il monitoraggio previsto dal Codice dei contratti pubblici in modo completamente informatico e rendendolo più efficiente e meno gravoso per i soggetti coinvolti.

Con l'approvazione della **nuova legge urbanistica regionale (L.R. 21 dicembre 2017 n. 24 - Disciplina regionale sulla tutela e l'uso del territorio)**, sono state introdotte **norme ed obblighi specifici di contrasto dei fenomeni corruttivi e delle infiltrazioni della criminalità organizzata nell'ambito delle operazioni urbanistiche**. In particolare, l'**articolo 2 (Legalità, imparzialità e trasparenza nelle scelte di pianificazione)**, oltre a ribadire che le amministrazioni pubbliche devono assicurare, anche nell'esercizio delle funzioni di governo del territorio, il rispetto delle disposizioni per la prevenzione della corruzione, la trasparenza e contro i conflitti di interesse, definite dalle leggi statali e dall'ANAC, introduce inoltre **l'obbligo di acquisire l'informazione antimafia**, disciplinata dall'articolo 84 del D. Lgs. 159/2011, relativamente ai **soggetti privati che propongono alle amministrazioni comunali l'esame e l'approvazione di progetti urbanistici**, nell'ambito dei diversi procedimenti regolati dalla legge (accordi operativi, accordi di programma e procedimento

unico per i progetti di opere pubbliche e di interesse pubblico e per le modifiche di insediamenti produttivi).

A seguito di diversi incontri tematici e della deliberazione di Giunta n. 15 del 8 gennaio 2018, è stato sottoscritto il **9 marzo 2018 il Protocollo di intesa per la legalità negli appalti di lavori pubblici e negli interventi urbanistici ed edilizi**, tra la Regione, il Commissario delegato per la ricostruzione e le nove Prefetture/Uffici territoriali del governo, operanti in Emilia-Romagna, volto ad incrementare le misure di contrasto ai tentativi di inserimento della criminalità organizzata nel settore delle opere pubbliche e dell'edilizia privata, migliorando l'interscambio informativo tra gli enti sottoscrittori, garantendo maggiore efficacia della prevenzione e del controllo, anche tramite l'estensione delle verifiche antimafia a tutti gli interventi finanziati con fondi destinati alla ricostruzione. Nell'ambito di tale Protocollo, volto ad aggiornare, integrare e rinnovare l'omologo accordo siglato il 5 marzo 2012, tra la Regione e le Prefetture, oltre a recepire il nuovo Codice degli appalti pubblici, con la **deliberazione di Giunta n. 2032 del 14/11/2019**, è stato approvato l'Accordo attuativo dell'Intesa per la legalità firmato il 9 marzo 2018 per la presentazione alle Prefetture-UTG, attraverso il sistema informativo regionale SICO della notifica preliminare dei cantieri pubblici, di cui all'art. 26 del Decreto Legge 4 ottobre 2018, n. 113 (convertito con modificazioni dalla legge 1 dicembre 2018, n. 132). Tale Accordo dà anche attuazione a quanto previsto dagli art. 30 e 31, della LR. 18/2016, in materia di potenziamento delle attività di controllo e monitoraggio della regolarità dei cantieri.

Inoltre, si prevedono anche misure indirizzate ad agevolare **l'attuazione dell'art. 32 della L.R. 18/2016 sul requisito della comunicazione antimafia per i titoli abilitativi edilizi relativi ad interventi di valore complessivo superiore a 150mila euro**, nonché l'attuazione delle richiamate norme della nuova legge urbanistica regionale (L.R. n. 24 del 2017) inerenti all'obbligo di informazione antimafia per i soggetti privati proponenti progetti urbanistici.

Con il Protocollo, firmato il 9 marzo 2018, per le specifiche esigenze legate al processo della ricostruzione post-sisma, fino alla cessazione dello stato di emergenza, il Commissario delegato alla ricostruzione si impegna a mettere a disposizione delle Prefetture che insistono sul cd. "cratere" (Bologna, Ferrara, Modena e Reggio Emilia) le risorse umane necessarie e strumentali con il coinvolgimento, anche ai fini della programmazione informatica, di personale esperto.

Va rimarcato che il Protocollo migliora l'interscambio informativo tra le Prefetture e le altre Pubbliche amministrazioni per garantire una maggiore efficacia e tempestività delle verifiche delle imprese interessate, ed è anche teso a concordare prassi amministrative, clausole contrattuali che assicurino più elevati livelli di prevenzione delle infiltrazioni criminali.

Va rimarcato, inoltre, che le misure di prevenzione e contrasto ai tentativi di infiltrazione criminale e mafiosa sono estese non solo all'ambito pubblico, ma anche al settore dell'edilizia privata puntando a promuovere il rispetto delle discipline sull'antimafia, sulla regolarità contributiva, sulla sicurezza nei cantieri e sulla tutela del lavoro in tutte le sue forme.

Con la sottoscrizione di accordi di programma, la Regione poi ha sostenuto un ampio spettro di azioni nell'ambito della **promozione della cultura della legalità**: interventi di sensibilizzazione e formativi, specialmente per i più giovani; costituzione di "Centri per la legalità"; attivazione di **Osservatori locali sulla criminalità organizzata e per la diffusione della cultura della legalità**. Ne è stata sostenuta la creazione: nella provincia di Rimini, nella Città Metropolitana di Bologna, nelle amministrazioni comunali di Forlì e Parma e nelle Unioni Terre d'Argine (MO) e Tresinaro Secchia (RE).

In **materia forestale**, a livello legislativo, con l'introduzione dell'art. 3 della L.R. 18 luglio 2017, n. 16 (*«Disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento regionale in materia ambientale e a favore dei territori colpiti da eventi sismici»*) è stato modificato l'art. 15 della L.R. n. 30/1981 prevedendo che ai fini dello svolgimento delle funzioni di vigilanza e accertamento delle violazioni del Regolamento forestale, spettanti ai Comuni e alle loro Unioni, la Regione promuove le forme di collaborazione di cui all'articolo 42 della L.R. 18/2016 con l'Arma dei Carabinieri e con gli altri soggetti preposti, e che analoghe forme di collaborazione, per le medesime finalità, possono essere attivate dagli enti competenti in materia forestale e dagli enti di gestione delle aree protette e dei siti della Rete natura 2000.

Con l'approvazione del nuovo Regolamento Forestale Regionale n. 3/2018 (in vigore dal 15/9/2018) e delle relative disposizioni attuative dedicate al funzionamento del sistema telematico regionale (con deliberazione di Giunta regionale n. 1437 del 10/9/2018) è stata completata la regolazione del nuovo sistema, attraverso il quale le autorizzazioni rilasciate dagli enti competenti e le comunicazioni presentate dagli interessati sono autonomamente rese disponibili ai soggetti e alle autorità preposti alle attività di controllo, preventivamente abilitati per l'esercizio delle loro funzioni.

Il sistema così impostato è uno strumento di efficienza e semplificazione non solo nella gestione delle autorizzazioni e delle comunicazioni relative agli interventi forestali, ma anche nel monitoraggio e nel controllo degli stessi. Dal 15/9/2018 (data di entrata in vigore del nuovo Regolamento forestale) ad oggi, attraverso il sistema telematico regionale sono stati gestiti più di 4.000 procedimenti, relativi a interventi che hanno complessivamente interessato circa 9.000 ettari del territorio regionale.

