

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

2021-2023

**Approvato con Determinazione della Direttrice n. 135 del
22/03/2021**

INDICE

INDICE	2
PREMESSA	6
1. Finalità e struttura del Piano triennale di prevenzione della corruzione	7
2. Quadro normativo di riferimento	9
2.2 Le specificità dell'ordinamento giuridico regionale	10
2.2.1 Rete per l'integrità e la trasparenza della Regione Emilia-Romagna	11
2.3 Principi generali di orientamento	12
2.4 Definizioni	13
3 Analisi del contesto esterno ed interno	13
3.1 Analisi del contesto	13
3.2 Analisi del contesto esterno.....	13
3.2.2 La programmazione regionale del diritto allo studio universitario	15
3.2.3 L'Emilia-Romagna: una Regione attrattiva di Città universitarie	16
3.2.4. Scenario economico-sociale a livello regionale	17
3.2.5 Descrizione del profilo criminologico del territorio emiliano-romagnolo	18
3.3 Analisi del contesto interno	18
3.3.1 ER.GO e la sua missione istituzionale	18
3.3.2 Funzioni e competenze	18
3.3.3 La riforma introdotta con la Legge Regionale 18 giugno 2015 n. 6	24
3.3.4 L'organizzazione interna ad ER.GO	24
3.3.5 Personale dipendente e classificazione	26
4 Struttura di riferimento	27
4.1 Gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione.....	27
4.2 La Giunta regionale.....	28
4.3 Il Direttore.....	28
4.4 Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	28
4.4.1 La nomina	28
4.4.2 Compiti	29
4.4.3 Staff di supporto operativo	30
4.4.4 Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza e l'accesso civico	31
4.5 Il Comitato guida per la Trasparenza e l'accesso civico.....	31
4.6 Il Comitato di Direzione.....	32

4.7 Titolari di P.O.....	32
4.8 I dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda	33
4.9 Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).....	34
4.10 Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD).....	36
5 Le Responsabilità.....	38
5.1 Responsabilità del RPCT.....	38
5.2 La responsabilità dei dirigenti	39
5.3 La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione della corruzione.....	39
PARTE II	39
PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E GESTIONALE	39
6 Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2021-2023	40
6.1 Rinvio alla Relazione programmatica al Bilancio triennale di previsione 2021-2023	41
6.2 Il Piano Triennale della Performance.....	45
6.3 Il Piano della formazione	45
PARTE III	47
AREE A RISCHIO.....	47
7 Individuazione delle aree a rischio corruzione.....	47
7.1 Aree a rischio "generalì"	47
7.2 Aree a rischio "specifico"	48
7.3 Determinazione delle Aree a rischio corruzione.....	49
PARTE IV	52
GESTIONE DEL RISCHIO.....	52
8 Il processo di gestione del rischio. Metodologia.....	52
8.1 La mappatura dei processi amministrativi.....	52
8.1.1 Attività della fase	53
8.1.2 Prodotti della fase	53
8.1.3 Attori della fase	53
8.2 La valutazione del rischio corruzione	53
8.2.1 Attività della fase	54
8.2.2 Sotto-fase della identificazione del rischio	54
8.2.3 Attori della fase	55
8.2.4 Analisi del rischio	56
8.2.5 La valutazione del rischio corruzione	56
8.2.6 Ponderazione del rischio.....	57
8.3 Trattamento del rischio di corruzione.....	60

9	Misure generali e obbligatorie di prevenzione della corruzione	61
9.1	Trasparenza: rinvio al PTTI (cfr. Parte V)	61
9.2	Formazione del personale (cfr. § 2 PNA 2019)	62
9.3	Codice di Comportamento dei dipendenti di ER.GO (cfr. § 1.3.3 PNA 2019)	64
9.4.1	La rotazione “straordinaria” del personale (cfr. § 1.2 PNA 2019)	68
9.5	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse (artt. 6, 7 e 13 D.P.R. n. 62/2013) (cfr. § 1.4.1 PNA 2019)	68
9.6	Svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti di ER.GO (cfr. § 1.7 PNA 2019)	69
9.7	Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di amministratore di vertice e degli incarichi dirigenziali (cfr. § 1.5 PNA 2019)	71
9.8	Conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione (art. 35bis D.Lgs. n. 165/2001; § 1.6 PNA 2019)	73
9.9	Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro. Il divieto di <i>pantouflage</i> (cfr. § 1.8 PNA 2019)	73
9.10	Tutela del <i>whistleblower</i> (cfr. § 8 PNA 2019)	74
9.10	Protocolli di legalità o Patti d’integrità negli affidamenti (§ 1.9 PNA 2019)	76
9.11	Azioni di sensibilizzazione sui temi della legalità e dell’etica pubblica	77
9.12	Area di rischio relativa ai “Contratti pubblici”	78
	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:	78
9.12.1	Composizione e nomina delle Commissioni giudicatrici “interne” (§ 1.6 PNA 2019). Conflitto di interessi dei componenti delle Commissioni di gara per l’affidamento di contratti pubblici e controlli relativi all’assenza di cause di “inconferibilità” ed “incompatibilità”, oggetto di dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.	81
9.13	Monitoraggio dei tempi procedimentali	84
9.14	Monitoraggio dei rapporti Amministrazione-soggetti con cui sono stati stipulati contratti (cfr. PNA 2013 Tavola n. 17)	84
10	Monitoraggio sulla implementazione delle Misure	86
11	Monitoraggio del PTPC	87
12	Consultazione	88
12.1	Canali d’ascolto	89
13	Incontri dello staff anticorruzione	89
14	Relazione annuale del RPCT	89
15.	Programmazione delle Misure generali e specifiche per le annualità 2021, 2022 e 2023	90
	PARTE V	104
	SEZIONE TRASPARENZA - IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L’INTEGRITA’ (PTTI)	104

16	La trasparenza in ER.GO	104
17	Premessa normativa	107
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. ..	109
	18.1 Il processo di attuazione degli obblighi di pubblicazione, monitoraggio e vigilanza interna	113
	18.2 La responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione	115
19	Le Misure per assicurare l’efficacia dell’istituto dell’Accesso civico	116
20	Trasparenza, accessi e nuova disciplina della tutela dei dati personali (GDPR) (cfr. PNA 2019 §4.2)	119
21	Gli obiettivi e le azioni in materia di trasparenza	122
22	Processo di adozione del Piano (Cfr. § 5 - 6 PARTE II PNA)	130
	22.1 Descrizione dell’iter seguito per l’elaborazione del Piano.....	130
	22.2 Pubblicazioni e comunicazioni obbligatorie.....	130
	Appendice 1	132
	Appendice 2	148

PREMESSA

Il presente Piano illustra le strategie di ER.GO in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e di trasparenza, nel rispetto del dettato legislativo e degli indirizzi dell'Autorità Nazionale Anticorruzione. In coerenza con l'impianto del Piano triennale di prevenzione della corruzione della Giunta regionale, esso si compone delle seguenti Parti:

Parte I: Descrizione del quadro generale di riferimento, della normativa, del contesto esterno ed interno all'Azienda e del quadro organizzativo finalizzato alla prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Parte II: Individuazione degli obiettivi strategici per il triennio e il raccordo con i principali documenti di programmazione strategico-gestionale dell'Azienda

Parte III: Individuazione delle aree a rischio corruttivo "generali" e "speciali"

Parte IV: Analisi del rischio insito nei processi aziendali, ponderazione del rischio rilevato con illustrazione della metodologia utilizzata per la gestione del rischio; 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 adozione del Piano.

PARTE I QUADRO GENERALE

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

Ciascun Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza viene adottato in attuazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, che prevede che tutte le Amministrazioni Pubbliche definiscano, entro il 31 gennaio di ogni anno – salvo proroghe - un Piano triennale di prevenzione della corruzione, che elabori una valutazione del livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, indichi gli interventi organizzativi volti a prevenire i rischi e predisponga procedure dirette a selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il presente Piano è stato concepito in una logica di continuità con i precedenti tenendo presente l’attuale situazione pandemica.

Al contempo, ER.GO, nella redazione del presente atto di programmazione ha tenuto conto sia dei contenuti del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (approvato con Delibera ANAC n.1064 del 13/11/2019 che rivede ed integra gli orientamenti maturati dall’Autorità nel corso del tempo), sia degli indirizzi impartiti dalla Giunta Regionale con **Deliberazione n.1839 del 03/12/2020**, che forma parte integrante e sostanziale del presente Piano (**Appendice 1**).

Si ricorda infatti che ai sensi della L.R. n.43/2001, l’Azienda ER.GO appartiene al sistema degli Enti regionali, per cui è tenuta a recepire anche in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, gli atti di indirizzo della Regione Emilia-Romagna, con gli opportuni adattamenti al proprio contesto organizzativo e alla propria missione istituzionale.

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, adotta autonomamente il proprio PTPC, che ora ricomprende anche la Sezione della trasparenza (PTPCT), rispettando i contenuti dell’Accordo siglato con la stessa Regione Emilia-Romagna (a seguito della Determinazione della Direttrice n. 1 dell’11 gennaio 2017), che prevedono, tra l’altro, il recepimento e l’applicazione, salvi gli eventuali necessari adeguamenti alla struttura organizzativa dell’Azienda, nei tempi indicati, di tutti gli indirizzi dettati dalla Regione Emilia-Romagna, in materia di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza, anche attraverso il relativo Responsabile (RPCT) della Giunta.

La Delibera di Giunta regionale riferita al triennio 2021-2023, detta le “Linee guida per l’aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione con particolare agli “indirizzi riferiti ai contenuti della “Parte I Quadro generale” (D.G.R. Allegato A, § 2) secondo cui: Il par. 1, “Finalità e struttura del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza”, e il par. 2 “Quadro normativo di riferimento”, sono confermati, fatti salvi eventuali e necessari aggiornamenti a seguito dell’evoluzione normativa; il §. 3, “Analisi del contesto esterno ed interno”, oltre a dover essere aggiornato per quanto riguarda la descrizione del contesto interno, deve

invece essere adeguato, per la descrizione del contesto esterno, al documento in corso di elaborazione da parte dell'apposito Gruppo di lavoro costituito in seno alla Rete per l'Integrità e la Trasparenza (R.I.T.), ai sensi dell'art. 15 della L.R. n. 18/2016).

L'adozione del Piano di prevenzione della corruzione costituisce per ER.GO, oltre che un adempimento, uno strumento indispensabile per diffondere internamente ma anche verso i propri interlocutori esterni la cultura della legalità e dell'integrità pubblica.

In via preliminare, occorre chiarire che la Legge n. 190/2012¹ ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico il concetto di "corruzione" in senso amministrativo, da intendere come insieme di atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle Amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Pertanto, nell'ordinamento interno e quindi ai fini del presente Piano, quando ci si riferisce alla "corruzione" si fa riferimento non solo alla violazione degli artt. 318, 319, 319 ter del Codice Penale e all'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, di cui al Titolo I, I Capo I del Libro II del Codice Penale, ma anche a quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'apparato pubblico a causa dell'uso distorto di risorse, funzioni, processi dell'Amministrazione, da parte di uno o più soggetti interni che piegano a fini privati le funzioni/mansioni loro attribuite, a discapito dell'interesse pubblico.

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

a) individuare le attività anche ulteriori rispetto a quelle indicate al comma 16 dell'art. 1 della medesima legge², nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e definire le relative misure di contrasto, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lett. a) *bis*, del D.Lgs. 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 lett. 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

¹ Con L.n.190/2012 è stata data attuazione, nel nostro ordinamento, alla Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), adottata a Merida dall'Assemblea Generale il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato Italiano con Legge 3 agosto 2009, n. 116. "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", così avverte la Circolare n.1 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 25 gennaio 2013, rubricata "Legge n. 190 del 2012. Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione".

² "...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".

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 obblighi di trasparenza ulteriori e specifici rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di legge.

2. Quadro normativo di riferimento

La Legge n. 190 del 2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” ha disegnato un quadro organico di strumenti e soggetti volto a rafforzare l'effettività delle azioni di prevenzione e contrasto al fenomeno corruttivo, anche tenuto conto degli orientamenti internazionali in materia.

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

La Legge n. 190/2012 si inserisce in un contesto ordinamentale in materia di prevenzione e repressione della corruzione, che si è arricchito via via di altre rilevanti previsioni normative, tra le quali si evidenziano:

- **D.L. 24 giugno 2014, n. 90** convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 recante “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari” ha trasferito interamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni;
- **D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33** il (cd. “Codice della 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”;
- **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”;
- **D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97**, recante modifiche sia alle disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni (per 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 (“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 (ANAC).

È opportuno menzionare anche:

- **Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62** “Regolamento recante il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 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 Pubblica Amministrazione, 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”;
- **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”.

2.1 Piano Nazionale e Piano Triennale di prevenzione della corruzione

Nell’elaborazione del presente Piano si è tenuto conto di quanto prescritto nell’ultimo Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall’ANAC, che, come noto, costituisce atto di indirizzo per tutte le Pubbliche Amministrazioni allo scopo di indirizzarle nella identificazione dei rischi di corruzione e di suggerire alcune possibili Misure, organizzative e procedurali, di prevenzione e/o di contrasto di tali fenomeni, la cui effettiva e definitiva configurazione è naturalmente rimessa agli Enti ai quali il documento è rivolto.

Con delibera 11 settembre 2013 n. 72 la allora Commissione Indipendente per la Valutazione Trasparenza e Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), oggi Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ha approvato e pubblicato il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2013), successivamente aggiornato nel 2015 con determinazione 28 ottobre 2015 n. 12 (PNA 2015) e nel 2016 con delibera 3 agosto 2016 n. 831 (Aggiornamento PNA 2016).

In particolare, con l’aggiornamento 2016, l’ANAC si è allineata alle rilevanti modifiche legislative intervenute, con particolare riferimento al decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche” (di seguito D.Lgs. n. 97/2016) e il D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 “Codice dei Contratti pubblici”.

Successivamente il Consiglio dell’Autorità Anticorruzione, con delibera 22 novembre 2017 n. 1208, ha approvato l’aggiornamento 2017 al PNA e ha pubblicato sul proprio sito web l’aggiornamento 2018 al PNA (delibera n. 1074 del 21.11.2018).

In data 24 luglio 2019 l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), ha pubblicato sul proprio sito web un’importante consultazione pubblica sul tema del contrasto alla corruzione, addivenendo, con Deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, all’approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, tuttora vigente, che individua criteri e metodologie per una strategia della prevenzione della corruzione anche a livello decentrato.

2.2 Le specificità dell’ordinamento giuridico regionale

Premesso che ER.GO, quale Azienda strumentale della Regione Emilia-Romagna, appartiene al sistema degli Enti regionali, è opportuno dar conto della specificità dell'ordinamento giuridico regionale di riferimento.

Si precisa che le prescrizioni della L. n. 190/2012 si applicano a *“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'art. 97 della Costituzione.

Tuttavia i commi 60 e 61 del medesimo articolo, subordinano all'adozione di apposite Intese, da assumere in sede di Conferenza unificata, di cui all'articolo 8, comma 1, del D.lgs. n. 281/1997, gli adempimenti in materia, con indicazione dei relativi termini, da parte delle Regioni, 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. l'obbligo di individuare per ogni Amministrazione 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. la possibilità di tenere conto della specificità degli enti di “piccole dimensioni”, con l'adozione di moduli flessibili rispetto alle previsioni generali.

In particolare, la Regione Emilia-Romagna, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa, garantita costituzionalmente, ha previsto, all'art. 7 della L.R. 20 dicembre 2013, n. 26 (*“Disposizioni urgenti in materia di organizzazione del lavoro nel sistema delle Amministrazioni regionali”*) 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;
- si possano 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.

-

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

In attuazione 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”* 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”*, che persegue i 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.

La Rete, inoltre, può porsi 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.

Il Direttore di ER.GO, con Determinazione n. 554 del 29/12/2017, ha autorizzato il RPCT aziendale ad aderire alla Rete regionale, quale importante sede di confronto tra gli RPCT delle Amministrazioni pubbliche aderenti, operanti in diversi settori amministrativi ma situate tutte nel territorio regionale, al fine di condividere metodologie e strategie di contrasto alla corruzione da tradurre nella previsione di misure di prevenzione il più possibile coerenti con le caratteristiche del contesto socio-economico del territorio emiliano-romagnolo .

Con Deliberazione di Giunta Regionale n. 5642 del 20/04/2018, la Regione Emilia-Romagna ha poi costituito il Tavolo di coordinamento della Rete, presieduto dal RPCT della Giunta Regionale, cui partecipano i referenti di Amministrazioni individuate all'interno di macro tipologie, ad esempio gli Uffici Periferici dello Stato, la R.E.R., gli Enti regionali etc.

2.3 Principi generali di orientamento

In coerenza con quanto indicato nel PNA 2019, nella predisposizione del presente Piano di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) sono stati rispettati i principi guida sotto indicati, di carattere strategico, metodologico e finalistico.

Principi strategici:

- a) cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio: i responsabili delle strutture sono stati coinvolti nel processo di gestione del rischio corruzione, con particolare riferimento alle fasi di valutazione e di trattamento dei rischi, così come sono stati coinvolti nei percorsi ed eventi di formazione e informazione nelle materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché nella consultazione prima della formale adozione del presente PTPCT;
- c) collaborazione tra Amministrazioni: per approfondimenti tematici e per realizzare economie di scala nei processi di attuazione della normativa di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stata attivata una forma di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza degli Enti del territorio emiliano-romagnolo (Rete per l'Integrità e la Trasparenza, prevista dall'art. 15 della L.R. n. 18 del 2016, di cui si dirà in seguito);

Principi metodologici:

- a) prevalenza della sostanza sulla forma: la gestione del processo del rischio corruzione è avvenuta tenendo conto, nel dettaglio, delle caratteristiche del contesto esterno e di quello interno, di seguito descritto;
- b) gradualità: le diverse fasi del processo di gestione del rischio, sono state affrontate e sviluppate secondo una logica di progressivo approfondimento e affinamento, nei vari cicli di gestione del rischio corruzione finora succedutisi, in conformità con l'aggiornamento della mappatura dei processi;
- c) selettività: il trattamento del rischio avviene a partire dai processi risultati a rischio più elevato; sono state introdotte nuove misure di contrasto del rischio, soltanto dopo avere considerato quelle già esistenti e solo se nuove misure sono ritenute effettivamente necessarie;
- d) integrazione: è assicurata una piena integrazione tra il processo di gestione del rischio corruzione e il ciclo di gestione della performance, secondo le indicazioni esplicitate dall'ANAC (PNA 2019);
- e) miglioramento e apprendimento continuo: il processo di gestione del rischio è improntato a una logica di continuo miglioramento, grazie ai processi di apprendimento generati dal sistema di monitoraggio promosso internamente per verificare l'attuazione delle misure e del sistema di prevenzione nel suo complesso.

Principi finalistici:

a) **effettività:** il processo di gestione del rischio, privilegiando l'adozione di misure di sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità, è orientato a ridurre effettivamente l'esposizione delle strutture ai rischi di corruzione, coniugandosi con i criteri di efficacia ed efficienza dell'operato delle strutture coinvolte nell'attuazione del presente Piano;

b) **orizzonte del valore pubblico:** il processo di gestione del rischio, improntato allo sviluppo della "cultura dell'integrità" nei soggetti addetti alla cura dell'interesse pubblico, genera un miglioramento del livello di fiducia per tutti i cittadini e comunque tutti gli utenti dell'Azienda regionale (studenti destinatari dei benefici economici e altri servizi).

2.4 Definizioni

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

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

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

Rischio: effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento;

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

Titolare del rischio: soggetto dotato di responsabilità e autorità per gestire il rischio.

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 soffermarsi dapprima sulle caratteristiche del contesto in cui l'Azienda opera per meglio perseguire la sua missione istituzionale, quindi sulle peculiarità dell'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 a.a. 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022, ai sensi della L.R. n. 15/2007 e ss.mm.ii**" adottato con la Deliberazione Assemblea Legislativa 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, comma 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. Alla legge hanno fatto seguito due decreti ministeriali che hanno definito i criteri di riparto del Fondo tra le regioni.

Anche il diritto allo studio universitario è stato interessato da alcuni interventi normativi nell'ambito delle misure straordinarie conseguenti l'emergenza sanitaria COVID 19. Si tratta di provvedimenti che introducono elementi di flessibilità nel sistema degli interventi e nelle modalità di erogazione, tenuto conto della pressoché generalizzata sospensione delle attività didattiche in presenza.

In particolare l'art. 236, comma 4 del DL 19 maggio 2020, n. 34, incrementa il FIS di 40 milioni di euro, per sostenere prioritariamente gli ordinari interventi delle regioni in favore degli studenti che risultano idonei ai benefici per il diritto allo studio, nonché, fino alla concorrenza dei fondi disponibili, a sostenere gli eventuali ulteriori interventi promossi dalle regioni, una volta soddisfatti gli idonei, in favore degli studenti che, in conseguenza della emergenza epidemiologica da Covid-19, risultino esclusi dalle graduatorie regionali per carenza dei requisiti di eleggibilità collegati al merito. Inoltre, il DL 14 agosto 2020, n. 104, art. 33 (convertito in Legge 13 ottobre 2020 n. 126) ha stabilito quanto segue: *Limitatamente all'anno accademico 2020/2021, le regioni, le province autonome di Trento e Bolzano e le università, per gli interventi di rispettiva competenza, possono rimodulare, nei limiti delle risorse disponibili, l'entità delle borse di studio destinate agli studenti fuori sede e, in deroga all'articolo 4, comma 8, lettera c), del decreto del Presidente del consiglio dei ministri del 9 aprile 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 172 del 26 luglio 2001, considerare come fuori sede lo studente residente in un luogo distante dalla sede del corso frequentato e che per tale motivo prende alloggio a titolo oneroso nei pressi di tale sede, utilizzando strutture residenziali pubbliche o altri alloggi di privati o enti, anche per un periodo inferiore a dieci mesi, purché non inferiore a quattro mesi. Le disposizioni di cui al presente comma trovano applicazione, ove possibile, anche per l'anno accademico 2019/2020.*».

Ai sensi delle norme sopra richiamate e sulla base di linee guida condivise a livello nazionale in sede di Conferenza delle Regioni e delle Province autonome anche ER.GO ha adottato alcune misure straordinarie a valere per l'a.a. 2020/2021, le borse covid e le borse di studio modulari, definendo in specifici bandi e disposizioni regolamentari le condizioni per accedervi e le modalità di fruizione.

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'attrattività 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.

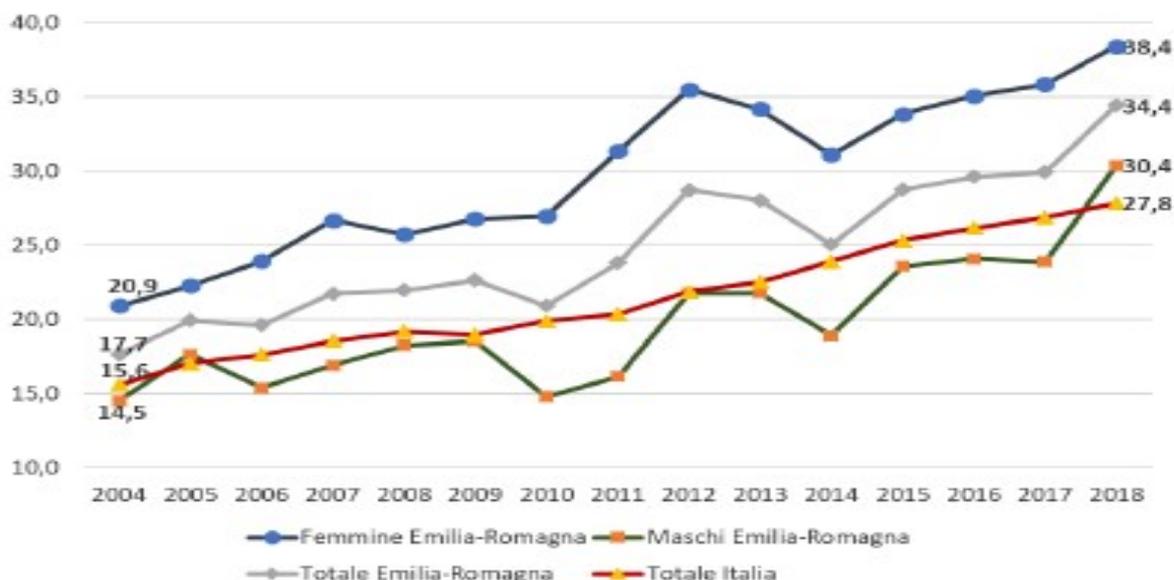
È fondamentale l'impegno sul diritto allo studio anche in ambito nazionale affinché con adeguate risorse statali siano garantiti i benefici e non vengano penalizzati gli studenti di quelle Regioni, tra cui la Regione Emilia-Romagna, che hanno investito in modo continuativo consistenti risorse proprie 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 ss.mm.ii., 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



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

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.

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

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. Scenario economico-sociale a livello regionale

Per la descrizione dello scenario socio-economico regionale si rimanda integralmente all'Aggiornamento 2020 predisposto dall'Ufficio Studi di UnionCamere (§1, **Appendice 2**).

3.2.5 Descrizione del profilo criminologico del territorio emiliano-romagnolo

Per quanto riguarda l'andamento dei fenomeni criminali a livello regionale e le attività di contrasto sociale ed amministrativo alla criminalità si rinvia allo studio del Gabinetto del Presidente della Giunta regionale - Settore sicurezza urbana e legalità fornito dalla struttura di coordinamento della Rete per l'integrità e la Trasparenza-Giunta regionale (§2-3 **Appendice 2**).

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 dotato di autonomia amministrativa, patrimoniale, organizzativa, gestionale, contabile e finanziaria, nonché statutaria e regolamentare.

La *governance* di ER.GO, come viene approfondito al §3.4.2 del presente Piano, è stata revisionata con L.R. n. 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, ricercatori e professori provenienti da altre Università o Istituti di ricerca italiani o stranieri.

In particolare, l'Azienda, che ha la propria sede universitaria 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:

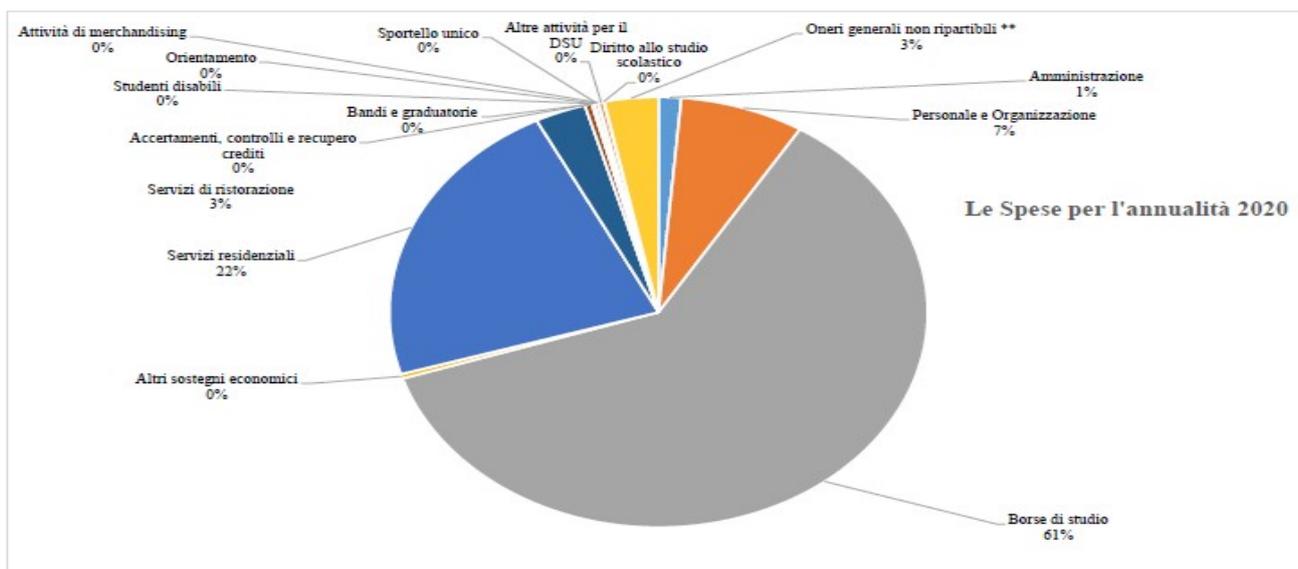
1. interventi di sostegno economico attribuiti tramite concorso:
 - a. borse di studio;
 - b. servizio abitativo;
 - c. contributi vari (straordinari, per programmi di mobilità internazionale, ecc.);
 - d. servizi di accompagnamento di studenti disabili;
2. servizi rivolti invece alla generalità degli 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 2020, 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.

A tal proposito appare importante precisare che il sistema di accessibilità del diritto allo studio in Emilia Romagna ha tenuto e, anzi, si è ulteriormente consolidato registrando un incremento delle domande di borsa di studio e di posti alloggio anche per l'a.a. 2020/2021.

Ecco il dato delle domande per i due benefici principali, con un raffronto rispetto al precedente anno accademico:

Borse di studio

Istituto	a.a. 2020/2021	a.a. 2019/2020	Var. Domande	
	Domande	Domande	v.a.	%
UNIBO	17.094	15.398	1.696	11,01
UNIFE	3.610	3.087	523	16,94
UNIMORE	4.731	4.599	132	2,87
UNIPR	5.084	4.650	434	9,33
AFAM	766	727	39	5,36
Totale	31.285	28.461	2.824	9,92

Posti alloggio

Istituto	a.a. 2020/2021	a.a. 2019/2020	Var. Domande	
	Domande	Domande	v.a.	%
UNIBO	4.949	3.981	968	24,32
UNIFE	827	733	94	12,82
UNIMORE	1.104	1129	-25	-2,21
UNIPR	1.215	1083	132	12,19
AFAM	211	177	34	19,21
Totale	8.306	7.103	1203	16,94

Ulteriore elemento degno di nota, quello relativo alle iscrizioni di studenti internazionali.

Anche per loro si registra un incremento di domande significativo, come risulta dalla sottoriportata Tabella:

Istituto	2020/2021	2019/2020	v.a	%
Unibo	2173	1607	566	35,22
Unife	314	259	55	21,24
Unimore	343	327	16	4,89
Unipr	588	470	118	25,11
Afam	84	112	-28	-25,00
Totale	3502	2775	727	26,20

L'internazionalizzazione è un indicatore fondamentale della qualità del sistema universitario e l'incremento registrato conferma quindi una dimensione tutt'altro che provinciale dei nostri Atenei. A questo si aggiunge la consolidata attrattività di studenti provenienti da fuori regione.

Interventi di sostegno economico

Rappresentano il cuore della missione istituzionale dell'Azienda e ne consegue che ogni anno è su questa linea di intervento che si concentra la maggior parte delle risorse.

Per l'a.a. 2020/2021 sono disponibili i dati relativi alle graduatorie provvisorie, che riportiamo nella tabella sottostante:

Sede	Idonei
Bologna e Romagna	15.309
Ferrara	3.187
Modena- Reggio Emilia- Mantova	4.013
Parma e Piacenza	4.687
Totale	27.196

E' interessante il raffronto con l'anno accademico precedente, perché contrariamente a qualunque previsione si è registrato ovunque un sensibile incremento.

Università/AFAM	a.a. 2020/2021	a.a. 2019/2020	% variazione
UNIBO	14.737	13.416	9,85
UNIFE	3.169	2.712	16,85
UNIMORE	3.990	3.886	2,68
UNIPR	4.635	4.023	15,21
AFAM	665	639	4,07
Totale	27.196	24.676	10,21

Un approfondimento a parte meritano le misure straordinarie connesse all'emergenza Covid-19 ed in particolare:

- *il Bonus Covid*: è una dote aggiuntiva di 5 crediti (10 crediti per gli studenti dei corsi AFAM), che si aggiunge ai crediti maturati entro il 10 agosto e al bonus ordinario, già previsto dal DPCM del 9/04/2001. La borsa di studio a cui possono accedere gli studenti che utilizzano il Bonus Covid è pari all'80% della borsa ordinaria;

- *la Borsa modulare*: è una borsa di studio dell'importo personalizzato, che tiene conto del periodo di un domicilio a titolo oneroso presso la sede del corso frequentato inferiore a 10 mesi, purché di almeno 4 mesi. Vi possono accedere anche gli studenti che optano per entrare in alloggio solo nel secondo semestre dell'anno accademico, sempre che ci sia la disponibilità di posti.

Il Bonus Covid e la Borsa di studio modulare sono nati sulla base di linee guida condivise a livello nazionale da Regioni, MIUR ed Enti del DSU. Queste misure hanno permesso di introdurre nel sistema del diritto allo studio alcuni dispositivi di flessibilità a favore della maggiore inclusione e del massimo sostegno possibile.

Ecco il dato sull'utilizzo del Bonus COVID:

SEDE	N Idonei	N idonei con bonus covid	Totale	% Idonei con bonus covid
UNIBO	14470	267	14737	1,81
UNIFE	3092	77	3169	2,43
UNIMORE	3816	175	3991	4,38
UNIPR	4484	150	4634	3,24
AFAM	639	26	665	3,91
TOTALE	26501	695	27196	2,56

Interventi a supporto della mobilità internazionale

Sono previsti contributi per la mobilità internazionale riservati agli idonei alla borsa di studio, per i quali si stanziava un importo di € 200.000,00 per ogni esercizio di riferimento del presente bilancio (fatta salva la possibilità di garantire un maggiore finanziamento qualora residuino risorse dopo il pagamento delle borse di studio) e gli assegni formativi per la partecipazione a percorsi di alta formazione all'estero, per i quali si prevede l'importo complessivo di € 30.000,00 per ogni annualità.

E' indubbio che potere fare un'esperienza a livello internazionale rappresenta un arricchimento della formazione degli studenti molto importante, anche per il futuro inserimento nel mondo del lavoro.

E' altrettanto evidente che l'attuale situazione rende incerta la possibilità concreta di fruire di questa opportunità.

Interventi straordinari

La dimensione degli interventi straordinari è nel corso degli anni profondamente cambiata, fino a diventare un fondamentale strumento di personalizzazione del diritto allo studio universitario, soprattutto per gli studenti in condizioni di maggiore fragilità, non in grado di rispondere pienamente ai requisiti di merito previsti per l'accesso ai benefici o per la conferma della borsa di studio.

Servizi per l'accoglienza

Servizio abitativo

La disponibilità abitativa di ER.GO è attualmente di n. 3.533 posti letto, così suddivisi per sede:

Sede	N. posti letto
Bologna	1620
Cesena	22
Forlì	120
Rimini	90
Ferrara	308
Modena	624
Reggio Emilia	131
Parma	618

Purtroppo, a causa dell'emergenza pandemica che richiede specifiche misure di sicurezza anche nella gestione dei servizi abitativi, alcune camere doppie debbono essere utilizzate come camere singole.

Infatti, ai sensi delle Linee guida nazionali condivise dalla Conferenza delle regioni, nel caso di camere doppie non assegnate a studenti che già coabitavano in precedenza, occorre che la distanza tra i letti sia di almeno un metro. Nel caso ER.GO si è registrato un calo di disponibilità per complessivi n. 152 posti letto.

Il quadro degli studenti idonei al posto alloggio dell'a.a. 2020/2021, in base alle graduatorie di settembre e con raffronto rispetto all'anno accademico precedente è quello riportato nella tabella sottostante. Per quanto riguarda l'a.a. 2020/2021 è un dato instabile, tenuto conto delle rinunce intervenute nel frattempo in ragione della mancata iscrizione a corsi ad accesso programmato, alle rinunce, ai trasferimenti in altra Sede.

Sede	a.a. 2019/2020	a.a. 2020/2021	Var. Domande	
	Idonei	Idonei	v.a.	%
Bologna	2.580	2.791	211	8,18%
Cesena	84	124	40	47,62%
Forlì	210	216	6	2,86%
Rimini	158	179	21	13,29%
Ferrara	525	544	19	3,62%
Modena	672	638	-34	-5,06%
Reggio Emilia	238	225	-13	-5,46%
Parma	852	865	13	1,53%
TOTALE	5.319	5.582	263	4,94%

Questi dati, inoltre, vanno letti tenendo conto dell'attuale congiuntura, che vede l'organizzazione della didattica universitaria prevalentemente con modalità mista, tra in presenza ed *on-line*. Per questo motivo in fase di convocazione per l'assegnazione del posto alloggio è stato attivato un modulo per richiedere agli studenti se erano intenzionati a prendere possesso dell'alloggio solo nel secondo semestre. Le domande per il secondo semestre sono state complessivamente 164, così distribuite per Sede:

SEDE	n richieste
Bologna e Romagna	62
Ferrara	0
Modena e Reggio Emilia	80
Parma	22
Totale	164

Servizio ristorativo

Per l'a.a. 2020/2021 il bando di concorso sostanzialmente è rimasto invariato rispetto agli anni precedenti. Gli studenti possono convertire una quota di borsa di studio in prepagato per l'accesso al servizio ristorativo ed in tal caso l'Azienda aggiunge un proprio contributo, sempre come prepagato, pari al 50% della quota convertita. Lo schema è il seguente:

Importo borsa convertito in servizio ristorazione	Contributo ER.GO (50%)	Importo complessivo di prepagato per il servizio ristorativo
€ 200	€ 100	€ 300
€ 400	€ 200	€ 600
€ 500	€ 250	€ 750
€ 600	€ 300	€ 900

Obiettivi di miglioramento

Per quanto concerne 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, per l'anno 2021 si è dovuto tener conto del contesto attuale, purtroppo ancora fortemente caratterizzato dall'emergenza sanitaria legata alla diffusione del COVID-19 che ha già inciso in maniera pesante sulle attività dell'anno 2020.

L'emergenza sanitaria ha imposto molti cambiamenti al modo di vivere e di lavorare, ma anche, per quanto riguarda più da vicino il mondo universitario, al modo di essere studente e di fare didattica.

ER.GO è chiamata ad accompagnare con la sua azione questi cambiamenti, mettendo in campo idee nuove che garantiscano, attraverso il ricorso a strumenti flessibili e a misure sempre più personalizzate, la più ampia inclusività e il massimo sostegno nell'ambito del DSU.

Per questo motivo, nonostante il contesto di grande incertezza, vengono confermati, all'insegna della continuità, i 5 obiettivi di miglioramento individuati negli anni scorsi:

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;
4. Aumentare le risorse proprie da destinare alle borse di studio;
5. Migliorare la qualità della permanenza nelle sedi universitarie, attraverso il potenziamento dei servizi di accoglienza e di informazione e comunicazione.

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.

È 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'08/10/2015 e approvato dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 1649 del 02/11/2015.

La Legge n.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 portato sia ad una mappatura dettagliata ed articolata di tutti i processi aziendali suddivisi per funzione, sia ad un nuovo assetto organizzativo divenuto operativo dal 1° gennaio 2017.

3.3.4 L'organizzazione interna ad 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 si diceva, è stata interessata dal 2017 da una revisione ispirata 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 dell'organo di vertice 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 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 le posizioni dirigenziali, dato l'esiguo numero, non sussistono le condizioni per una puntuale attuazione dell'obbligo normativo (da marzo 2017 le posizioni dirigenziali coperte in Azienda sono 2, compresa la Direzione).

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.

Con determinazione n. 188 del 06/05/2020 è stata approvata una parziale revisione della struttura organizzativa per tenere conto sia dei cambiamenti intervenuti, sia degli obiettivi strategici di ampliamento di alcuni servizi, interni ed esterni secondo il filo conduttore della loro personalizzazione e dei pensionamenti di alcuni titolari di Posizione Organizzativa.

Infine, con Determinazione n. 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, inoltre, attivo il Comitato di Direzione di ER.GO, composto da:

- Direttore;
- Dirigente;
- Responsabili di Posizioni Organizzative

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

3.3.5 Personale dipendente e classificazione

Alla data del 31.12.2020, il personale alle dipendenze di ER.GO, escluse le figure dirigenziali, è pari a n. 138 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	16
C	64
D	58
TOTALE	138

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.

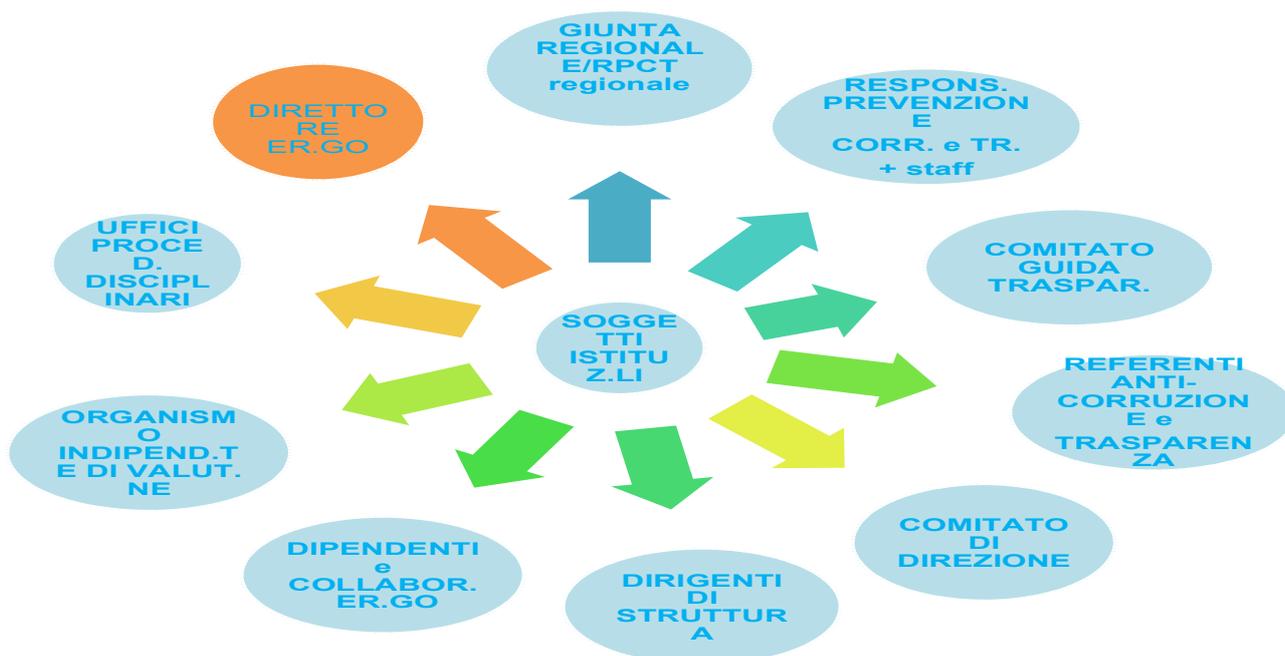
Questi soggetti compongono la struttura di riferimento, ossia, secondo la terminologia del *risk management* (norma tecnica UNI/ISO 31000:2010), l'insieme di coloro che devono fornire le fondamenta e gli strumenti per progettare, attuare, monitorare, riesaminare e migliorare in modo continuo la gestione del rischio.

Come anticipato in Premessa, riteniamo di annoverare tra gli attori coinvolti anche la Giunta Regionale, i cui atti di indirizzo ER.GO è tenuta a recepire, in quanto Ente dipendente della Regione Emilia-Romagna.

Già con Determinazione della Direttrice n. 1 dell'11/01/2017 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 esso, in data 16/01/2019, è stato siglato un nuovo Accordo, dai medesimi contenuti, valido per il triennio 2019-2021 (scadenza prevista: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** dei dipendenti-collaboratori di ER.GO;
- d) adozione del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione** (compresi gli aggiornamenti annuali), su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe;
- 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 di ER.GO con Determinazione n.18 del 02/02/2017 (*"Provvedimenti relativi al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in ER.GO"*) - pubblicata anche sul portale Amministrazione trasparente, voce "Altri contenuti"-*"Anticorruzione"* - ha nominato quale Responsabile della Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT), la dirigente del Servizio Risorse umane, Organizzazione, Risorse strumentali e Patrimonio, dott.ssa Loredana Dolci.

4.4.2 Compiti

I compiti del RPCT sono di seguito elencati:

a. in base a quanto previsto dalla L. n.190/2012, 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 (Direttore); 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 al Direttore e all'Organismo Indipendente di Valutazione(O.I.V.) 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 propria attività al Direttore se richiesto o se ritenuto 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;
- quindi pubblicarla entro il termine stabilito dall'ANAC sul sito *web* dell'Ente 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, 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. n.215/2004, nonché alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, co. 2);

c. in base a quanto previsto dall'art. 15 D.P.R. n. 62/2013, 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 dall'art.46 del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 97/2016, deve in particolare:

- 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 (co. 1);
- segnalare al Direttore, all'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.), all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (co. 1);
- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dal suddetto decreto, in particolare dagli artt 5, 5-bis e 9-bis (co. 4), e nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art.43, comma 5 del D.Lgs. 33/2013. .

e. l'art. 43, del D.Lgs. n. 33/2013 attribuisce al RPCT "un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione".

4.4.3 Staff di supporto operativo

Il RPCT di ER.GO utilizza le risorse umane e tutti i mezzi necessari per l'esercizio dei compiti assegnati dalla normativa vigente e dalle recenti delibere relative in proposito dall'ANAC (10/2020).

Nel rispetto del criterio della multidisciplinarietà delle competenze, lo staff di supporto è costituito dai seguenti dipendenti:

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

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

4.4.4 Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza e l'accesso civico

I Referenti per l'anticorruzione e per la trasparenza e l'accesso civico sono individuati tra i funzionari aziendali, dotati delle necessarie competenze ed esperienze.

Essi supportano sia il RPCT sia i 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. n.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:

- Dott.ssa **Patrizia Mondin** – Direttrice di ER.GO;
- Dott. **Giuseppe Angelo Giovanni Grasso** - Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione;
- Dott.ssa **Valeria Bergami** – Responsabile Servizi Informativi per gli studenti, Comunicazione istituzionale e interna, Servizi per studenti disabili;
- Dott. **Roberto Palumbo** – Responsabile 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 anticipato, 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 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'Azienda.

E' formato dal Direttore, dai Dirigenti e dai titolari di Posizione organizzativa e 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 aziendali.

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 e ss.mm.ii. - 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 tutti coloro che sono inquadrati, con qualsiasi qualifica/categoria, nei ruoli dell'Azienda e che in ragione di tale status 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" del portale "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 nella realtà organizzativa di ER.GO per ragioni professionali, e che sono tenuti a:

- a) osservare le Misure di prevenzione individuate 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 ss.mm.ii.;

b) segnalare al RPCT eventuali situazioni riconducibili a presunti illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) ovvero eventuali 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 (O.I.V.)

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.), già nominato con delibera Giunta regionale n.1974 del 21/11/2016 - composto da tre membri individuati al termine di una procedura di selezione - svolgesse i compiti ad esso assegnati anche nei confronti di ER.GO, Ente regionale ai sensi dall'art.1, comma 3bis, della L.R. n. 43/2001, nel rispetto della propria autonomia statutaria e delle caratteristiche organizzative, al fine di dare attuazione uniforme alla normativa in materia di *performance*, anticorruzione, trasparenza ed integrità.

L'O.I.V. della Regione Emilia-Romagna, dunque, compatibilmente con l'organizzazione interna ad ER.GO, svolge i seguenti compiti:

1) promozione ed attestazione della trasparenza e dell'integrità dei sistemi aziendali di programmazione, valutazione e misurazione delle attività e delle prestazioni organizzative, collettive ed individuali;

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 delle previsioni del Piano, delle relative Misure attuative e degli obblighi delineati dal Codice di Comportamento;
- d) esprimere il proprio parere obbligatorio sulla proposta di Codice di Comportamento e sulle modifiche/aggiornamenti, ai sensi dell'art. 54, comma 5m del D.Lgs. n.165/2001 e 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 e ss.mm.ii.;
- f) verificare la Relazione trasmessa annualmente dal RPCT di ER.GO, previa acquisizione di tutte le informazioni e documenti che ritiene necessari, oltre ad effettuare audizioni dei responsabili di Uffici e Servizi.
- g) riferire all'ANAC sullo stato di attuazione delle Misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Allo stato attuale, in ottemperanza alla Deliberazione della Giunta regionale n. 1735 del 30/11/2020, i componenti dell'O.I.V. risultano essere:

- **Elisabetta Cattini** - Presidente OIV-RER;
- **Cristiana Rogate** - Componente OIV-RER;

- **Bruno Susio** - Componente OIV-RER.

L'atto regionale di nomina ed i *Curricula* aggiornati dei componenti dell'O.I.V. sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" della Regione Emilia-Romagna, a cui il portale Amministrazione trasparente di ER.GO (voce "Personale" - "O.I.V.") rimanda tramite collegamento ipertestuale.

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. 55bis, comma 4, del D.Lgs. n.165/01 e ss.mm.ii., 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. nell'ambito della Gestione del Personale e degli Affari Generali e legali.

All'inizio del 2017 ER.GO ha stipulato con la Regione Emilia-Romagna un Accordo in base al quale l'Amministrazione Regionale, all'occorrenza 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. 54bis del D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm.ii.

Allo stesso fine, possono accedere alla piattaforma *web* installata sul sito "Amministrazione trasparente" di ER.GO, sotto-sezione "Anticorruzione", posto che da febbraio 2019 - a seguito del Comunicato del Presidente ANAC del 15/01/2019 - è stato implementato l'applicativo concepito da ANAC e messo a disposizione di tutte le Pubbliche Amministrazioni per la ricezione delle segnalazioni da parte del RPCT, che mira a garantire la massima tutela dell'identità del segnalante, in conformità alle direttive europee in materia.

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

4.11 Il Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante

L'istituzione presso l'ANAC della Banca dati nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) e lo sviluppo dei connessi sistemi all'AVCpass (per la verifica dei requisiti di cui all'art. 48 del codice dei contratti pubblici) e all'AUSA (Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti), tendono a garantire il contrasto alla corruzione nel settore dei contratti pubblici e la semplificazione amministrativa nell'affidamento e nella gestione delle gare d'appalto.

L'art. 33-ter del D.L. 18 ottobre 2012 n. 179, convertito con modificazioni in Legge 17 dicembre 2012 n. 221, ha istituito l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, demandando a quest'ultima di stabilire, con propria deliberazione, le modalità operative e di funzionamento dell'Anagrafe. In particolare, il predetto articolo ha previsto un duplice obbligo in capo alle stazioni appaltanti di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, ossia quello di:

- a) iscrizione all'Anagrafe unica presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici istituita ai sensi dell'articolo 62-bis del codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82;
- b) aggiornamento annuale dei rispettivi dati identificativi.

Al fine del corretto assolvimento dei suddetti obblighi di iscrizione ed aggiornamento, tutte le Stazioni appaltanti sono, pertanto, tenute a nominare - con apposito provvedimento - il soggetto Responsabile dell'Anagrafe per la Stazioni appaltanti (RASA), che è unico per ciascuna di esse.

Il RASA è l'unico soggetto responsabile per l'inserimento e per l'aggiornamento delle informazioni concernenti le SA presenti in AUSA, da effettuarsi conformemente a quanto previsto dalla legge, entro il 31 dicembre di ogni anno.

In caso di inadempimento dei suddetti obblighi di iscrizione e di aggiornamento sono state previste le seguenti sanzioni: a) nullità di tutti gli atti adottati dalla Stazione appaltante; b) responsabilità amministrativa e contabile dei funzionari responsabili.

Con Comunicato del Presidente del 16 maggio 2013 l'Autorità ha disciplinato gli adempimenti transitori relativi alla Anagrafe. Con successivo Comunicato del 28 ottobre 2013 ha fornito le prime indicazioni operative per la comunicazione del soggetto Responsabile della stazione appaltante (cd. RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti.

In ottemperanza a tali disposizioni, con determinazione n. 180 del 20/12/2013 la Direttrice di ER.GO ha nominato il dott. Giuseppe Angelo Giovanni Grasso, quale "Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante" (RASA), incaricandolo della compilazione e dell'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita ai sensi dell'art. 33 ter della L. n. 221/2012.

4.12 Il Responsabile della Protezione dei dati (Data Protection Officer – DPO)

Con determinazione n. 60 del 05/02/2021 la Direttrice di ER.GO ha conferito a Lepida Scpa, società *in house* della Regione Emilia-Romagna, già fornitrice del servizio di “Data Center” e di “Disaster Recovery”, un nuovo incarico di Responsabile della protezione dei dati” (*Data Protection Officer* - DPO), con efficacia dall'01.11.2021 fino al 31.12.2023, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 39, par. 1, del GDPR, in continuità con il ruolo positivamente assolto con precedente incarico di DPO (Determinazione Direttrice ER.GO n. 169 del 15/05/2018), giunto a scadenza il 31/12/2020.

In particolare, il Responsabile della Protezione dei dati dovrà continuare a svolgere, in piena autonomia e indipendenza, anche per il triennio 2021-2023, i seguenti compiti e funzioni:

- fornire consulenza al Titolare del trattamento o al/ai Responsabile/i del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono operazioni di trattamento per conto di ER.GO, per garantire la conformità dei processi interni agli obblighi derivanti dal GDPR, nonché da altre disposizioni nazionali o dell'Unione europea relative alla protezione dei dati;
- vigilare sull'osservanza del GDPR ed altre sopravvenute disposizioni cogenti, nazionali o europee sulla protezione dei dati personali, da parte del titolare del trattamento o del/i responsabile/i del trattamento dei dati personali, a partire dall'attribuzione delle responsabilità, fino alla sensibilizzazione e la formazione del personale aziendale coinvolto nelle attività di trattamento, fino al controllo in senso stretto;
- fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'art. 35 del GDPR;
- cooperare con il Garante per la Protezione dei dati personali e fungere da punto di contatto con il Garante per la protezione dei dati personali per questioni connesse al trattamento ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione;
- elaborare/revisionare un piano di azione per valutare in progress la conformità dei trattamenti di ER.GO al GDPR;
- fornire un servizio internet denominato RecordER, per la gestione del registro dei trattamenti e tutte le informazioni collegate.

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/Servizio, 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 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 (D.P.R. n. 62/2013) precisa che *“la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”.*

Pertanto il dipendente pubblico che non osserva le misure del Piano incorre in un illecito disciplinare. Tra le misure da osservare si evidenziano 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 e ss.mm.ii., da parte del soggetto obbligato in base al presente Piano (oltre alla responsabilità dirigenziale, se trattasi di un dirigente);
- c) l'inosservanza degli indirizzi del RPCT nell'attuazione delle Misure generali/obbligatorie o ulteriori.

PARTE II

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E GESTIONALE

6 Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2021-2023

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*, favorendo segnalazioni da parte dei dipendenti-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 la diffusione interna e trasversale di informazioni e conoscenze su tutti i servizi offerti, 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, in base alla propria natura, è poi classificato come:

- **obiettivo strategico “S”**, per l'incidenza innovativa e/o strutturale sull'organizzazione dell'Ente;
- **obiettivo operativo “O”**, in quanto attiene all'ordinaria attività del RPCT e dei dirigenti/responsabili di struttura/servizio/U.O., finalizzata ad assicurare la continuità ed il rispetto delle Misure già implementate per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

Come si dirà nel proseguo, gli obiettivi *strategici* in materia di prevenzione della corruzione sono previsti innanzitutto nella Relazione programmatica al Bilancio di Previsione 2021-2023.

Più in generale gli obiettivi *strategici* sono riportati, a cascata, anche nel Piano annuale delle attività (PdA), che definisce anche gli obiettivi *operativi*, identificando i soggetti responsabili dell'attuazione.

Gli obiettivi *strategici* in materia di trasparenza e di accesso civico si individuano innanzi tutto nella promozione di maggiori livelli di trasparenza, ai sensi di quanto disposto dal novellato art. 10, comma 3 del D.Lgs. n.33/2013 e sono declinati nella PARTE V del presente Piano, a cui si rinvia.

Costituiscono obiettivi *operativi* le azioni riportate nella Tabella degli obblighi e delle responsabilità di cui all'Appendice 3 del presente Piano, in corrispondenza di ogni singolo obbligo di pubblicazione.

Nel presente Piano sono riportati, in coerenza con gli strumenti di programmazione sopra citati, sia gli obiettivi strategici che quelli operativi di ER.GO riferiti al triennio 2021-2023.

Gli obiettivi strategici, coerentemente con gli indirizzi provenienti dalla Regione Emilia-Romagna, rispetto a cui ER.GO, come si è detto, si pone come Ente strumentale, pur con una propria personalità giuridica, attengono sinteticamente:

1. all'aggiornamento, razionalizzazione e accentramento delle procedure di acquisizione di beni, servizi e lavori;
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 dell'organizzazione e delle responsabilità in materia di acquisti di beni e servizi era una Misura organizzativa auspicata dal RPCT della Regione Emilia-Romagna cui l'Azienda si è ispirata, sin dal 01/01/2017, nel definire il nuovo assetto organizzativo. Come dimostra la recente adozione del Regolamento aziendale per la disciplina degli affidamenti di forniture, servizi e lavori di importo inferiore alle soglie di rilevanza europea e per le adesioni alle Convenzioni di Intercent-ER e di Consip S.p.a., permane l'esigenza di raggiungere obiettivi di miglioramento delle procedure di appalto sotto e sopra soglia di rilevanza europea, anche nel nuovo triennio, come si argomenterà nel paragrafo dedicato all'area dei Contratti pubblici, in linea con le indicazioni della Regione Emilia-Romagna (Direttiva per le procedure di acquisto di forniture e servizi approvata dalla Giunta regionale con atto n. 376 dell'11/3/2019, considerato che, come definito all'art. 2 "le disposizioni della Direttiva costituiscono linee di indirizzo a cui devono attenersi anche gli "Istituti e Agenzie regionali" di cui al comma 3 bis, lett. b), dell'art. 1 della L.R. 26/11/2001, n. 43"), con le novelle disposizioni del Codice dei Contratti pubblici, con le Linee Guida di ANAC e gli altri atti di indirizzo dell'Autorità, con gli orientamenti giurisprudenziali in materia di appalti pubblici e dell'eventuale nuovo Regolamento interministeriale di attuazione del Codice stesso.

6.1 Rinvio alla Relazione programmatica al Bilancio triennale di previsione 2021-2023

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*" destinati a 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 finanziario aziendale 2021-2022, 2023, 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.

La cornice di riferimento 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**:

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

In armonia con gli obiettivi del Piano Regionale, nella Relazione programmatica al Bilancio finanziario aziendale 2021-2022, 2023 **ER.GO conferma i seguenti 5 obiettivi di miglioramento** (descritti ed aggiornati annualmente nelle schede pubblicate sul portale "Amministrazione Trasparente"):

- **potenziare gli interventi di agevolazione alla conclusione degli studi universitari da parte degli studenti in condizioni di particolare difficoltà;**
- **aumentare le opportunità di accesso al mondo del lavoro per i laureati;**
- **aumentare il sostegno agli studenti delle scuole e l'orientamento alla scelta universitaria;**
- **aumentare le risorse proprie da destinare alle borse di studio;**
- **migliorare la qualità della permanenza nelle sedi universitarie attraverso il potenziamento dei servizi di accoglienza e di informazione e comunicazione.**

Per quanto riguarda la materia dell'anticorruzione/trasparenza/privacy ER.GO si pone i seguenti obiettivi:

- Predisposizione dell'aggiornamento del Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di ER.GO per il triennio 2021-2023;
- Definizione delle attività soggette a controllo con particolare attenzione alle funzioni di più recente istituzione;
- Prosecuzione degli interventi formativi esclusivamente in modalità e-learning (catalogo SELF) per tutti i dipendenti di ER.GO, in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy;
- Eventuale adeguamento del Codice di Comportamento dei dipendenti di ER.GO alle nuove Linee Guida tematiche di ANAC;
- Messa a punto di un documento di "buone prassi" sul trattamento dei dati personali in riferimento ai servizi abitativi.
- Realizzazione di laboratori formativi interfunzionali sul rapporto trasparenza-privacy, partendo dagli interventi a maggior tasso di individualizzazione.
- Predisposizione SCHEDE OBIETTIVI 2021 e SCHEDE CONSUNTIVO OBIETTIVI 2020

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 fornitura di beni/ servizi/lavori dell'Ente, con previsione di:

- monitoraggio sull'attuale organizzazione interna ad ER.GO in materia di forniture;
- monitoraggio della nuova disciplina interna sugli affidamenti di forniture, servizi e lavori di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria e per le adesioni alle convenzioni di

Intercent-ER e di CONSIP S.p.a., anche in considerazione delle norme transitorie in materia di affidamento diretto.

2. Semplificazione amministrativa

Permane l'esigenza di operare secondo criteri di semplificazione amministrativa con riferimento la L.R. 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. È 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/iniziative 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

Anche per il triennio 2021-2023 è confermata la partecipazione di ER.GO alla "Rete per l'integrità e la trasparenza", che, come anticipato in premessa, consolida, a livello regionale, una relazione strutturata tra i dirigenti, o funzionari, che ricoprono il ruolo di RPCT nelle singole Amministrazioni aderenti, per la promozione della cultura della legalità e della trasparenza.

La Rete per l'integrità e la trasparenza, ai sensi dell'art. 15 della L.R. n. 18/2016, si prefigge 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 istituzionale e, in particolare, del portale Amministrazione Trasparente nelle relative sotto-sezioni, resta importante sollecitare la partecipazione degli studenti attraverso i più disparati canali di comunicazione, soprattutto attraverso la condivisione dei processi di elaborazione di nuove Carte di qualità dei servizi ed il relativo aggiornamento.

6. Adempimenti relativi al nuovo Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (GDPR)

Il 2018 è stato l'anno di attuazione del nuovo regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 679/2016, noto come "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 Scpa, 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 di una procedura di gestione per le situazioni di “violazione dei dati personali” ai sensi dell'art. 4, punto 12, del GDPR ossia “la violazione di sicurezza che comporta accidentalmente o in modo illecito la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati” (*data breach*) e di informative per il trattamento dei dati personali calibrate sulla categoria di soggetti interessati (studenti beneficiari degli interventi, dipendenti, fornitori ecc.);
- la nuova designazione del Responsabile della Protezione dei Dati personali (RDP) per il triennio 2021-2023 a favore di Lepida Scpa.

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 protezione dei dati personali - 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) i responsabili della trasmissione-pubblicazione continueranno a verificare che la disciplina in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 risponda ai principi di adeguatezza, pertinenza, esattezza dei dati stessi, soprattutto alla luce della disciplina in materia di protezione dei dati personali che impone un bilanciamento necessario nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione sul web di atti e documenti da parte delle Pubbliche Amministrazioni (cfr. provvedimento del Garante privacy del 15 maggio 2014 che ha definito le cautele che i soggetti pubblici sono tenuti ad applicare nei casi di diffusione di dati personali sui propri siti web istituzionali per finalità di trasparenza o per altre finalità di pubblicità dell'azione amministrativa).

Nel corso del 2020, su indicazione del RPD, ER.GO ha rafforzato le proprie Policy di sicurezza nel trattamento dei dati con l'adozione (Determinazione della Direttrice n. 207 del 18/05/2020) del Regolamento per la gestione dei dati personali (immagini) raccolti mediante le proprie attrezzature di videosorveglianza, provvedendo quindi a diffondere la nuova Informativa presso tutti i soggetti interessati (in particolare l'utenza delle Residenze universitarie) e a designare appositi Responsabili del trattamento.

Nel prossimo triennio 2021-2023 l'Azienda si troverà ad affrontare il nodo critico delle relazioni contrattuali con le ditte sviluppatrici di *software* ma anche erogatrici dei servizi di assistenza e/o manutenzione, attualmente individuate come Responsabili “esterni” del trattamento dei dati personali.

Per quanto riguarda le azioni formative a favore dei dipendenti-collaboratori di ER.GO, tra gli obiettivi da perseguire continua ad evidenziarsi è l'aggiornamento sulla nuova disciplina e sui limiti del trattamento dei dati personali nell'esercizio delle proprie mansioni, con l'assunzione del ruolo di “incaricati al trattamento dei dati personali”.

6.2 Il Piano Triennale della Performance

ER.GO in data 01/03/2021 ha adottato con determinazione del proprio Direttore il nuovo Piano della Performance. Per il 2021 **sono stati confermati i seguenti 5 obiettivi di miglioramento:**

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
4. Aumentare le risorse proprie da destinare alle borse di studio
5. Migliorare la qualità della permanenza nelle sedi universitarie, attraverso il potenziamento dei servizi di accoglienza e di informazione e comunicazione.

Appare utile precisare che il POLA si inserisce nel ciclo della performance aziendale e, pertanto, vi è uno stretto collegamento tra gli obiettivi individuati nei documenti che costituiscono il Piano della performance ed i principali obiettivi del POLA – qui di seguito riportati - che l'Azienda intende perseguire attraverso il coinvolgimento di tutti gli uffici aziendali:

- Innovare le modalità di erogazione dei servizi ER.GO al fine di sfruttare le innovazioni e le opportunità offerte dal lavoro agile;
- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali, come leve per migliorare produttività e trasparenza, ridurre tempi e distanze con gli utenti e contribuire al processo di semplificazione amministrativa;
- Razionalizzare le risorse strumentali (es. condivisione degli spazi di lavoro) e ottenere un contenimento dei costi (es. utenze);
- Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio regionale riducendo i consumi e la mobilità;

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 2021 al 2023 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

La formazione dei dipendenti pubblici è uno degli elementi cardinali delle attività di prevenzione della corruzione. La Legge n. 190/2012, all'art. 1, comma 8, rimette a ciascun Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza la definizione di procedure appropriate per

selezionare e formare coloro che sono destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. Il testo definitivo del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) dell'ANAC 2019-2021, poi, chiarisce 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 ad individuare quale contenuto necessario del Piano Anticorruzione".

Pertanto nel Piano formativo dei dipendenti aziendali, approvato rispetto ad ogni anno di attività amministrativa, devono essere declinate, in un'apposita sezione, le iniziative formative previste in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza dal RPCT per l'anno di riferimento.

I criteri di base a cui ogni RPCT deve attenersi nella programmazione di dettaglio, come raccomandato dall'ANAC nel PNA 2019 (par. 2 Parte II), sono i seguenti:

a) realizzare iniziative formative di carattere generale, quali:

> 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 e relativi aggiornamenti, alla gestione delle richieste di accesso (documentale, civico, civico generalizzato) e alla tutela della *privacy*, rivolti a tutti i dipendenti, a partire dai neo-assunti, a qualsiasi categoria appartengano, come del resto avviene per la formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;

b) predisporre iniziative formative di carattere specifico, e precisamente:

> corsi per l'aggiornamento e lo sviluppo delle competenze professionali del RPCT, dei componenti dello staff di supporto del RPCT, dei referenti anticorruzione, dei membri del Comitato guida per la trasparenza;

> percorsi formativi per i dirigenti e il personale addetto a processi amministrativi inseriti in Aree a rischio corruzione: questi moduli formativi dovrebbero differenziarsi in relazione ai diversi ruoli ricoperti dai dipendenti ed essere organizzati seguendo un approccio più concreto e meno teorico. Infatti, dovrà essere favorito il ruolo attivo dei discenti, valorizzando le loro esperienze concrete di lavoro, esaminando casi concreti eventualmente proposti dagli stessi dipendenti, per supportarli nell'affrontare i casi critici e i temi etici che possono incontrare nella loro attività lavorativa quotidiana;

c) coinvolgere in attività di docenza *in house* di dirigenti e funzionari interni, laddove siano disponibili all'interno della Pubblica Amministrazione dipendenti con adeguate competenze professionali;

d) verificare il grado di soddisfazione delle iniziative formative da parte dei partecipanti e raccolta di eventuali suggerimenti di approfondimento/miglioramento;

e) valorizzare la modalità di apprendimento in *e-learning*, soprattutto per le iniziative formative di carattere generale, al fine di favorire la partecipazione del personale assegnato alle diverse sedi territoriali.

Nello specifico, si elencano le azioni che ER.GO intende realizzare nel triennio 2021-2023:

- In considerazione delle prossime assunzioni di personale, specialmente laddove dovesse protrarsi la modalità dello *smart-working* "straordinario" giustificato dall'attuale situazione di emergenza epidemiologica da Covid-19 (*coronavirus*), si riconferma l'importanza di un percorso formativo "di inserimento" sulle tematiche della prevenzione della corruzione (contenuti del PTPCT) e dell'accesso civico generalizzato (cd. FOIA), dell'antiriciclaggio e della trasparenza caratterizzato dai corsi a catalogo di livello "base" offerti dalla piattaforma regionale SELF, di cui si dirà meglio nel proseguo (§ 9.2);
- Continuerà ad essere pregnante l'aggiornamento sulle tematiche dell'etica e della legalità, data l'attualità del tema dell'adeguamento degli attuali Codici interni di Comportamento alle

nuove Linee Guida adottate dall'ANAC in materia di Codici di comportamento dei dipendenti pubblici (§ 9.3);

- Verrà incentivata ulteriormente la partecipazione del RPCT, dei componenti dello staff di supporto del RPCT, del Comitato guida per la trasparenza, dei dirigenti e responsabili di P.O. operanti in una o più Aree a rischio (così come definite dal presente Piano ed eventuali successivi aggiornamenti), alle iniziative formative specifiche offerte, con ogni probabilità per l'anno corrente in modalità *e-learning*, dal canale privilegiato della Rete per l'Integrità e la Trasparenza;
- Verranno condivisi i risultati attesi nel 2021 dalla Regione Emilia-Romagna riguardo alle cosiddette *“Azioni per il consolidamento della Rete per l'Integrità e la Trasparenza”*, previste nell'ambito del PTPCT della Giunta regionale 2021-2023, consistenti nel *“Potenziamento della formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e anticiclaggio in e-learning su piattaforma regionale “SELF”, per i dipendenti degli Enti aderenti”*, con implementazione di iniziative di confronto su tematiche inerenti alla trasparenza volte alla condivisione di *best practices*;
- Saranno verificati costantemente gli adempimenti e i risultati ottenuti, a livello individuale e collettivo, nell'ambito del Ciclo della *Performance*;
- Si continuerà a consolidare una metodologia oltre che una struttura di comunicazione delle informazioni sui servizi e gli interventi erogati dall'Azienda, i cui livelli qualitativi vengono attestati dalla relazione annuale sulle attività di comunicazione pubblicata sul portale Amministrazione Trasparente - “Altri Contenuti”- voce “Comunicazione”.

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 2021-2023, 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”, ossia quelle che le singole Amministrazioni individuano, in base alla tipologia (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, in aggiunta alle 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 rappresentate da:

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 connotate dal PNA 2013 come “obbligatorie”, queste ulteriori quattro Aree vanno a comporre, secondo gli indirizzi dell’Autorità Nazionale Anticorruzione, le c.d. aree “generali”.

7.2 Aree a rischio “specifico”

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 della Regione Emilia-Romagna.

Le indicazioni fornite dall'ANAC in merito alla individuazione delle aree di rischio "specifiche" (determinazione n.12/2015) hanno trovato un primo recepimento nel PTPC 2016-2018 di ER.GO.

Ai fini dell'individuazione delle cosiddette aree "specifiche", si è condivisa la valutazione che anche l'attività amministrativa finalizzata all'**adozione di provvedimenti restrittivi della sfera giuridica di taluni soggetti (studenti beneficiari degli interventi di ER.GO)** sia **particolarmente esposta a 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, sin dal PTPC 2015-2017, è stata prevista una Area di rischio denominata: **Area 5. "Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari"**, a sua volta articolata in due "sotto-aree".

Un'altra area di attività ritenuta meritevole di attenzione in ambito aziendale, tanto da configurarla come "specificata" Misura sin dall'aggiornamento PTPC 2015-2017, comunque collegata (propedeutica) all'adozione dei provvedimenti restrittivi, è quella inerente le operazioni che si perfezionano in atti di controllo, ispettivi e di vigilanza, come è stato confermato dalla stessa ANAC, che 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 corruttivo, 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 "generali" che "specifiche", con le relative sotto-aree, sono complessivamente rideterminate come segue:

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

<p style="text-align: center;">2. Contratti pubblici</p>	<p>2.1 Affidamento di lavori e opere pubbliche</p> <p>2.1.1 Programmazione</p> <p>2.1.2 Progettazione</p> <p>2.1.3 Selezione del contraente</p> <p>2.1.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p>2.1.5 Esecuzione del contratto</p> <p>2.1.6 Rendicontazione del contratto</p> <p>2.2 Acquisizione di servizi</p> <p>2.2.1 Programmazione</p> <p>2.2.2 Progettazione</p> <p>2.2.3 Selezione del contraente</p> <p>2.2.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto</p> <p>2.2.5 Esecuzione del contratto</p> <p>2.2.6 Rendicontazione del contratto</p> <p>2.3 Acquisizione di forniture/beni</p> <p>2.3.1 Programmazione</p> <p>2.3.2 Progettazione</p> <p>2.3.3 Selezione del contraente</p> <p>2.3.4 Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto</p> <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>

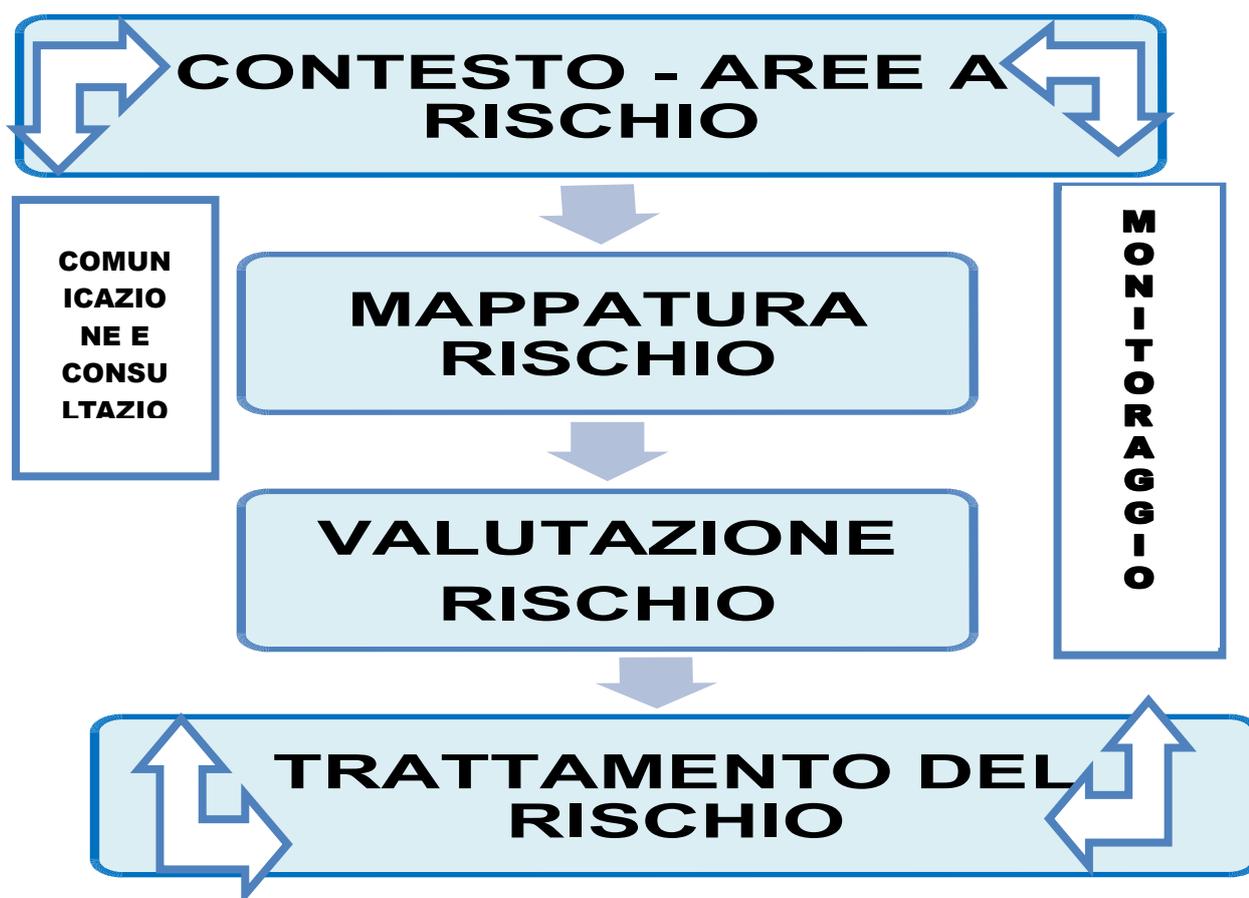
	5.4 Gestione del patrimonio costituito da beni immobili (<i>acquisti, alienazioni, concessioni ecc.</i>)
6. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	6.1 Controllo su atti (<i>es.: atti di controllo dei bilanci; atti di controllo dei provvedimenti, atti di controllo su autocertificazioni</i>) 6.2 Ispezioni (<i>es.: verbali e altri tipi di atti di natura ispettiva o di vigilanza o di inchiesta</i>) 6.3 Sanzioni (<i>amministrative, disciplinari ecc.</i>)
7. Incarichi e nomine	7.1. Conferimento di incarichi amministrativi di vertice e dirigenziali 7.2. Conferimento di incarichi di collaborazione a persone fisiche (<i>incarichi professionali, occasionali, collaborazioni gratuite, tirocini, stage...</i>) 7.3 Collaborazioni con persone giuridiche pubbliche e private o associazioni di fatto (<i>es: collaborazioni sulla base di convenzioni ex art. 15 L. 241/90 e di leggi speciali</i>) 7.4. Provvedimenti di nomina/designazione in organi di altri soggetti pubblici e privati 7.5. Provvedimenti di nomina/designazione presso soggetti esterni al sistema regionale (<i>es.: nomine/designazioni in Fondazioni bancarie, associazioni</i>)
8. Affari legali e contenzioso	8.1 Contenzioso stragiudiziale (<i>es.: procedure di mediazione e conciliazione</i>) 8.2 Contenzioso giudiziario
AREE A RISCHIO SPECIFICHE	
AREE	SOTTOAREE
9. Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari (<i>es.: 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 responsabili di servizio/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 degli eventi rischiosi, 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 Legislatore e quindi dall'ANAC, occorre partire nel presente Piano, l'attività di identificazione degli eventi rischiosi consiste nella individuazione e descrizione dei possibili eventi che possono distrarre l'attività amministrativa dall'interesse pubblico, per favorire interessi particolari.

Occorre quindi che, nell'esaminare i singoli processi amministrativi, o le fasi in cui essi si articolano, così come elencati nell'ultimo Catalogo dei Processi Amministrativi di ER.GO, si identifichino tutti i fattori capaci di favorire potenzialmente la "corruzione" (nell'ampia accezione di cui si è dato atto nelle Premesse del presente Piano), sulla base di informazioni e dati da raccogliere, 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 dei componenti dello staff operativo con i dirigenti/ funzionari che operano sui singoli processi amministrativi, in sede di analisi dei processi amministrativi e delle relative fasi/attività, per verificare il rispetto di regole di buona amministrazione, quali si evincono anche dalla Legge generale sul procedimento amministrativo, e limitare il rischio di sviamento

dell'esercizio del potere dall'interesse pubblico a favore di interessi particolari (in particolare, predeterminazione di criteri oggettivi e non "personalizzati", definizione di procedure standardizzate/informatizzate, attenzione alla prevenzione di situazioni di conflitto di interessi);

5. Monitoraggio annuale sui procedimenti disciplinari, in particolar modo conseguenti a 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'Azienda;

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

L'identificazione del rischio è effettuata, per ogni processo amministrativo mappato, da un gruppo di lavoro composto dal RPCT, dai componenti dello suo staff 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 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 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 sei indicatori di rischio richiamati nell'**ALLEGATO 1 al PNA 2019**:

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 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 DI RISCHIO CON RELATIVI INDICI

AREA	INDIVIDUAZIONE DEL RISCHIO			VALUTAZIONE DEL RISCHIO CON RELATIVI INDICATORI						
	PROCE DIMENT O	SETTORE DI APPARTEN ENZA	RESPONS ABILE	<i>Livello di Interesse esterno</i>	<i>Grado di discrezionalit à</i>	<i>Eventi corruttivi nel passato</i>	<i>Opacità nel processo</i>	<i>Collaborazi one del Responsab ile</i>	<i>Grado di attuazi one delle misure</i>	LIVELLO DI RISCHIO

Gestione del personale	Valutazione del personale	Risorse umane	Direzione Dirigente risorse umane e Organizzazioni	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Gestione del personale	Incarichi e nomine	Risorse umane	Direzione Dirigente risorse umane e Organizzazioni	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Gestione del personale	Procedure di mobilità	Risorse umane	Dirigente risorse umane e Organizzazioni	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 Organizzazioni	BASSO						
Contratti pubblici	Composizione e nomina Commissioni di gara	Servizio acquisizione beni e servizi	P.O. Appalti e Contratti	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Contratti pubblici	Requisiti di aggiudicazione	Servizio acquisizione beni e servizi	P.O. Appalti e Contratti	MEDIO	ALTO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Contratti pubblici	Valutazione Delle offerte	Servizio acquisizione beni e servizi	P.O. Appalti e Contratti	ALTO	ALTO	BASSO	MEDIO	BASSO	MEDIO	ALTO
Contratti pubblici	Procedure negoziate	Servizio acquisizione beni e servizi	P.O. Appalti e Contratti	ALTO	ALTO	BASSO	MEDIO	BASSO	MEDIO	ALTO
Contratti pubblici	Esecuzione del contratto	Servizio acquisizione beni e servizi	P.O. Appalti e Contratti	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Erogazione benefici	Erogazione borse di studio	Servizio Gestione graduatorie	P.O. Gestione graduatorie	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Erogazione benefici	Recupero somme da Studenti	Servizio Relazioni Economiche con l'utenza	P.O. Relazioni Economiche con l'utenza	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO

	con revoca beneficio									
Erogazione benefici	Interventi straordinari	Servizio Relazioni Economiche con l'utenza	P.O. Interventi DSU individualizzati – servizi per studenti disabili	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Erogazione benefici	Assegnazione posti alloggio	Servizio di accoglienza	P.O Servizi di accoglienza	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Erogazione benefici	Contributi per disabili	Servizio di accoglienza	P.O. Servizi per studenti disabili	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	BASSO
Gestione entrate, spese e patrimonio	Gestione delle entrate	Servizio Risorse economiche e finanziarie	P.O. Gestione risorse economiche e finanziarie	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	BASSO
Gestione entrate, spese e patrimonio	Gestione delle spese	Servizio Risorse economiche e finanziarie	P.O. gestione risorse economiche e finanziarie	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Gestione entrate, spese e patrimonio	Gestione del patrimonio mobiliare	Servizio patrimonio e provveditorato	P.O.Appalti e Contratti	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	BASSO
Gestione entrate, spese e patrimonio	Interventi relativi al patrimonio immobiliare	Servizio Programmazione di interventi di sviluppo edilizio	P.O. Programmazione di interventi di sviluppo edilizio	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Gestione entrate, spese e patrimonio	Contratti relativi al Patrimonio immobiliare	Servizio Contratti attivi e gestione relazioni immobiliari	P.O Valorizzazione del patrimonio, Contratti attivi e gestione relazioni immobiliari	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO
Affari legali e contenzioso	Avvio e gestione del contenzioso	Servizio Affari legali e contenzioso	P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO

8.3 Trattamento del rischio di corruzione

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

Pertanto a partire dal 2020, è stato 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 di ANAC. Il nuovo 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 (31/12/2023), ad una situazione di trattamento complessivo di tutti i processi amministrativi a rischio, anche in virtù dell'applicativo informatico regionale per la gestione del rischio corruttivo, cui ER.GO ha accesso in virtù dei succitati Accordi.

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.

La decisione circa le **priorità di trattamento** del rischio spetta al RPCT, che deve tenere conto di:

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

Il RPCT nella decisione sulle priorità di trattamento, considera la classificazione e la 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.

In generale, le Misure di trattamento del rischio corruttivo devono possedere le seguenti caratteristiche:

- 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 interna dell'Amministrazione.

Le Misure di prevenzione, secondo quanto stabilito con Determinazione di ANAC n. 12 del 2015, si suddividono nelle seguenti categorie fondamentali:

- a) **obbligatorie**: previste come tali dal legislatore;
- b) **generali**: a prescindere dalla obbligatorietà, 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**: si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Non solo. Le Misure di prevenzione della corruzione per essere tali devono essere attuate. A tal fine occorre che il Piano individui, per ciascuna di esse:

- a) il termine finale di realizzazione, con eventuali fasi intermedie di realizzazione;
- b) il dirigente/P.O. Responsabile per l'attuazione (c.d. "Titolare del rischio");
- c) gli indicatori di monitoraggio ed il risultato atteso.

Anche il coinvolgimento, nelle singole strutture interessate, dei titolari di P.O., responsabili delle attività cui il rischio afferisce, è fondamentale per l'individuazione delle Misure più appropriate, in termini di efficacia, sostenibilità e compatibilità.

9 Misure generali e obbligatorie di prevenzione della corruzione

9.1 Trasparenza: rinvio al PTTI (cfr. Parte V)

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).

Come unanimemente riconosciuto nel nostro ordinamento, una adeguata applicazione del principio generale di trasparenza consente di abbassare i costi, migliorare la qualità dei servizi offerti e garantire un controllo sociale come deterrente a fenomeni di corruzione.

A tal fine, nella Parte V del presente Piano sono definiti gli strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n.33/2013 e ss.mm.ii. che assicurano la regolarità e tempestività dei flussi informativi verso l'esterno, ma anche altri obiettivi e azioni di carattere *operativo*, con incidenza trasversale ai vari Uffici/Servizi di ER.GO; infine obiettivi ed azioni *strategiche*, in ragione della loro incidenza innovativa e/o strutturale sull'organizzazione interna. 33

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

Il PNA 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, come anticipato nel par. 6.3 del presente Piano, la Legge n.190/2012 prescrive al RPCT di ogni Pubblica Amministrazione 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”. Pertanto, si tratta di individuare, in relazione al piano complessivo della formazione approvato con determina del Direttore n. del..... i dipendenti destinatari degli interventi formativi.

A tal riguardo, giova ricordare che nel corso del 2020, rispetto all’obiettivo di “valorizzazione della modalità di apprendimento in *e-learning*” delineato dall’ANAC – modalità rivelatasi particolarmente congeniale nel periodo dell’emergenza sanitaria COVID-19, che ha reso prevalente la modalità di lavoro agile – la Direttrice di ER.GO, su proposta del Dirigente Servizio Risorse umane, con determinazione n. 148 del 16/04/2020 ha perfezionato l’adesione al sistema regionale “SELF”, organizzato centralmente in un Centro Servizi Regionale (CSR) e costituito da un insieme di tecnologie, professionalità specialistiche e dedicate, contenuti e procedure necessarie a progettare, gestire ed erogare interventi di formazione con l’uso delle tecnologie *e-learning* a favore degli Enti pubblici del territorio interessati.

In virtù di tale adesione, nel corso del 2020, quasi tutti i dipendenti aziendali hanno partecipato con successo (rilascio di attestato di frequenza) a quattro eventi formativi, di cui, in particolare, uno dedicato alle tematiche della prevenzione della corruzione, l’altro della trasparenza, con il vantaggio, di monitorare e verificare - attraverso un tutor aziendale individuato dal RPCT tra i membri dello staff di supporto operativo - il livello di attuazione dei percorsi somministrati attraverso la piattaforma “SELF” e il livello di apprendimento dei partecipanti (momenti di valutazione formale propedeutici al rilascio dell’attestato con profitto). Tale modalità, come si diceva, ha consentito la partecipazione “massiva” dei dipendenti di ER.GO che hanno potuto disporre di una finestra temporale di 60 giorni per completare il percorso e consente l’inserimento dei nuovi assunti nel percorso di formazione già proposto (successive edizioni).

La modalità *e-learning* ha favorito anche l’organizzazione di iniziative formative comuni tra i RPCT degli Enti aderenti alla “Rete per l’Integrità e la Trasparenza”, proseguendo così l’esperienza avviata sin dal 2019. A tal riguardo, si rileva che nel corso del 2020, nonostante l’emergenza sanitaria in atto, ER.GO ha confermato l’adesione al gruppo di lavoro, creato nell’ambito della “Rete per l’Integrità e la Trasparenza”, con l’obiettivo di avviare un percorso comune, tra gli Enti aderenti alla Rete, per il confronto e lo scambio di esperienze.

Inoltre nei mesi di novembre e dicembre 2020, il RPCT di ER.GO ha promosso la massima partecipazione dei membri dello staff di supporto e degli altri funzionari dell’U.O. Contratti alle

iniziative della R.I.T. organizzate in associazione con il centro Macrocrimes dell'Università di Ferrara, in materia di prevenzione della corruzione negli appalti pubblici e di antiriciclaggio.

Come noto, l'indicazione generale del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), 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", teso 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, anche nel presente Piano, in relazione alla programmazione delle misure formative e nel Piano formativo aziendale del 2021, i percorsi di formazione saranno programmati tenendo presente una strutturazione sui suddetti livelli, in particolare:

a) un **livello generale** sulle tematiche dell'etica e della legalità che coinvolgerà tutti i dipendenti e i collaboratori a vario titolo dell'Azienda, rivolgendo particolare attenzione ai neoassunti, nella frequenza dei Corsi progettati e proposti dalla piattaforma regionale SELF, anche in collaborazione con le Università.

Nel 2021, stando alle anticipazioni del RPCT della Giunta regionale, la programmazione della Piattaforma SELF continuerà a privilegiare le tematiche della prevenzione della corruzione, a partire da un corso monografico sul riciclaggio che verrà destinato a tutti i dipendenti aziendali.

Si dà atto poi che la Giunta regionale, nell'ambito della *"Direttiva di indirizzi interpretativi per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33 del 2013. Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023"*, in considerazione dell'emergenza sanitaria tuttora in corso come pure della necessità di supportare gli enti del territorio regionale (specie quelli di ridotte dimensioni), ha individuato come obiettivo "strategico" il potenziamento delle attività di formazione in materia di trasparenza, attraverso percorsi in *e-learning* avvalendosi della piattaforma regionale SELF PA (sistema di *e-learning* federato per la P.A. della Regione Emilia-Romagna) e/o con altri strumenti in grado di assicurare la formazione a distanza, rivolti anche agli Enti aderenti alla Rete per l'Integrità e la Trasparenza della Regione Emilia-Romagna. Senz'altro ER.GO farà propri i risultati attesi nel 2021 dalla Regione Emilia-Romagna riguardo alle cosiddette "Azioni per il consolidamento della Rete per l'Integrità e la Trasparenza", previste dalla Giunta regionale nel PTPCT 2021-2023, consistenti nel "potenziamento della formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e antiriciclaggio in *e-learning* sulla piattaforma regionale SELF per i dipendenti degli Enti aderenti con incremento del numero dei dipendenti degli Enti aderenti alla Rete e nell'implementazione di iniziative di confronto su tematiche inerenti alla trasparenza volte alla condivisione di *best practice*."

b) **livello specifico** per alcune figure professionali, a partire dal RPCT e dai componenti dello staff di supporto fino ai funzionari responsabili di P.O. nelle aree a rischio (U.O. Contratti, Graduatorie, Controlli, REU ecc.), sulla base della mappatura delle aree a rischio mappate nel presente Piano.

A tal riguardo, oltre a promuovere la partecipazione agli eventi formativi sulle tematiche del contrasto alla corruzione e della trasparenza, promossi dalla Rete per l'Integrità e trasparenza e da Avviso pubblico, si prevede la partecipazione dei funzionari dell'U.O. Contratti al nuovo Ciclo di Corsi dell'Osservatorio di Modena sugli appalti pubblici e la partecipazione del Responsabile U.O. Sistemi informativi aziendali (SIA) a Corsi monografici sui Processi di trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione e degli obblighi derivanti dal Decreto in materia di semplificazione e innovazione digitale (D.L. n.76/2020, convertito in Legge dalla L. 120/2020), oltre a corsi in materia di contabilità pubblica riservati ai funzionari dell'U.O. Risorse economiche.

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

Lo strumento più rilevante di prevenzione della corruzione introdotto dalla L. n. 190/2012 consiste nell'adozione all'interno del PTPCT di Misure oggettive, che incidono sull'organizzazione degli uffici (articolazione delle competenze) e delle attività, l'attenzione ai Codici di Comportamento dei dipendenti pubblici completa, sul piano soggettivo, il disegno del legislatore, contribuendo alla piena realizzazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione. La valutazione molto più articolata del rischio di corruzione, operata per ciascuna tipologia di decisione pubblica, oltre a imporre l'individuazione delle misure, impone anche di considerare il profilo soggettivo. Il codice di comportamento di una Pubblica Amministrazione disciplina, infatti, doveri di comportamento soggettivo che ricadono sul singolo funzionario pubblico nello svolgimento delle attività, così come articolate e organizzate. La stretta connessione con l'analisi organizzativa compiuta per la definizione del PTPCT spiega l'attenzione al versante soggettivo delle Misure di prevenzione: al contributo che il funzionario deve profondere, con un comportamento adeguato, al raggiungimento dell'obiettivo prefissato. Dal Codice di Comportamento delle rispettive PP.AA. ci si attende la definizione di doveri più specifici, stabiliti in modo ravvicinato alla previsione di Misure oggettive, specifiche, di prevenzione della corruzione. Questa stretta connessione, per ciascuna Amministrazione, tra il PTPCT e il Codice di Comportamento è confermata in modo esplicito dallo stesso legislatore (art. 19, co.5, D.L. 90/2014) che li qualifica come atti ad adozione obbligatoria, prevedendo una analoga sanzione amministrativa, irrogata dall'ANAC, in caso di mancata adozione.

Il primo Codice di Comportamento dei dipendenti-collaboratori di ER.GO è stato redatto a norma dell'art. 54 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii., 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 Deliberazione n. 75 del 24 ottobre 2013, e ora superate dalle nuove Linee Guida ANAC (approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020).

Sin dal principio si è tentato di elaborare un Codice interno di Comportamento in relazione alla specifica realtà dell'Azienda e all'organizzazione dei suoi processi decisionali, capace di integrare e specificare le previsioni del Codice nazionale. Come noto, il compito delle Linee Guida ANAC in primo luogo quello di risolvere, a monte, il problema della corretta concorrenza tra fonti a livello nazionale, così da poter meglio definire i contenuti e i limiti lasciati alle Pubbliche Amministrazioni nella formazione dei propri Codici interni, la cui violazione è anch'essa fonte di responsabilità disciplinare.

Nel 2018 ER.GO 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 che ritengano di essere 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 trasferita, 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 e ss.mm.ii., 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'O.I.V. 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/*smartworking*, 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 (O.I.V.) ha suggerito di dare conto, nell'ambito della disciplina del *whistleblowing*, della possibilità di inoltro delle segnalazioni di presunti illeciti/irregolarità anche con modalità anonima, in linea con gli ultimi orientamenti dell'ANAC, a condizione che il segnalante scelga 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'O.I.V. ha espresso il proprio parere favorevole preventivamente alla formale adozione (Determinazione del Direttore n. 550 del 20.12.2018).

Come accennato, con Deliberazione n. 177/2020, l'ANAC ha inteso promuovere un sostanziale rilancio dei Codici di comportamento presso le Pubbliche Amministrazioni. La tendenza a replicare nei Codici di Amministrazione i contenuti del Codice nazionale è elusiva dello scopo della nuova disposizione voluta dal Legislatore del 2012 secondo cui ogni Ente "specifica ed integra" nel proprio Codice i doveri del Codice nazionale in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali. Pertanto, con le nuove Linee guida, l'Autorità ha inteso fornire indirizzi interpretativi e operativi che, valorizzando anche il contenuto delle Linee guida del 2013, siano volte a "orientare e sostenere" le Amministrazioni nella predisposizione di nuovi Codici di Comportamento con contenuti più funzionali alla miglior cura dell'interesse pubblico.

Una parte importante delle Linee guida è infatti rivolta al processo di formazione dei Codici in cui risulta fondamentale la partecipazione di ogni Ente alle tecniche di redazione consigliate e alla formazione che si auspica venga rivolta a tutti i destinatari del Codice. Al fine di recepire correttamente gli indirizzi dell'Autorità, ER.GO sin dai primi mesi del 2021 parteciperà ad un Tavolo

di lavoro promosso e coordinato dall'Amministrazione Regionale, verificando quindi gli ambiti di possibile revisione dell'attuale Codice aziendale. A conclusione dei lavori del Tavolo regionale, la Responsabile P.O. Risorse umane di ER.GO condividerà la propria esperienza formativa e i risultati del gruppo di lavoro con tutti i dipendenti aziendali, oltre che con i componenti dello staff anticorruzione, promuovendo la condivisione di informazioni e materiali utili alla revisione dell'attuale Codice aziendale.

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

Con Determinazione n. 117 del 30/06/2016 ER.GO ha 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 l'esiguo numero di queste ultime, non ricorressero le condizioni per una puntuale attuazione degli indirizzi regionali (dal 01/03/2017 ad oggi le posizioni dirigenziali ricoperte in Azienda sono soltanto due: un dirigente di ruolo – Responsabile dei Servizi Risorse umane, Organizzazione, Risorse strumentali e Patrimonio - 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 vigente 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.

Infine, con determinazione n. 188 del 06/05/2020 è stata approvata una parziale revisione della struttura organizzativa per tenere conto sia dei cambiamenti intervenuti, sia degli obiettivi strategici di ampliamento di alcuni servizi, interni ed esterni secondo il filo conduttore della loro personalizzazione e dei pensionamenti di alcuni titolari di Posizione Organizzativa, a cui sono seguite le procedure selettive per il conferimento dei nuovi incarichi di Posizione Organizzativa derivanti dalla riorganizzazione.

La rotazione dei dipendenti (dirigenti e non) rappresenta anche per ER.GO una Misura di prevenzione essenziale ad evitare il consolidarsi di posizioni e relazioni di privilegio nell'ambito degli uffici/servizi, conseguenti alla permanenza di determinati dipendenti nel medesimo ruolo, che generino dinamiche "improprie" nella gestione delle attività amministrative.

Tuttavia, consapevole delle oggettive difficoltà a dare applicazione a questa Misura, a motivo non solo delle sue ridotte dimensioni organizzative, ma anche e soprattutto del carattere estremamente

specialistico di molte delle attività svolte dagli uffici, ER.GO da anni è impegnata ad individuare ed applicare le seguenti **Misure preventive alternative alla rotazione**:

- 1) Con il nuovo assetto organizzativo in vigore dal 01/01/2017 – con cui, 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/funzionari ed avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dal Dirigente cui compete l'adozione del provvedimento finale;
- 2) L'obiettivo da perseguire mediante la rotazione deve essere temperato, anche in ER.GO, con la necessità di ottimizzare il funzionamento delle strutture organizzative interessate. In quest'ottica assumono un ruolo di primaria importanza la formazione e **l'affiancamento del personale dipendente**, quali strumenti atti a garantire la continuità funzionale e organizzativa, ad incrementare e rendere trasversali le competenze facendo in modo che il personale aziendale diventi fungibile in diversi ambiti di attività, garantendo così anche un percorso di arricchimento e sviluppo professionale. In particolare, per le istruttorie più delicate condotte nelle aree a rischio, vengono attivati meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, affiancando al funzionario istruttore uno 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 ss.mm.ii.), 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: - svolgimento di istruttorie ed accertamenti; - adozione di decisioni; - attuazione delle decisioni prese; - verifiche;
- 3) All'**informazione e formazione del personale dipendente** ER.GO continua ad attribuire grande rilievo, a partire dalla c.d. formazione "trasversale" su materie di interesse generale, come l'anticorruzione, il Codice di Comportamento la trasparenza, la privacy, la sicurezza informatica, cercando di andare oltre il mero adempimento degli obblighi normativi, per favorire, quindi, il diffondersi e il consolidarsi di una "cultura" e di 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, tavoli di lavoro ecc.).

A tal fine, 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, iniziativa che a causa delle misure di distanziamento sociale rese obbligatorio dalla situazione pandemica da coronavirus, non ha potuto essere replicata nel 2020.

Grazie alla collaborazione della Regione Emilia-Romagna, che ha reso possibile l'adesione formale di ER.GO al sistema SELF (Determinazione Direttrice n.148 del 16/04/2020) e ai contributi formativi specialistici della Rete per l'Integrità e la Trasparenza, ER.GO prevede di attuare percorsi di formazione, strutturati su diversi livelli:

- a. livello “generale”, rivolto a tutti i dipendenti, sulle tematiche dell’etica e della legalità;
 - b. livello “specifico” per figure professionali, rivolto al RPCT, ai componenti dello staff di supporto operativo del RPCT, ai dirigenti e funzionari responsabili di P.O. nelle aree definite “a rischio” ai sensi del presente Piano.
- 4) La convocazione periodica del “Comitato di Direzione”, rappresenta un luogo di incontro tra il Direttore, il dirigente, tutti i funzionari titolari di P.O. e le altre componenti aziendali (es. C.U.G., RSU), utile a far circolare le informazioni all’interno dell’organizzazione e a condividere attività/obiettivi/conoscenze.

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

Secondo quanto previsto dal PNA 2019, l’istituto della rotazione c.d. straordinaria è una Misura di prevenzione della corruzione, da disciplinare nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il Piano deve rinviare.

L’istituto è previsto dall’art. 16, comma 1, lett. l-quater del D.Lgs. n. 165/2001, 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, tenendo conto dei recenti indirizzi dell’ANAC, ER.GO si impegna ad introdurre per il triennio 2021-2023, Misure per la rotazione straordinaria di dirigenti e dipendenti, apicali e non, da destinare alla rotazione straordinaria, qualora venissero coinvolti in procedimenti penali o disciplinari di natura corruttiva, stabilendo un termine di 30 giorni dall’accertamento della situazione corruttiva/penale entro il quale disporre il cambiamento di mansione/responsabilità.

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

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. 3/1957), rafforzato, per gli incarichi dirigenziali amministrativi, dalle incompatibilità fissate dal D.Lgs. n. 39/2013 (in parallelo con la disciplina delle inconfiribilità). 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. 6bis introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii.), dalla Legge n. 190/2012 (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, commi 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 ss.mm.ii.) 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 della Direttrice di ER.GO - 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 ss.mm.ii.).

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

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

L'art. 53 del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii. 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 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 della “abitudine” e della “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.

Al riguardo, si evidenzia che la Regione Emilia-Romagna, con deliberazione 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 di febbraio 2019.

Il tema del conferimento degli incarichi extraistituzionali ai dipendenti è stato affrontato a partire dall'Aggiornamento 2015 al PNA fino all'Aggiornamento 2018, sia nella parte generale sia negli approfondimenti. Al fine di dare effettività alla Misura, all'interno del PTPCT, il PNA 2019 raccomanda alle Pubbliche Amministrazioni non solo di dare evidenza nel PTPCT del Regolamento adottato ai sensi dell'art. 53, co. 3 bis, del D.Lgs. n.165/2001, ma anche di dare evidenza nel proprio Piano dell'adozione del Regolamento ai sensi dell'art. 53, co. 3 bis, del D.Lgs. n.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 extraistituzionali (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). A tal riguardo si dà atto che il Regolamento di cui sopra non solo è stato adottato dall'Azienda nel corso del 2019 e definisce una procedura lineare ed esaustiva - comprensiva di modulistica - per la presentazione della richiesta/comunicazione ed il rilascio dell'autorizzazione, ma è stato condiviso con la platea dei dipendenti aziendali anche attraverso incontri svolti in aula a pochi mesi dall'adozione.

L'art. 18 del D.Lgs. n. 33/2013 prevede che “le Amministrazioni pubblichino l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con l'indicazione dei dati concernenti la durata e il “compenso spettante per ogni incarico”.

Tali dati, come precisato dall'ANAC con la Delibera 1310/2016, devono essere pubblicati nella sotto-sezione “Personale - “Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti” della sezione “Amministrazione trasparente”, mediante tabelle, con l'indicazione nell'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non) di: oggetto; durata; compenso spettante per ogni incarico.

Ai sensi, poi, dell'art. 9 bis del D.Lgs. n. 33/2013, le Amministrazioni possono adempiere agli obblighi di pubblicazione mediante la comunicazione dei dati e delle informazioni all'amministrazione titolare della banca dati (nel caso specifico al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite PerlaPA) e con la pubblicazione sul proprio sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", del collegamento ipertestuale alla banca dati stessa, ferma restando la possibilità di continuare a pubblicare i dati sul proprio sito, purché identici a quelli in essa registrati.

Nel rispetto di tali previsioni, ER.GO pubblica nella sotto-sezione del portale Amministrazione Trasparente "Personale/Incarichi conferiti e autorizzati", gli elenchi dei dipendenti autorizzati, suddivisi per annualità.

Nel rispetto di quanto previsto dal PNA 2019 nel triennio 2021-2023 di riferimento del presente Piano, ER.GO si impegna a:

- effettuare una rilevazione delle richieste più frequenti di incarichi extraistituzionali;
- valutare, nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione, al di là della formazione di una *black-list* di attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

9.7 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di amministratore di vertice e degli incarichi dirigenziali (cfr. § 1.5PNA 2019)

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 di funzioni predeterminate, favorisca il precostituirsi di situazioni di "privilegio" nell'assegnazione di incarichi dirigenziali o di posizioni assimilate, nell'ambito delle organizzazioni pubbliche.

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 tutti i 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, 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 inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità 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 - quindi di ER.GO stessa - apposite le Linee Guida per l'applicazione delle disposizioni del D.Lgs. n.39/2013, relative alle situazioni di incompatibilità e inconfiribilità 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 inconfiribilità 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 inconfiribili 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 inconfiribilità 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 inconfiribilità 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 inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali: all'atto del conferimento dell'incarico, il soggetto interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità 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 quinquennale di Direttrice dell'Azienda sino alla fine del 2023, salvo rinnovo, e pertanto è stata acquisita - e tempestivamente pubblicata - nella sotto-sezione "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 "inconfiribilità" 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 15 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 cause di incompatibilità ed incompatibilità.

9.8 Conferimenti di incarichi in caso di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione (art. 35bis D.Lgs. n. 165/2001; § 1.6 PNA 2019)

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 del succitato art. 35 bis 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. La Giunta regionale con deliberazione n. 1786 del 29/10/2018, ha rivisto complessivamente i propri indirizzi, in conformità ai quali ER.GO continuerà ad operare.

9.9 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro. Il divieto di *pantouflage* (cfr. §1.8 PNA 2019)

L’art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (“*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche*”) prevede che: “I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri *autoritativi o negoziali* per conto delle Pubbliche Amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti

privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

La disposizione è stata introdotta dall'art. 1, comma 42, della L. n.190/2012, con finalità di contenimento del rischio di situazioni di corruzione connesse all'assunzione del dipendente pubblico da parte di un privato, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione. In particolare, come chiarito dal PNA 2013, la *ratio* sottostante il divieto di *pantouflage* è quella di evitare che "durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto".

Nell' PNA 2019 fornisce alle Pubbliche Amministrazioni indicazioni ancora più cogenti in merito alle procedure da disciplinare all'interno del PTPCT, al fine di dare effettiva attuazione a tale Misura generale di prevenzione della corruzione, attraverso:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

Si dà atto che ER.GO sin dall'aggiornamento del Piano 2020-2022, ha rispettato le indicazioni dell'ANAC inserendo quale Misura di rischio relativa all'area di reclutamento delle risorse umane, la previsione di una clausola che vincoli, in sede di contratto affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi tipo adottati dall'Autorità ai sensi delle indicazioni sopra richiamate.

Per il triennio 2021-2023 ER.GO si impegna a confermare tali Misure, prevedendo, rispetto ai dipendenti che svolgono funzioni autoritative ovvero negoziali, in attuazione della seconda indicazione di ANAC, l'introduzione di una dichiarazione *ad hoc* da sottoscrivere sulla base di un modulo standard, all'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro per pensionamento o dimissioni, nonché in caso di aspettativa non retribuita a fronte di un contratto di lavoro a tempo determinato presso un soggetto privato, con cui il dipendente dichiara di essere consapevole di tale divieto normativo e si impegna a rispettarlo nel triennio seguente.

9.10 Tutela del *whistleblower* (cfr. §8 PNA 2019)

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 (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 par. 9.3 del presente Piano, 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 proprio 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 ai dipendenti aziendali e a tutti gli utenti del sito che il ricorso alla procedura informatizzata concepita dall'ANAC, secondo quanto indicato dalla stessa Autorità, costituisce una modalità meramente preferenziale (e non obbligatoria) di segnalazione. Pertanto, rispettando la libera scelta del soggetto interessato a fare una segnalazione, presso ER.GO, continuerà a rimanere attiva anche nel prossimo triennio, salvo disposizioni contrarie dell'ANAC o del Legislatore, anche la modalità "tradizionale" di inoltro delle segnalazioni tramite la casella mail ad uso esclusivo del RPCT.

Pur dando atto che nel corso del 2020, come del resto negli anni precedenti, non si sono registrate segnalazioni di illeciti provenienti dal personale dipendente di ER.GO né da altri possibili soggetti (consulenti, fornitori, utenti ecc), nell'ambito degli obiettivi specifici del presente Piano si evidenzia l'inserimento per il triennio 2021-2023 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 momenti formativi riservati ai dipendenti e collaboratori aziendali, che agevolino un uso consapevole dello strumento segnalazione.

Si dà atto, inoltre, che il 3 settembre 2020 l'ANAC ha adottato il nuovo "Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio", per poter esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere e svolgere un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle Amministrazioni Pubbliche. Recependo gli imput relativi all'uso di strumenti di crittografia a garanzia 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 all'attuale procedura di gestione delle segnalazioni. Infine, saranno adottate iniziative di sensibilizzazione del personale in materia di segnalazioni di illeciti alla luce della nuova disciplina.

Al tempo stesso, ER.GO si riserva di garantire, rispetto alle segnalazioni provenienti dai propri dipendenti, un potenziamento della tutela del dipendente pubblico segnalante, nel senso di vietare l'adozione, da parte dei dirigenti e/o dei responsabili di Posizione organizzativa, 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 Protocolli di legalità o Patti d'integrità negli affidamenti (§ 1.9 PNA 2019)

Una specifica Misura di contrasto alla corruzione nella più vasta area degli "Affidamenti di lavori, servizi e forniture", è la previsione di Protocolli di legalità o Patti d'integrità per l'affidamento di commesse a soggetti terzi qualificati come operatori economici.

A tal fine, ER.GO inserisce di norma nei rispettivi avvisi, bandi di gara, lettere di invito alle procedure negoziate indette ai sensi del Codice dei contratti pubblici, la clausola di salvaguardia prevedendo che il mancato rispetto del Patto di integrità - redatto in conformità a quello regionale di cui alla delibera di Giunta regionale n.966 del 30/06/2014 ed approvato con determinazione del Direttore di ER.GO n.116 del 28/07/2014 (pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto-sezione "Altri contenuti-corruzione") - dia luogo all'esclusione dalla procedura (come ribadito dall'ANAC stessa con delibera n. 1120 del 22 dicembre 2020 che ha ritenuto come l'esclusione dalla gara per violazione degli obblighi assunti con la sottoscrizione del Patto di integrità sia compatibile con il principio di tassatività delle clausole di esclusione previsto dall'art. 83, comma 6, del Codice dei contratti pubblici) - e/o alla risoluzione del contratto d'appalto.

Tale documento, che deve essere sottoscritto dal legale rappresentante di ciascun operatore economico interessato a concorrere alle procedure selettive indette dall'Azienda ovvero a divenire affidatario ai sensi dell'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n. 50/2016, stabilisce le reciproche obbligazioni delle parti a "conformare i rispettivi comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza", con l'espressa previsione che la sottoscrizione e la consegna del medesimo, unitamente all'offerta, è obbligatoria 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 in questione e/o durante l'esecuzione del contratto.

Negli ultimi anni, quindi, si è consolidata la prassi di inserire nei capitolati speciali d'appalto una clausola *ad hoc* relativa al "*Patto di integrità in materia di contratti pubblici stipulati da ER.GO*". Inoltre, nei disciplinari e nelle lettere di invito viene sancito 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 ss.mm.ii. con un unico operatore economico.

È obiettivo del presente PTPC proseguire nell'adozione di tali strumenti quali importanti Misure di prevenzione della corruzione (cfr. 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"), con particolare riferimento agli affidamenti diretti di cui all'art. 36 comma 2, lett. a) del D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii. - il cui ambito di applicazione è stato dilatato dapprima dal Decreto "Sblocca Cantieri"(D.L. n. 32 del 18 aprile 2019), poi, seppure transitoriamente - fino al 31 dicembre 2021 - dal Decreto "Semplificazioni" (D.L. n. 76 del 16 luglio 2020), prevedendo oltre che nell'invito alle procedure negoziate e nella documentazione di gara, nella lettera/atto di affidamento diretto al fornitore di volta in volta individuato, l'accettazione espressa del "*Patto di integrità in materia di contratti pubblici stipulati da ER.GO*", quale condizione necessaria per il perfezionamento del relativo contratto, al pari dell'assolvimento degli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari ecc.

Per quanto concerne le procedure di gara condotte mediante le piattaforme telematiche delle Centrali di committenza (MePA di Consip Spa e INTERCENTER), si precisa che l'abilitazione ad operare nel Mercato Elettronico prevede la sottoscrizione da parte dell'operatore economico di un apposito Patto di integrità che lo impegna anche con riferimento alla partecipazione alle procedure di acquisto indette dai soggetti aggiudicatori e alla corretta esecuzione dei contratti eventualmente 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 D.G.R. 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 Determinazione della Direttrice 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) una 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.

Inoltre, con cadenza annuale, ER.GO partecipa ad eventi pubblici, come la Giornata della Trasparenza, promossa dalla Regione Emilia-Romagna in accordo con gli Enti regionali.

Con riferimento all'anno 2020 è stata organizzata la Giornata della Trasparenza e dell'Anticorruzione, prima fissata in data 9 dicembre 2020 (Giornata internazionale di contrasto alla corruzione), poi riprogrammata, per ragioni organizzative, in data 12 gennaio 2021.

Anche l'ultima edizione della Giornata della Trasparenza, specificamente dedicata al "*Sistema della prevenzione della corruzione e della trasparenza: primi bilanci e sfida dell'emergenza Covid*", è stata organizzata dai RPCT della Regione Emilia-Romagna assieme ad alcuni RPCT di Enti regionali, tra cui il RPCT di ER.GO, che ha dedicato il proprio intervento alla tematica del monitoraggio annuale delle Misure del PTPCT durante l'emergenza Covid.

Come ogni anno, l'evento è stato indirizzato agli amministratori, ai dipendenti e collaboratori di tutti gli Enti aderenti alla Rete per l'Integrità e la Trasparenza, quindi ha avuto un'enorme risonanza

9.12 Area di rischio relativa ai "Contratti pubblici"

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, 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 dalla procedura di affidamento in questione in caso di conflitto di interessi;
- il ricorso, ove possibile, agli strumenti messi a disposizione da Consip Spa (Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione: MEPA di Consip Spa) 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.

Poiché l'acquisizione di beni e servizi deve rispondere ad esigenze obiettive, la determinazione dell'oggetto dell'affidamento deve avvenire in modo da evitare che vengano poste in essere attività finalizzate ad avvantaggiare alcuni dei partecipanti alla procedura di affidamento. Nella determinazione dell'oggetto del contratto da affidare, le competenti funzioni sono obbligate ad adottare criteri il più possibile oggettivi, standardizzati, predeterminati e, comunque legati alle effettive esigenze aziendali.

La gestione delle procedure di gara

La digitalizzazione delle procedure di affidamento dei contratti pubblici costituisce un obiettivo trasversale per le Pubbliche Amministrazioni. Si evidenzia, infatti, come l'uso delle piattaforme digitali ai sensi degli artt. 40 e 58 del Codice dei Contratti pubblici - sollecitato dall'ANAC e fatto proprio da ER.GO come si dirà nel proseguito - garantisce la *par condicio* degli operatori economici concorrenti, l'inviolabilità e segretezza delle offerte, la trasparenza e la tracciabilità delle operazioni di gara, l'imputabilità delle dichiarazioni ai concorrenti. Inoltre, consente il controllo diffuso sull'operato delle Pubbliche Amministrazioni, grazie alla disponibilità immediata dei dati e alla conoscibilità delle informazioni riguardanti stazioni appaltanti e operatori economici.

Inoltre, la ricezione telematica delle domande di partecipazione presso le piattaforme telematiche (segnatamente, MePA di Consip Spa e INTERCENTER) e l'adeguata conservazione dei documenti elettronici consentono di ridurre al minimo gli errori operativi, con una netta riduzione del contenzioso per criticità legate all'apertura delle buste, al soccorso istruttorio, ecc.

Tale scelta consente anche l'operatività a distanza delle Commissioni di gara, con l'eliminazione della necessità (o la riduzione) delle sedute pubbliche, considerato che tutte le operazioni di gara sono tracciate e verbalizzate, sia nella fase di esame della documentazione amministrativa sia di valutazione delle offerte. Il lavoro a distanza delle Commissioni giudicatrici è espressamente previsto dall'art. 77 del Codice e verrà incentivato da ER.GO, anche una volta superata l'attuale situazione pandemica, che ha determinato il ricorso a tale modalità di conduzione dei lavori delle Commissioni di gara, a prescindere dall'avvio dell'Albo dei commissari di gara presso l'ANAC.

Si segnala che, realizzando una Misura specificatamente prevista nel PTPCT 2020-2022, per l'annualità 2020 (termine 31/12/2020), con determinazione della Direttrice di ER.GO n.530 del 10/11/2020, è stato approvato il nuovo Regolamento aziendale relativo alle procedure per gli affidamenti di forniture, servizi e lavori di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria e per le adesioni alle Convenzioni in essere presso INTERCENTER e/o CONSIP S.p.a., che sostituisce il precedente Regolamento, approvato con determinazione n.230/2016.

Il nuovo Regolamento, oltre a dar conto delle novità normative intervenute negli ultimi anni, recepisce le linee di indirizzo emanate in materia dalla Regione con la delibera di Giunta regionale n.376/2019.

In particolare, il Regolamento – dopo aver fissato al punto 2 i principi generali che devono ispirare l'azione degli uffici aziendali competenti in materia di affidamenti – disciplina:

- la programmazione degli acquisti di beni/servizi opere e lavori;

- l'istituzione di una struttura stabile di supporto ai RUP in capo all'Ufficio "Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione;
- l'aggiornamento dell'Albo fornitori di ER.GO con la previsione della suddivisione del medesimo in fasce di importo;
- le modalità di svolgimento delle indagini di mercato;
- le modalità di attuazione del principio di rotazione;
- le procedure ordinarie di acquisizioni, suddivise tra servizi e forniture, servizi di ingegneria e architettura ed opere/lavori;
- le procedure di acquisizioni in relazione all'emergenza sanitaria insorta a seguito della pandemia di COVID-19, per gli appalti sotto-soglia la cui determina a contrarre sia stata adottata entro il 31 dicembre 2021.

Il Regolamento è stato redatto tenendo conto delle peculiari caratteristiche ed esigenze di una "Azienda pubblica di servizi" e costituisce un utile strumento operativo per supportare gli uffici aziendali nelle procedure di acquisizione.

Nell'applicazione del Regolamento - come indicato nelle premesse - gli uffici dovranno far riferimento anche a quanto disposto in materia di contrattualistica all'interno del presente PTPC, oltre che del Codice di Comportamento aziendale e del Patto di Integrità.

Si segnala, in particolare, la formalizzazione, nel nuovo testo regolamentare, di particolari cautele in relazione alle procedure negoziate senza previa pubblicazione di un bando di gara con un unico operatore economico ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs. n.50/2016 (già antecedentemente all'adozione delle Linee guida dell'ANAC in materia). Come si è detto, esse, di norma, sono precedute da un avviso esplorativo di mercato ex art. 66 del D.Lgs. n.50/2016,6 pubblicato nella Sezione "Appalti e Contratti" del sito istituzionale e sono, inoltre, caratterizzate da adeguata motivazione in ordine al ricorrere dei presupposti giuridici per la relativa indizione.

Anche le delicate fasi di scelta del contraente, di aggiudicazione e di stipula del contratto d'appalto sono, tradizionalmente, presidiate da regole a tutela: dell'accessibilità alla documentazione di gara e delle informazioni complementari (in particolar modo dei verbali delle sedute della Commissione giudicatrice, negli anni più recenti anche mediante disponibilità *on line*); dell'adozione di idonei sistemi di protocollazione delle offerte attraverso l'uso delle piattaforme elettroniche; la corretta conservazione delle offerte pervenute in formato digitale; della definizione di soluzioni atte a documentare la verifica di offerte anormalmente basse e la congruità delle offerte; della nomina della Commissione di gara dopo la scadenza del termine per la presentazione delle offerte; della scelta dei componenti delle Commissioni di gara tra i componenti in possesso di specifici requisiti di professionalità e privi delle incompatibilità o cause ostative previste dalla legge; dell'adeguata motivazione negli atti in merito ad eventuali esclusioni, anomalie e/o congruità dell'offerta; della stipula del contratto previa acquisizione delle certificazioni attestanti il possesso dei requisiti; delle comunicazioni ai concorrenti non aggiudicatari nei termini di legge; della formalizzazione del contratto entro i termini previsti dal Codice dei Contratti pubblici.

Al fine di continuare a garantire un elevato *standard* di attenzione per la prevenzione di fenomeni corruttivi nell'area degli affidamenti pubblici, oltre all'utilizzo dei Patti di integrità, ER.GO assolve regolarmente agli obblighi annuali di pubblicazione in merito alla totalità delle procedure di affidamento di forniture, servizi, lavori.

In particolare, ci si riferisce agli obblighi di cui dall'art. 1, comma 32, della L.n.190/2012, tramite l'elaborazione - secondo le specifiche tecniche indicate dall'ANAC - e pubblicazione (di norma, 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.

9.12.1 Composizione e nomina delle Commissioni giudicatrici “interne” (§ 1.6 PNA 2019). Conflitto di interessi dei componenti delle Commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici e controlli relativi all'assenza di cause di “inconferibilità” ed “incompatibilità”, oggetto di dichiarazione sostitutiva ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.

Per i settori ordinari la nomina di una Commissione giudicatrice avviene esclusivamente quando il criterio di aggiudicazione è quello dell'offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo, in quanto con il criterio del prezzo non vi sono offerte tecniche ed economiche da comparare e la valutazione delle offerte può essere svolta direttamente dal RUP o da un organo monocratico della stazione appaltante.

L'art. 77 del Codice dei Contratti pubblici, nel prevedere che la valutazione delle offerte dal punto di vista tecnico ed economico è affidata ad una Commissione giudicatrice, disciplina le caratteristiche principali delle Commissioni giudicatrici e i requisiti di compatibilità dei commissari di gara.

Ai sensi del comma 2, dell'art. 77, ogni Commissione è composta da 3 o 5 membri. Al fine di ridurre i costi della gara e velocizzare i tempi di aggiudicazione è opportuno che le stazioni appaltanti prevedano un numero di commissari, di regola, pari a 3, salvo situazioni di particolare complessità nel quale il numero di commissari può essere elevato a 5. Si prevede la possibilità per la stazione appaltante di nominare componenti interni per gli appalti sotto soglia o di ridotta complessità, limitando il ricorso a tale facoltà nel caso di appalti di lavoro di importo superiore a determinate soglie. Parimenti è opportuno limitare la facoltà di nomina di commissari interni quando per precedenti aggiudicazioni vi siano stati fenomeni degenerativi, quali tentativi di corruzione, gravi errori accertati da parte della Commissione giudicatrice, ecc.

Si fa presente che ER.GO, nel proprio Regolamento sulle procedure di affidamento sotto-soglia ha previsto (art. 16 “Commissioni giudicatrici”) che in caso di appalti da aggiudicarsi con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa sia costituita una Commissione giudicatrice, per la valutazione delle offerte tecniche ed economiche. Riguardo alla composizione ed al funzionamento si applicano le disposizioni di cui all'art. 77 del Codice, prevedendosi che nelle more dell'entrata in vigore dell'Albo nazionale obbligatorio dei commissari, i componenti della Commissione siano dipendenti di ER.GO e il Presidente sia un dirigente di ER.GO, potendo far parte della Commissione anche componenti esterni, prioritariamente dipendenti/docenti delle Università della Regione Emilia-Romagna o di altri enti *partners* istituzionali di ER.GO, specialmente nell'ambito delle procedure di affidamento dei servizi di interesse comune con gli Atenei di riferimento (ad esempio i servizi ristorativi per le diverse Sedi).

La disciplina della **incompatibilità** dei membri della Commissione giudicatrice delle procedure di aggiudicazione di contratti di appalti o di concessioni è contenuta nell'**art. 77 del D.Lgs. n. 50/2016** che al comma 6 prevede che *“i commissari non devono aver svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta. La nomina del RUP a membro delle Commissioni di gara è valutata con riferimento alla singola procedura”* (comma 4); che *“si applicano ai Commissari e ai segretari di Commissioni l'articolo 35bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'art. 51 del Codice di procedura civile, nonché l'articolo 42 del presente Codice”*.

La verifica in merito a tali incompatibilità viene effettuata mediante **l'obbligo per i commissari di dichiarare, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R.n. 445/2000, l'inesistenza delle suddette cause di incompatibilità** e di astensione e per le stazioni appaltanti di verificare l'insussistenza di cause ostative alla nomina a componente della Commissione giudicatrice prima del conferimento dell'incarico.

L'art. 42 del D.Lgs. n. 50/2016 sancisce che "si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'art. 7 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 2 (in possibile situazione di conflitto di interessi) è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico".

L'art. 9 delle Linee Guida n. 15 sancisce, infatti, che "l'esclusione del concorrente dalla gara ai sensi dell'art. 80, comma 5, lettera d) del Codice dei contratti pubblici è disposta, come extrema ratio, quando sono assolutamente e oggettivamente impossibili sia la sostituzione del dipendente che versa nella situazione di conflitto di interesse, sia l'avocazione dell'attività al responsabile del servizio, sia il ricorso a formule organizzative alternative previste dal Codice dei contratti pubblici. L'impossibilità di sostituire il dipendente, di disporre l'avocazione o di ricorrere a formule alternative deve essere assoluta, oggettiva, puntualmente ed esaustivamente motivata e dimostrata. Se le condizioni previste al punto precedente si verificano successivamente all'aggiudicazione, la stazione appaltante, previa idonea ponderazione degli interessi coinvolti, effettua le valutazioni di competenza in ordine all'annullamento dell'aggiudicazione o alla risoluzione del contratto".

In ordine alle conseguenze del mancato rispetto della normativa, occorre chiarire che il funzionario incorre, anzitutto, in una responsabilità di tipo disciplinare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 16 del D.P.R. n. 62/2013, derivante dalla violazione dell'obbligo previsto dalle norme di legge, dal Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e dal Codice di Comportamento dell'Amministrazione. In secondo luogo, il funzionario incorre in una forma di responsabilità amministrativo-contabile qualora, per inosservanza dolosa o gravemente colposa, di un obbligo di servizio, cagioni all'Amministrazione o alla stazione appaltante un danno che è tenuto a risarcire.

L'art. 216, comma 12, del D.Lgs. n. 50/2016 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 dei membri di ogni Commissione giudicatrice si fonda su un provvedimento dirigenziale che conferisce l'incarico non oneroso ai funzionari di ER.GO muniti oltre che della necessaria moralità e onorabilità, di una specifica professionalità in relazione all'oggetto della commessa nel rispetto di criteri di professionalità predeterminati, nell'ambito

dell'istruttoria finalizzata alla formazione della Commissione, i soggetti individuati, unitamente al Presidente della Commissione - rilasciano la dichiarazione sostitutiva di atto notorio relativamente all'assenza di situazioni di conflitto di interessi, ancorché potenziale", relativamente alla procedura di affidamento in questione.

Inoltre, particolare attenzione deve porsi rispetto all'**art.35 bis del D.Lgs. n.165/2001**, che disciplina 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.

Peraltro, il Codice dei Contratti pubblici (art.77, comma 6), nel disciplinare le Commissioni giudicatrici, richiama espressamente tale disposizione normativa, 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. 35 bis del D.Lgs. n.165/2001 – introdotto dall'art. 1, comma 46, della L. n. 190/2012 - invita le Pubbliche Amministrazioni a prevedere nel relativo PTPCT, la verifica 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.

L'art. 35bis, rubricato "*Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici*", 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 della suddetta disposizione normativa, attribuendo al RPCT il compito di vigilare, elaborare indirizzi applicativi di dettaglio e ove necessario esprimere pareri alle Direzioni generali, alle Agenzie ed Istituti regionali.

Quindi, con la propria deliberazione n. 1786 del 29 ottobre, recante "*Linee guida per l'applicazione del D.Lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 e degli artt. 6 e 13 del D.P.R. n.62 del 2013 nell'ordinamento regionale*", la Giunta regionale ha rivisto complessivamente i propri indirizzi.

Pertanto, come atto preliminare a ciascuna nomina del commissario di gara, al pari di quanto deve dirsi per la nomina dei commissari di concorso (lett.a), viene acquisita presso i rispettivi interessati la dichiarazione sulla insussistenza delle "**cause di inconferibilità**", da intendersi come

dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n.445/2000 e come tale da assoggettare a verifica a campione secondo i criteri ivi indicati.

Si ricorda, infine che le Linee guida ANAC n. 5, recanti *“Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti nell’Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle Commissioni giudicatrici”*, stabiliscono che: *“Fino alla piena interazione dell’Albo con le Banche dati istituite presso le Amministrazioni detentrici delle informazioni inerenti ai requisiti dei commissari, la verifica dei requisiti dei commissari estratti è effettuata con le modalità di cui all’art. 216, comma 12 del Codice dei contratti pubblici. Successivamente alla piena interazione, le stazioni appaltanti verificano i requisiti di cui all’art. 77, comma 9 del Codice dei contratti pubblici, mentre l’Autorità verifica gli ulteriori requisiti di cui al paragrafo 3.1”*.

9.13 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 ai fini della pubblicazione semestrale dell’esito del monitoraggio sul portale *“Amministrazione trasparente”*.

Nel corso del 2017 la metodologia e i criteri per lo svolgimento del monitoraggio sono stati oggetto di una complessiva valutazione sui tempi di pagamento, da parte delle strutture organizzative competenti. Tale valutazione ha portato a definire migliori criteri e metodologie di 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.

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

Ai sensi dell’art. 1, comma 9, lett. e) della L. n. 190/2012, il Piano deve definire le modalità del monitoraggio dei rapporti tra l’Amministrazione e i soggetti con cui sono stati stipulati contratti oppure 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.

Sin dal 2017, ER.GO, con l’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/o privati.

Come anticipato, ER.GO recepisce le disposizioni in materia di verifica obbligatoria di tutti i requisiti generali in capo agli operatori economici individuati come contraenti, previsti dal Codice dei Contratti pubblici per le procedure di gara, procedure negoziate ed affidamenti diretti, nonché le previsioni delle Linee Guida n.4 (aggiornate nel marzo 2018) per la verifica semplificata dei requisiti dei soggetti contraenti nelle procedure di affidamento diretto. Nelle more dell’attivazione della Banca dati dei contratti pubblici – di cui si è detto - e di procedure di ulteriore semplificazione delle attività di verifica, ER.GO si impegna al rispetto delle disposizioni legislative sopravvenute che incideranno sulla capacità a contrarre di soggetti terzi con le PP.AA.

9.15 Azioni di contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale

Premesso che la disciplina in materia è stata innovata nel 2017 con l'adozione del D.Lgs. n. 25 maggio 2017 n. 90 (che ha modificato il D.Lgs. 21 novembre 2007, n. 231, in attuazione della Direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo, nonché della Direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione), in considerazione degli esiti dell'analisi del contesto esterno, relativamente alla parte di descrizione del profilo criminologico del territorio emiliano-romagnolo, il contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale deve essere visto come una importante Misura generale di prevenzione della corruzione.

La Giunta regionale già in occasione della adozione delle Linee guida per l'aggiornamento 2020 del Piano, con delibera n. 2159 del 2019, ha qualificato come obiettivo strategico, nella propria politica di prevenzione della corruzione, l'implementazione dell'attività di contrasto all'antiriciclaggio di proventi di attività criminose, ritenendo che questo obiettivo sia strettamente correlato alle caratteristiche e problematiche del territorio emiliano-romagnolo. Infatti, il riciclaggio risulta essere una delle attività prevalenti della criminalità organizzata in Emilia-Romagna, con immissione di capitali di provenienza illecita attraverso l'aggiudicazione di appalti pubblici e l'acquisizione e gestione di attività commerciali.

Per consentire l'implementazione di tali attività nel corso del 2020 presso la Regione Emilia-Romagna (con determinazione n. 11538 del 7 luglio 2020 e successiva integrazione con determinazione n. 16478 del 25 settembre 2020), è stato costituito un Gruppo di lavoro interdirezionale ed è stata avviata inoltre la formazione del personale a partire dai dirigenti e funzionari che operano nel settore dei contratti pubblici, per l'illustrazione e la precisazione degli indicatori di anomalia delle linee guida della UIF, del 23 aprile 2018, per le Pubbliche Amministrazioni.

Le attività formative in materia di riciclaggio sono state estese a tutti gli Enti aderenti alla Rete per l'integrità e la trasparenza. Pertanto i funzionari di ER.GO assegnati all'U.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione vi hanno partecipato nel corso del 2020, conseguendo l'attestato di partecipazione.

La prosecuzione del progetto costituisce uno degli obiettivi anche per l'anno 2021, come indicato nella delibera della Giunta regionale n. 1839 del 7 dicembre 2020, recante le *"Linee guida per l'aggiornamento 2021-2023 del Piano triennale di prevenzione della corruzione"*.

Si ricorda che ER.GO, attenendosi alle indicazioni del Decreto del Ministro dell'Interno del 25 settembre 2015 e del PNA 2016 che disciplinano la procedura per la segnalazione di operazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, con Determinazione della Direttrice n.188 del 14/06/2017 - che ha definito il "Sistema di controllo in ER.GO" - ha designato il 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. Si precisa che il "Gestore S.O.S." è anche il soggetto obbligato a valutare oltre che a trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette, secondo i criteri dettati dalla normativa statale, all'Unità di informazione finanziaria.

Quindi, con successiva determinazione n. 569 del 27/12/2018 sono state recepite 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 aprile 2018, incaricando il Gestore S.O.S. anche della diffusione alle Istruzioni predette, sia all'interno dell'Azienda (tramite la comunicazione ai Responsabili dei diversi uffici e la pubblicazione delle stesse sulla Intranet aziendale), sia all'esterno (mediante pubblicazione su Amministrazione Trasparente in un'apposita voce della sotto-sezione “Altri contenuti”), nonché di individuare le procedure interne e le Misure organizzative idonee a dare efficace attuazione alle stesse.

A cascata ER.GO, nel prossimo triennio, dovrà prevedere la formazione degli addetti coinvolti nella eventuale rilevazione delle operazioni sospette nei rispettivi ambiti di attività, e in particolare dei Responsabili P.O. chiamati a collaborare in prima persona con il gestore.

Inoltre, recependo gli indirizzi regionali, ER.GO si riserva di fare una attenta valutazione rispetto alle procedure già individuate dal legislatore come maggiormente esposte a rischio di riciclaggio, in particolar modo le procedure di scelta del contraente disciplinate dal Codice degli appalti e quelle di erogazione di contributi a persone fisiche e privati, procedure sono comprese nella valutazione dei rischi di corruzione, di cui al presente Piano. Ci si propone, infatti, di adottare una più specifica mappatura e valutazione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo e specifiche procedure interne per la mitigazione dei rischi, tenuto conto delle Linee guida emanate dal Comitato per la sicurezza finanziaria.

10 Monitoraggio sulla implementazione delle Misure

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha compiti di coordinamento e di indirizzo operativo sull'attuazione delle Misure di prevenzione e, a tal fine, si avvale delle competenze professionali del proprio staff.

Qualora, infatti, il RPCT sia fornito di una adeguata struttura di supporto, l'Allegato 1 al PNA 2019 prevede la possibilità di realizzare un sistema di monitoraggio articolato su due livelli di cui:

1. il **primo livello** attiene i responsabili delle strutture organizzative e si basa sulle autovalutazioni circa lo stato di attuazione delle Misure di prevenzione;
2. il **secondo livello** attiene al RPCT e viene svolto attraverso verifiche dirette dello stesso, sulla totalità delle Misure di prevenzione della corruzione programmate.

In particolare, il RPCT gestisce, tramite lo staff di supporto, il “Dossier di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione”, in cui sono riportate le modalità di svolgimento della verifica circa l'attuazione e l'idoneità delle Misure; la periodicità delle verifiche di attuazione del programma delle Misure, la documentazione acquisita ai fini delle verifiche, nonché eventuali problematiche riscontrate *in itinere*, che possono determinare un ritardo rispetto al termine finale o al risultato atteso. In ogni caso lo stato dell'arte in ordine all'attuazione delle Misure di prevenzione programmate deve risultare da evidenze documentali acquisite agli atti dello staff anticorruzione, nel rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali.

Sulla base delle verifiche condotte dallo staff e verbalizzate regolarmente, il RPCT riferisce all'organo amministrativo di vertice gli esiti del monitoraggio dell'attuazione delle singole Misure di prevenzione, soffermandosi sulle eventuali criticità/situazioni contingenti utili anche a rivalutare la programmazione anche per l'anno seguente.

Come suggerito dal PNA 2019 (PARTE II) nel caso di Amministrazioni di piccole dimensioni qual è ER.GO, si prevede un monitoraggio annuale. In ogni caso, è importante tenere a mente l'obbligo di cui all'art. 1, comma 14 della L. n. 190/2012, secondo cui il RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo proroghe, redige una relazione sullo stato di attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione.

11 Monitoraggio del PTPC

Il processo di aggiornamento dei contenuti del Piano si sviluppa nell'arco dell'anno concentrandosi in due momenti principali (a cadenza semestrale) di confronto tra il RPCT e i Responsabili delle Misure di prevenzione della corruzione previste, unitamente ai referenti di struttura.

Tali incontri, oltre a costituire momenti di messa a punto e condivisione delle nuove Misure di prevenzione da adottare nell'edizione successiva del PTPCT, sono volti a verificare lo stato di attuazione delle Misure già in essere (monitoraggio), le necessità formative e di aggiornamento della valutazione del rischio.

Il PTPC deve essere riesaminato ed eventualmente aggiornato almeno annualmente, tenendo conto di:

- norme legislative di modifica o attuazione della L. n.190/2012 e relativi Decreti attuativi;
- norme giuridiche e tecniche sopravvenute in materia di gestione del rischio corruzione, compresi eventuali nuovi o ulteriori indirizzi del Piano Nazionale Anticorruzione;
- leggi e regolamenti, europei, nazionali e regionali, che modificano le competenze e le attività della Regione Emilia-Romagna;
- 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;
- 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 sotto-fasi della gestione del rischio.

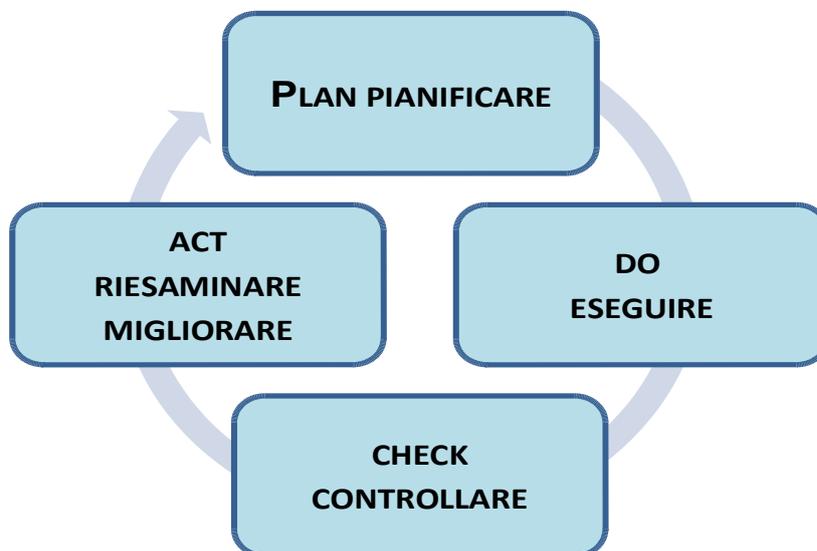
Si applica sostanzialmente il c.d. "ciclo di Deming", ossia il ciclo di PDCA (*plan-do-check-act*), un modello studiato per il miglioramento continuo dei processi e l'utilizzo ottimale delle risorse, e che si articola appunto nelle seguenti fasi in sequenza logica. Si applica sostanzialmente il c.d.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



Consultazione e canali d'ascolto

12 Consultazione

ER.GO, alla stregua delle iniziative messe in atto dalla Regione Emilia-Romagna, promuove forme di consultazione 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*).

Gli Stakeholder di ER.GO, 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 nell'ambito della Regione Emilia-Romagna; Segreterie regionali delle Confederazioni sindacali rappresentative);
- c) Associazioni di volontariato o attive nel sociale;
- d) collaboratori dell'Azienda regionale;
- 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.

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.

12.1 Canali d'ascolto

ER.GO continua ad attivare, conformemente alla Regione Emilia-Romagna, un canale d'ascolto e di comunicazione con i propri utenti, oltre che con i propri dipendenti-collaboratori, per raccogliere costantemente segnalazioni e/o proposte di miglioramento dei contenuti del Codice di comportamento aziendale e del PTPCT stesso.

Inoltre viene monitorato il ricevimento, la gestione e le modalità di intervento sui reclami che arrivano all'Azienda, tramite gli altri strumenti di comunicazione aziendale, in particolar modo per quanto concerne la qualità dei servizi offerti.

13 Incontri dello staff anticorruzione

Per quanto riguarda le attività svolte, nel corso del 2020, dal RPCT di ER.GO, unitamente allo staff di supporto, a fini di prevenzione e contrasto alla corruzione in ambito aziendale, si rimanda al resoconto verbale degli incontri del secondo semestre, che si sono svolti in modalità videocall a causa dell'emergenza sanitaria Covid, prevalentemente incentrati sulle attività di Monitoraggio annuale dello stato di attuazione delle Misure già programmate, integralmente pubblicati presso la sotto-sezione "Anticorruzione" del portale "Amministrazione Trasparente":

Verbale prot. n.0012798 del 20/01/2020;

Verbale prot. n.0602784 del 25/09/2020;

Verbale prot. n.0661957 del 06/10/2020:

Verbale prot. n.0677213 del 08/10/2020;

Verbale prot. n.0810889 del 28/10/2020;

Verbale prot. n. 0908881 del 03/12/2020.

14 Relazione annuale del RPCT

Il RPCT di ER.GO predispose la Relazione annuale sulle attività di prevenzione della corruzione e di trasparenza ai sensi di quanto previsto all'art. 1, comma 14 della L. n. 190/2012, secondo lo schema aggiornato dall' ANAC.

La Relazione annuale dell'anno 2020 - agli atti con Prot. n. 0026338 del 28/01/2021 - è stata elaborata in formato aperto, così come prescritto da ANAC, entro il termine ordinario del 31/01/2021, nonostante la proroga al 31/03/2021 disposta dal Presidente di ANAC. Quindi, nel rispetto degli obblighi normativi, è stata:

- trasmessa al Direttore di ER.GO e all'O.I.V.;
- pubblicata sul sito *web* istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" di ER.GO (nella sotto-sezione "Altri contenuti"- "Anticorruzione").

15. Programmazione delle Misure generali e specifiche per le annualità 2021, 2022 e 2023

Come premesso, ai fini della Programmazione delle misure e delle azioni triennali si definisce 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.

Come anticipato, ciascuno degli obiettivi è 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.

Le Misure generali/obbligatorie, che interesseranno il triennio 2021-2023, sono programmate in dettaglio solo per l'anno 2021, nella scheda programmatica sotto riportata. Quelle relative agli anni successivi sono descritte in modo più generico nelle schede a seguire, con riserva di una definizione più puntuale in sede di aggiornamento annuale del Piano.

15.1 Il programma delle Misure per l'anno 2021

* Per l'individuazione dell'Area a rischio cui si riferisce ciascuna Misura si fa riferimento alla tabella prevista al §7.3. del presente Piano

OBIETTIVO	AREA	N.	MISURA	TERMINE DI ATTUAZIONE	TITOLARE/ DEL RISCHIO	INDICATORI E DI REALIZZAZIONE	RISORSE	SOGGETTO/ RESPONSABILE/
1/ S	N d	1	Adozione del PTPCT 2021-2023	Termine differito da ANAC al 31.03.2021	RPCT	Pubblicazione e nel sito istituzionale-sezione Amministrazione Trasparente	Personale dello staff del RPCT	Dolci Loredana
1/ O	N d	2	Trattamento dei processi amministrativi valutati a rischio critico e rilevante anche per mezzo dell'applicativo regionale	31.12.2021	RPCT	Censimento relativo al 100 % dei processi a rischio critico e rilevante	Personale dello staff di supporto operativo del RPCT	Dolci Loredana Responsabili P.O. aree interessate
1/ S	1	3	Approvazione del Piano della formazione dei dipendenti di ER.GO per l'anno 2021	31.03.2021	Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione	Pubblicazione e del Piano nella intranet aziendale	Barbara Zanetti (Responsabile P.O. Gestione economica del personale)	Dolci Loredana
3/ O	1	4	Adesione di ER.GO agli interventi formativi programmati da SELF e dalla RIT per tutti i dipendenti degli Enti aderenti, in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	31.12.2021	RPCT/Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione	Proposta formale del RPCT	Referente corsi SELF e altri membri staff operativo di supporto anticorruzione	Dolci Loredana
3/ O	1	5	Monitoraggio della partecipazione dei dipendenti di ER.GO agli interventi formativi attivi nella piattaforma SELF	31.12.2021	RPCT/Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione.	Attività di Tutoraggio con verifica partecipazione e ai corsi del personale iscritto e	Referente interno Convenzioni e SELF RER/ ER.GO	Dolci Loredana

						verifica con conseguimento dell'80 % degli attestati		
1/S	1	6	Adesione al Tavolo di lavoro regionale per l'eventuale aggiornamento dell'attuale Codice di comportamento aziendale in ottemperanza alle Linee Guida ANAC (delibera n.177/2020)	31.12.2021	Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione.	Condivisione dei risultati dei lavori del Tavolo regionale e presentazione e della proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento interno alla Direttrice e allo staff anticorruzione	Lisa Bizzarri (P.O. Gestione Giuridica del Personale-organizzazione)	Dolci Loredana
1/O	2	9	Verifiche relative all'applicazione dell'istituto del pantouflage nell'ambito di n.3 procedure di affidamento di beni/servizi/lavori (1° semestre 2021)	31.12.2021	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Personale assegnato all'U.O. Contratti Staff di supporto anticorruzione	Grasso Giuseppe P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione
1/O	2	10	Costituzione di una sezione speciale dell'Elenco fornitori suddivisa per categorie di qualificazione di lavori con relative fasce di importo, da utilizzarsi per le procedure di affidamento di lavori che prevedono l'invito di Operatori Economici selezionati	31.12.2021	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione	Pubblicazione e sul sito istituzionale dell'Avviso per manifestazione di interesse all'iscrizione dei fornitori per ciascuna categoria di lavori, ai fini della costituzione dell'Albo aziendale	Personale assegnato alla U.O. P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione	Grasso Giuseppe
3/S	2	11	Verifiche su n. 3 procedure di affidamento beni/servizi/fornitura	31.12.2021	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti	Verbalizzazione del relativo controllo a	Personale assegnato all'U.O. di riferimento	Grasso Giuseppe

			re di valore pari o superiore a euro 40.000, relativamente in particolare a: - rispetto del principio di rotazione; - verifiche dei requisiti generali e speciali dell'affidatario; - comunicazioni e pubblicazioni di legge		e Digitalizzazione. Responsabile P.O. Programmazione e di interventi di sviluppo edilizio) Responsabile P.O. Valorizzazione del Patrimonio, contratti attivi e gestione relazioni immobiliari. Edilizia scolastica.	campione	nonché personale dello staff del RPCT	Lucia Burroni Patrizia Pampolini
3/S	2	12	Verifiche n. 3 procedure di affidamento beni/servizi/lavori in merito all'accettazione espressa dei fornitori del <i>Patto di Integrità di ER.GO sui contratti pubblici</i>	31/12/2021	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti	Verbalizzazione del controllo a campione	Personale assegnato all'U.O. Contratti nonché personale dello staff di supporto al RPCT	Grasso Giuseppe
2/S	4	13	Verifica del possesso dei requisiti di merito ed economico-finanziari-patrimoniali per n. 3 studenti assegnatari della BdS nell'a.a. 2020/2021 (sede di Modena e Reggio Emilia)	31.12.2021	Responsabile P.O. Gestione graduatorie di Modena e Reggio Emilia	Verbalizzazione del controllo a campione	Personale assegnato all'U.O. Gestione Graduatorie di Modena e Reggio Emilia nonché personale dello staff di supporto al RPCT.	Solmi Monica
3/S	4	14	Verifica delle istruttorie relative alla concessione di n. 3 Interventi straordinari a favore degli studenti (sede di	31.12.2021	Direttore	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Pers. già assegnato alla U.O. Interventi individualizzati nonché	Mondin Patrizia Cristiana Gelmini (Responsabile P.O. Interventi DSU individualizzati)

			Parma) nell'a.a. 2020/2021				personale dello staff del RPCT.	
1/O	5	15	Verifica di n. 5 fatture elettroniche /richieste di pagamento (con ricostruzione del ciclo della spesa), pagate per conto di ER.GO nel 1° semestre 2021, di importo pari o superiore a € 5.000,00	31.12.2021	Responsabile P.O. Gestione risorse economiche e finanziarie Funzionari P.O. aree interessate dai pagamenti	Verbalizzazione del controllo a campione	Pers. già assegnato alle U.O. titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT	Brunetti Milena (Responsabile P.O. Risorse economiche e finanziarie) Responsabili P.O. aree interessate
2/S	9	16	Verifica di 2° livello sulla regolarità dei procedimenti di controllo relativi a n. 3 studenti che nell'a.a. 2020/2021 hanno subito la revoca della BdS (sede di Bologna)	31.12.2021	Responsabile P.O. Controlli	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Gioia Vincenzo (Responsabile P.O. Graduatorie Bologna e Romagna) nonché personale dello staff di supporto del RPCT	Cavicchini Isabella
2/S	9	17	Verifica di 2° livello sulla regolarità dei procedimenti di controllo relativi a n. 3 studenti cui è stata confermata l'assegnazione della BdS (con archiviazione del procedimento di controllo) in quanto risultati conformi ai requisiti nell'a.a. 2020/2021 (sede di Bologna)	31.12.2021	Responsabile P.O. Controlli	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Gioia Vincenzo (Responsabile P.O. Graduatorie Bologna e Romagna) nonché personale dello staff di supporto del RPCT	Cavicchini Isabella

15.2 Il programma delle Misure per l'anno 2022

N.B. non vengono inseriti i nominativi dei soggetti responsabili dell'attuazione delle singole misure, in considerazione di una possibile revisione organizzativa, anche a seguito dei pensionamenti

OBIETTIVO	AREA	N.	MISURA	TERMINE DI ATTUAZIONE	TITOLARE /I DEL RISCHIO	INDICATORI DI REALIZZAZIONE	RISORSE	SOGGETTO/I RESPONSABILE/I
1/S	Nd	1	Redazione e pubblicazione della Relazione annuale del RPCT anno 2021	31.01.2022	RPCT	Pubblicazione nel sito istituzionale- portale Amministrazione Trasparente	Staff di supporto del RPCT/Comitato Guida per la Trasparenza	RPCT
1/S	Nd	2	Adozione del PTPCT 2022-2024	31.01.2022	RPCT	Pubblicazione nel sito istituzionale- sezione Amministrazione Trasparente	Personale dello staff di supporto del RPCT	RPCT
1/O	Nd	3	Trattamento dei processi amministrativi valutati a rischio critico e rilevante anche per mezzo dell'applicativo regionale	31.12.2022	RPCT	Censimento relativo al 100 % dei processi a rischio critico e rilevante	Personale dello staff di supporto operativo del RPCT	RPCT Responsabili P.O. aree interessate
1/S	1	4	Approvazione del Piano della formazione dei dipendenti di ER.GO per l'anno 2022	31.03.2022	Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione	Pubblicazione del Piano nella intranet aziendale	Barbara Zanetti (Responsabile e P.O. Gestione economica del personale)	RPCT
3/O	1	5	Adesione di ER.GO agli interventi formativi programmati da SELF e dalla RIT per tutti i dipendenti degli Enti aderenti, in materia di prevenzione	31.12.2022	RPCT/Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione	Proposta formale del RPCT	Referente corsi SELF e altri membri staff operativo di supporto anticorruzione	Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione

			della corruzione e di trasparenza					
3/O	1	6	Monitoraggio della partecipazione dei dipendenti di ER.GO agli interventi formativi attivi nella piattaforma SELF	31.12.2022	RPCT/Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione.	Attività di tutoraggio con verifica partecipazioni e ai corsi del personale iscritto e verifica con conseguimento dell'80 % degli attestati	Referente interno Convenzione SELF RER/ER.GO	RPCT
1/O	1	7	Acquisizione presso i funzionari/dirigenti aziendali muniti di potere negoziale, che cessano il rapporto di lavoro con ER.GO della dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di pantouflage nel triennio seguente	31.12.2022	Responsabile e Servizio Risorse umane e Organizzazione	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Lisa Bizzarri (P.O. Gestione Giuridica del Personale – organizzazione)	Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione
1/O	2	8	Verifiche relative all'applicazione dell'istituto del pantouflage nell'ambito di n.3 procedure di affidamento di beni/servizi/lavori (1° semestre 2022)	31.12.2022	Responsabile e P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Personale assegnato all'U.O. Contratti Staff di supporto anticorruzione.	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione
1/O	2	9	Inserimento nei bandi, lettere invito o richieste di preventivi, lettere di affidamento di beni/servizi/lavori e ove possibile nei contratti, dell'obbligo per l'offerente di	31/12/2022	Responsabile e P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione	Controllo a campione statistico	Personale assegnato all'U.O. Contratti. Staff di supporto anticorruzione	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione

			osservare il Codice di Comportamento dei dipendenti di ER.GO pena decadenza del contratto					
3/S	2	10	Verifiche su n. 3 procedure di affidamento beni/servizi/forniture di valore pari o superiore a euro 40.000, relativamente in particolare a: - rispetto del principio di rotazione; - verifiche dei requisiti generali e speciali dell'affidatario; - comunicazioni e pubblicazioni di legge	31.12.2022	Responsabile e P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione. Responsabile e P.O. Programmazione di interventi di sviluppo edilizio) Responsabile e P.O. Valorizzazione del Patrimonio, contratti attivi e gestione relazioni immobiliari. Edilizia scolastica)	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Personale assegnato all'U.O. di riferimento nonché personale dello staff del RPCT	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione . Responsabile P.O. Programmazione di interventi di sviluppo edilizio) Responsabile P.O. Valorizzazione del Patrimonio, contratti attivi e gestione relazioni immobiliari. Edilizia scolastica)
3/S	2	11	Verifiche n. 3 procedure di affidamento beni/servizi/lavori in merito all'accettazione espressa dei fornitori del Patto di Integrità di ER.GO sui contratti pubblici	31.12.2022	Responsabile e P.O. Affari Generali e Legali-Contratti	Verbalizzazione del controllo a campione	Personale assegnato all'U.O. Contratti nonché personale dello staff di supporto al RPCT	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti

2/ S	4	12	Verifica del possesso dei requisiti di merito ed economico-finanziari-patrimoniali per n. 3 studenti assegnatari della BdS nell'a.a. 2021/2022 (sede di Ferrara)	31.12.2022	Responsabile e P.O. Gestione graduatorie di Ferrara	Verbalizzazione del controllo a campione	Personale assegnato all'U.O. Gestione Graduatorie di Ferrara nonché personale dello staff di supporto al RPCT.	Responsabile P.O. Gestione graduatorie di Ferrara
2/ S	4	13	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, di 3 studenti cui è stato assegnato il posto alloggio in singola nell' a.a. 2021/2022 (sede di Modena e Reggio Emilia)	31/12/2022	Responsabile e Servizi per l'accoglienza a Modena e Reggio Emilia	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Personale assegnato all'U.O. Servizi per l'accoglienza Modena e Reggio Emilia e nonché personale dello staff del RPCT	P.O. Servizi per l'accoglienza Modena e Reggio Emilia
3/ S	4	14	Verifica delle istruttorie relative alla concessione di n. 3 Interventi straordinari a favore degli studenti (sede di Modena e Reggio Emilia) nell'a.a. 2021/2022	31.12.2022	Direttore	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Pers. già assegnato alla U.O. Interventi DSU individualizzati nonché personale dello staff del RPCT.	Direttore Responsabile P.O. Interventi DSU individualizzati

1/ O	5	15	Verifica di n. 5 fatture elettroniche /richieste di pagamento (con ricostruzione del ciclo della spesa), pagate per conto di ER.GO nel 1° semestre 2022, di importo pari o superiore a € 5.000,00	31.12.2022	Responsabil e P.O. Gestione risorse economiche e finanziarie Funzionari P.O. aree interessate dai pagamenti	Verbalizzazio ne del controllo a campione	Pers. già assegnato alle U.O. titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT	Responsabile P.O. Risorse economiche e finanziarie Responsabili P.O. aree interessate
2/ S	9	16	Verifica di 2° livello sulla regolarità dei procedimenti di controllo relativi a n. 3 studenti che nell'a.a. 2021/2022 hanno subito la revoca della BdS (sede di Parma)	31.12.2022	Responsabil e P.O. Controlli	Verbalizzazio ne del relativo controllo a campione	Responsabil e P.O. Graduatorie Parma) nonché personale dello staff di supporto del RPCT	Responsabile P.O. Controlli
2/ S	9	17	Verifica di 2° livello sulla regolarità dei procedimenti di controllo relativi a n. 3 studenti cui è stata confermata l'assegnazione della BdS (con archiviazione del procedimento di controllo) in quanto risultati conformi ai requisiti nell'a.a. 2021/2022 (sede di Parma)	31.12.2022	Responsabil e P.O. Controlli	Verbalizzazio ne del relativo controllo a campione	Responsabil e P.O. Graduatorie Parma) nonché personale dello staff di supporto del RPCT	Responsabile P.O. Controlli

15.3 Il programma delle Misure per l'anno 2023

OBIETTIVO	AREA	N.	MISURA	TERMINE DI ATTUAZIONE	TITOLARE /I DEL RISCHIO	INDICATORI DI REALIZZAZIONE	RISORSE	SOGGETTO/I RESPONSABILE/I
1/S	Nd	1	Redazione e pubblicazione della Relazione annuale del RPCT anno 2022	31.01.2023	RPCT	Pubblicazione nel sito istituzionale - sezione Amministrazione Trasparente	Staff di supporto del RPCT/Comitato Guida per la Trasparenza	RPCT
1/S	Nd	2	Adozione del PTPCT 2023-2025	31.01.2023	RPCT	Pubblicazione nel sito istituzionale - sezione Amministrazione Trasparente	Personale dello staff del RPCT.	RPCT
1/O	Nd	3	Trattamento dei processi amministrativi valutati a rischio critico e rilevante anche per mezzo dell'applicativo regionale	31.12.2023	RPCT	Censimento relativo al 100 % dei processi a rischio critico e rilevante	Personale dello staff di supporto operativo del RPCT.	RPCT Responsabili P.O. aree interessate
1/S	1	4	Approvazione del Piano della formazione dei dipendenti di ER.GO per l'anno 2023	31.03.2023	Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione	Pubblicazione del Piano nella intranet aziendale	Barbara Zanetti (Responsabile e P.O. Gestione economica del personale)	RPCT
3/O	1	5	Adesione di ER.GO agli interventi formativi programmati da SELF e dalla RIT per tutti i dipendenti degli Enti aderenti, in materia di prevenzione della corruzione	31.12.2023	RPCT/Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione	Proposta formale del RPCT	Referente corsi SELF e altri membri staff operativo di supporto anticorruzione	Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione

			e di trasparenza					
3/ O	1	6	Monitoraggio della partecipazione dei dipendenti di ER.GO agli interventi formativi attivi nella piattaforma SELF	31.12.2023	RPCT/Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazioni.	Attività di tutoraggio con verifica partecipazioni e ai corsi del personale iscritto e verifica con conseguimento dell'80 % degli attestati	Referente interno Convenzione SELF RER/ER.GO	RPCT
1/ O	1	7	Acquisizione presso i funzionari/dirigenti aziendali muniti di potere negoziale, che cessano il rapporto di lavoro con ER.GO della dichiarazione di impegno al rispetto del divieto di pantouflage nel triennio seguente	31.12.2023	Responsabile e Servizio Risorse umane e Organizzazioni	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Lisa Bizzarri (P.O. Gestione Giuridica del Personale - organizzazione)	Responsabile Servizio Risorse umane e Organizzazione
1/ O	2	8	Verifiche relative all'applicazione dell'istituto del pantouflage nell'ambito di n.3 procedure di affidamento di beni/servizi/lavori (1° semestre 2023)	31.12.2023	Responsabile e P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione	Verbalizzazione del relativo controllo a campione.	Personale assegnato all'U.O. Contratti. Staff di supporto anticorruzione.	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione
1/ O	2	9	Inserimento nei bandi, lettere invito o richieste di preventivi, lettere di affidamento di beni/servizi/lavori e ove possibile nei contratti, dell'obbligo per l'offerente di	31/12/2023	Responsabile e P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione	Controllo a campione statistico	Personale assegnato all'U.O. Contratti. Staff di supporto anticorruzione	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione

			osservare il Codice di Comportamento dei dipendenti di ER.GO pena decadenza del rapporto negoziale					
3/S	2	10	Verifiche su n. 3 procedure di affidamento beni/servizi/forniture di valore pari o superiore a euro 40.000, relativamente in particolare a: - rispetto del principio di rotazione; - verifiche dei requisiti generali e speciali dell'affidatario; - comunicazioni e pubblicazioni di legge	31.12.2023	Responsabile e P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione. Responsabile e P.O. Programmazione di interventi di sviluppo edilizio) Responsabile e P.O. Valorizzazione del Patrimonio, contratti attivi e gestione relazioni immobiliari. Edilizia scolastica)	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Personale assegnato all'U.O. di riferimento nonché personale dello staff del RPCT	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti e Digitalizzazione . Responsabile P.O. Programmazione di interventi di sviluppo edilizio) Responsabile P.O. Valorizzazione del Patrimonio, contratti attivi e gestione relazioni immobiliari. Edilizia scolastica)
2/S	2	11	Aggiornamento della disciplina relativa al patto di integrità	31/12/2023	Responsabile e P.O. Affari Generali e Legali-Contratti	Adozione dell'atto di revisione	Personale assegnato all'U.O. Contratti nonché personale dello staff di supporto al RPCT	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti
3/S	2	12	Verifiche n. 3 procedure di affidamento beni/servizi/lavor	31.12.2023	Responsabile e P.O. Affari Generali e	Verbalizzazione del controllo a campione	Personale assegnato all'U.O. Contratti	Responsabile P.O. Affari Generali e Legali-Contratti

			i in merito all'accettazione espressa dei fornitori del <i>Patto di Integrità di ER.GO sui contratti pubblici</i>		Legali-Contratti		nonché personale dello staff di supporto al RPCT	
2/S	4	13	Verifica del possesso dei requisiti di merito ed economico-finanziari-patrimoniali per n. 3 studenti assegnatari della BdS nell'a.a. 2022/2023 (sede di Bologna e Romagna)	31.12.2023	Responsabile e P.O. Gestione graduatorie di Bologna e Romagna	Verbalizzazione del controllo a campione	Personale assegnato all'U.O. Gestione Graduatorie di Bologna e Romagna nonché personale dello staff di supporto al RPCT.	Responsabile P.O. Gestione graduatorie di Bologna e Romagna
2/S	4	14	Controllo a campione, tramite estrazione casuale, di 3 studenti cui è stato assegnato il posto alloggio in singola nell'a.a. 2022/2023 (sede di Parma)	31.12.2023	Responsabile e Servizi per l'accoglienza a sede di Parma	Verbalizzazione del relativo controllo effettuato	Personale assegnato all'U.O. Servizi per l'accoglienza sede di Parma nonché personale dello staff del RPCT	P.O. Servizi per l'accoglienza sede di Parma
3/S	4	15	Verifica delle istruttorie relative alla concessione di n. 3 Interventi straordinari a favore degli studenti (sede di Ferrara) nell'a.a. 2022/2023	31.12.2023	Direttore	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Pers. già assegnato alla U.O. Interventi DSU individualizzati nonché personale dello staff del RPCT.	Direttore Responsabile P.O. Interventi DSU individualizzati
1/O	5	16	Verifica di n. 5 fatture elettroniche /richieste di pagamento (con ricostruzione del ciclo della spesa), pagate per conto di ER.GO nel	31.12.2023	Responsabile e P.O. Gestione risorse economiche e finanziarie Funzionari P.O. aree interessate	Verbalizzazione del controllo a campione	Pers. già assegnato alle U.O. titolari del rischio nonché personale dello staff del RPCT	Responsabile P.O. Risorse economiche e finanziarie Responsabili P.O. aree interessate

			1° semestre 2023, di importo pari o superiore a € 5.000,00		dai pagamenti			
2/S	9	17	Verifica di 2° livello sulla regolarità dei procedimenti di controllo relativi a n. 3 studenti che nell'a.a. 2021/2022 hanno subito la revoca della BdS (sede di Modena e Reggio Emilia)	31.12.2023	Responsabile e P.O. Controlli	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Responsabile e P.O. Graduatorie Modena e Reggio Emilia) nonché personale dello staff di supporto del RPCT	Responsabile P.O. Controlli
2/S	9	18	Verifica di 2° livello sulla regolarità dei procedimenti di controllo relativi a n. 3 studenti cui è stata confermata l'assegnazione della BdS (con archiviazione del procedimento di controllo) in quanto risultati conformi ai requisiti nell'a.a. 2022/2023 (sede di Modena e Reggio Emilia)	31.12.2023	Responsabile e P.O. Controlli	Verbalizzazione del relativo controllo a campione	Responsabile e P.O. Graduatorie Modena e Reggio Emilia) nonché personale dello staff di supporto del RPCT	Responsabile P.O. Controlli

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 si dirà appresso, dei documenti/dati/informazioni previsti dal legislatore; al contempo, 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, nel corso degli anni ER.GO si è prefissa lo scopo 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 PTTI - 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 on-line, Vetrina alloggi, Dossier Utente, 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 (es. 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);
- la "*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 ad esempio si illustrano le LINEE GUIDA per lo svolgimento delle attività di controllo;
- 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;
- il "*Patrocinio di ER.GO*", dove è pubblicato il regolamento che disciplina la procedura da seguire per avanzare richiesta di patrocinio, a titolo oneroso e non, all'Azienda.

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 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. Il video illustra i principali contenuti della Sezione principale fino alle “sottosezioni” in cui si articolano le voci di primo livello, in modo tale da consentire al visitatore la ricerca di informazioni utili a qualsiasi fine, oltre ad 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 soprattutto **come “Misura”** per l’organizzazione di ogni attività amministrativa e la realizzazione di una moderna democrazia, 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.

In tal senso si è espresso anche il Consiglio di Stato laddove ha ritenuto che “la trasparenza viene a configurarsi, ad un tempo, come un mezzo per porre in essere una azione amministrativa più efficace e conforme ai canoni costituzionali e come un obiettivo a cui tendere, direttamente legato al valore democratico della funzione amministrativa” (Cons. Stato, Sez. Consultiva per gli atti normativi, 24 febbraio 2016, n. 515, parere reso sullo schema di D.Lgs. n. 97/2016).

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. n.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 ss.mm.ii.";
- 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, 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 per essere caratterizzato da:

- “Misure” e 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 ss.mm.ii.;
- Azioni e 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;
- “Misure” di trasparenza cosiddette “ulteriori” rispetto ai tassativi e puntuali obblighi di pubblicazione 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;
- Obiettivi cosiddetti “strategici” in materia di trasparenza con 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

In base all’art. 1, comma 3, D.Lgs. n. 33 del 2013 gli obblighi di trasparenza integrano l’individuazione del “livello essenziale delle prestazioni erogate dall’Amministrazione” a fini di prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell’art.117, comma 2, lett. m) della Costituzione.

Come ribadito dallo stesso PNA 2019 (§4.3), la stretta relazione tra trasparenza e prevenzione del rischio corruttivo rende necessaria una adeguata programmazione di tale Misura nel PTPCT di ogni Pubblica Amministrazione. Una delle principali novità introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016 è stata, infatti, la piena integrazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Pertanto, l’individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non è più oggetto di un atto separato ma diventa parte integrante del Piano come “apposita Sezione”.

Come l’ANAC ha indicato nella delibera n. 1310/2016 (cfr. Parte I, § 2 del PNA 2019 cui rinvia la Parte II § 4.3), il PTPCT deve contenere una Sezione dedicata alla trasparenza, impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l’individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni (art. 43, co. 3, D.Lgs. n.33/2013), caratteristica essenziale della Sezione è 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. In essa è presente uno schema in cui, per ciascun obbligo, sono espressamente indicati i nominativi dei soggetti e gli uffici responsabili di ognuna delle citate attività. È in ogni caso consentita la possibilità di indicare, in luogo del nominativo, il responsabile in termini di posizione ricoperta nell’organizzazione, purché il nominativo associato alla posizione sia chiaramente individuabile all’interno dell’organigramma dell’Ente. Si tratta peraltro, in questo, caso di una soluzione analoga a quella già adottata in tema di responsabilità dei procedimenti amministrativi di cui all’art. 35 del D.Lgs. n. 33/2013.

Al riguardo si fa presente che ER.GO con determinazione del Direttore n. 125 del 28/09/2015, ha approvato le “**Linee guida per la pubblicazione dei provvedimenti sul sito istituzionale**” per fornire agli uffici aziendali uno strumento operativo utile alla concreta individuazione dei provvedimenti amministrativi da pubblicare *on line* e delle modalità stesse di pubblicazione sul sito, fermo restando che la pubblicazione dei provvedimenti avvenga nel rigoroso rispetto dei principi e delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, nonché dei limiti alla diffusione e all'accesso alle informazioni stabiliti dalla Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii (art. 24, commi 1 e 6). In quella sede è stato previsto anche un supporto consulenziale agli uffici da parte del Servizio Affari generali sulle modalità più appropriate da seguire per la pubblicazione dei provvedimenti (soprattutto nelle ipotesi in cui questi ultimi contengano dati personali), mentre al Servizio Informativo Aziendale è stata affidata la disciplina della procedura informatizzata necessaria per procedere tempestivamente alle pubblicazioni *on line*.

Premesso che è intenzione dell'ANAC procedere ad un nuovo aggiornamento/semplificazione dell'elenco degli attuali obblighi normativi di pubblicazione, anche alla luce delle modifiche legislative intervenute, e di attivarsi, secondo quanto stabilito dall'art. 48 del D.Lgs. n. 33/2013, - sentiti il Garante per la protezione dei dati personali, la Conferenza unificata, l'Agenzia Italia Digitale e l'ISTAT - nel 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.

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.

L'attuazione di tali obblighi costituisce, infatti, un obiettivo trasversale comune a tutti i Servizi/Uffici aziendali e rileva ai fini della valutazione delle prestazioni dell'organo amministrativo di vertice e della performance individuale dei dirigenti e dei responsabili di procedimento.

In relazione alla programmazione delle Misure di trasparenza, ed in particolare del flusso di dati necessario ad alimentare la Sezione sul sito internet istituzionale di ciascun Ente, il PNA 2019 afferma che all'interno della Sezione Trasparenza del PTPCT, si debba provvedere a specificare in relazione ai tempi di pubblicazione stabiliti dal D.Lgs. n. 33/2013 (annuali, semestrali, trimestrali o tempestivi), i termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato, nonché le modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi. Come già previsto nell'Aggiornamento 2018 al PNA, anche il PNA 2019 ribadisce la necessità, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, di indicare gli ambiti in cui non vengono fatte pubblicazioni per assenza di dati o per mancata attinenza con la natura dell'Ente, inserendo una apposita dichiarazione in tal senso.

Premesso quanto sopra, anche per il triennio 2021-2023, ER.GO rappresenta, con le dovute annotazioni, gli obblighi di pubblicazione riportati nella “tabella-tipo” elaborata dall'ANAC, come “Elenco degli obblighi di pubblicazione” di dati, documenti ecc., che forma sostanziale del presente Programma (**Allegato n. 1**).

Si è detto che il cosiddetto “Decreto trasparenza” (costituito dal D.Lgs. n.33/2013 e ss.mm.ii.) definisce il perimetro dei dati, delle informazioni, dei documenti e degli atti/provvedimenti che

ciascuna Pubblica Amministrazione deve pubblicare sul portale Amministrazione trasparente per agevolare l'effettiva conoscenza, da parte dei cittadini interessati, dell'attività amministrativa, dell'organizzazione e della spesa pubblica.

A tal fine, oltre a tener conto delle pronunce e delle FAQ di ANAC in materia di obblighi di pubblicazione, si dà atto che ER.GO, compatibilmente con il proprio ordinamento e la propria organizzazione, è tenuta al rispetto della Direttiva regionale di indirizzi interpretativi in materia di obblighi di interpretazione, adottata relativamente al triennio 2021-2023 con Deliberazione di Giunta regionale n. 1839/2020 allegata al PTPCT 2021-2023 della stessa Giunta (Allegato D). Queste indicazioni interpretative recepiscono gli indirizzi che l'ANAC ed il Garante per la Protezione dei dati personali hanno emanato sinora per favorire l'attuazione del D.Lgs. n. 33 del 2013. La stessa Regione Emilia-Romagna applica i principi contenuti nei suddetti indirizzi interpretativi anche nello svolgimento dell'attività di vigilanza e controllo che la stessa svolge sull'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione da parte dei soggetti sottoposti a tali attività.

Entrando, poi, nel merito degli obblighi di pubblicazione schematicamente menzionati nell'Elenco allegato, particolare attenzione deve tributarsi ai dati di cui all'art. 14, comma 1bis, lett. f) del D.Lgs. n.33/2013 e ss.mm.ii. Essi attengono ai dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti pubblici e dei loro congiunti, rispetto ai quali è stata sollevata una questione costituzionale. In particolare, è stata contestata, in ragione del diritto alla protezione dei dati personali, l'estensione del regime di pubblicità previsto originariamente solo per i componenti degli organi di indirizzo politico anche ai titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo e ai titolari di incarichi dirigenziali nelle Pubbliche Amministrazioni (la *ratio* dell'estensione 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).

Come riferito nel precedente PTPCT, la Corte Costituzionale con la "storica" sentenza n. 20 del 23 gennaio 2019, ha dichiarato l'incostituzionalità dell'art. 14, comma 1bis 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", statuendo 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 diritto alla riservatezza personale non corrisponde un incremento né della tutela del contrapposto diritto dei cittadini alla trasparenza amministrativa e alla corretta informazione, né l'interesse pubblico alla prevenzione e repressione dei fenomeni corruttivi.

La Corte ha ritenuto, infatti, che la conoscenza del complesso delle informazioni e dei dati di natura reddituale e patrimoniale contenuti nella documentazione in questione, rivolgendosi l'obbligo in modo indiscriminato a tutti i dirigenti pubblici, non appare né necessaria né proporzionata rispetto alle finalità perseguite dalla legislazione sulla trasparenza. Viceversa in linea con il dettato costituzionale, quindi non sproporzionato, viene ritenuto l'obbligo di pubblicare i compensi di qualunque natura connessi all'assunzione delle cariche dirigenziali nonché gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici (art. 14, comma 1, lett. c).

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 dei dirigenti e dei loro congiunti da pubblicare.

A seguito della sentenza della Corte Costituzionale, con delibera n. 1126/2019, l'ANAC ha rinviato l'avvio dell'attività di vigilanza sulla pubblicazione dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti delle Amministrazioni regionali e degli Enti da queste dipendenti al 1° marzo 2020, dando tempo sino a tale data alle Regioni, nella fase transitoria e in attesa di un intervento legislativo chiarificatore, di identificare in appositi atti legislativi, ovvero normativi o amministrativi generali, ciascuna in base alle proprie scelte autonome, gli strumenti utili all'attuazione dell'art. 14, comma 1, lett. f) e comma 1bis, del D.Lgs. n.33/2013, tenuto conto delle peculiarità del proprio assetto organizzativo e alla luce dell'intervento della Corte costituzionale e della delibera ANAC n. 586/2019.

Quindi con la Legge 27 dicembre 2019 n. 160 si è provveduto a modificare l'art 46, comma 1 e l'art. 47, comma 1 bis, dell'art. 47 del D.Lgs. n. 33/2013, in merito alle sanzioni per i dirigenti inadempienti rispetto all'obbligo di pubblicazione di patrimoni e redditi (mentre nella versione precedente la sanzione era compresa tra 500 e 10.000 euro, con la nuova disposizione, destinata ad entrare in vigore dal 1° gennaio 2021, la mancata pubblicazione dei dati sul sito è attualmente punita con la decurtazione compresa tra il 30% ed il 60% dell'indennità di risultato o, nella stessa misura, di quella accessoria).

ER.GO in via provvisoria e precauzionale, per tutto il 2019 e fino al 01/03/2020, ha sospeso l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di redditi integrali e patrimonio relativamente al Direttore (organo amministrativo di vertice) e all'unico dirigente in servizio, nel secondo semestre del 2020 ha acquisito la comunicazione di tali dati esclusivamente dal proprio organo amministrativo di vertice, rispetto all'anno fiscale 2019, con successivo aggiornamento anche dei dati riferiti al 2020, allineandosi a quanto fatto dall'Amministrazione Regionale per i propri dirigenti di struttura complessa.

Tra le novità intervenute a fine 2020 relativamente agli obblighi di pubblicazione, si segnala che a seguito della novella legislativa di cui all'art. 1 comma 145, della Legge 27 dicembre 2019 n.160, l'ambito di applicazione degli obblighi di trasparenza di cui all'art. 19 (dati e informazioni sui bandi di concorso per il reclutamento di personale) è divenuto più ampio rispetto alla disciplina previgente.

Si fa presente che nella sotto-sezione di secondo livello "Personale" - "Bandi di concorso" i dati e le informazioni sui bandi di concorso per il reclutamento di nuovo personale presso ER.GO sono pubblicati ed aggiornati tempestivamente e comunque entro 30 giorni dal momento in cui i dati sono disponibili, ai sensi dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013. Ai sensi, poi, dell'art. 8, comma 3, del D.Lgs. n.33/2013 la pubblicazione dei dati rimane rintracciabile sul portale per 5 anni, a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui occorre procedere alla pubblicazione.

Ai soli fini della trasparenza, ER.GO a partire dal 01/01/2020, al fine di consentire il controllo sulla regolarità delle procedure concorsuali o selettive da parte dei soggetti interessati, pubblica, rispetto alle nuove procedure concorsuali, sull'apposita sotto-sezione di Amministrazione trasparente:

1. i bandi di concorso;
2. i criteri di valutazione della Commissione di concorso, delle prove preselettive e prove scritte;
3. le tracce delle prove concorsuali;
4. le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.

Quindi, nel rispetto della medesima tempistica (30 giorni), sono pubblicati dal responsabile del procedimento, previa trasmissione dei dati da parte della Commissione esaminatrice, i criteri di valutazione applicati dalla Commissione e le tracce delle prove, in data successiva all'espletamento delle prove stesse.

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

Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni (art. 43, comma 3, D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.), ad avviso di ANAC, nell'Elenco che forma l'**Allegato tecnico n.1** del presente Piano, 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 2021-2023, ER.GO, in un'ottica di maggiore responsabilizzazione e quindi di effettiva realizzazione degli elevati standard di trasparenza attesi dal legislatore e dall'ANAC, individua i responsabili della trasmissione e/o della pubblicazione dei dati, documenti ed informazioni attraverso il nominativo e la posizione/incarico ricoperta/o nell'organizzazione aziendale.

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.

In particolare, si dovrà garantire che i dati, le informazioni, i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano 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 o comunque nei tempi assegnati nel Programma;
- deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui il dato o la categoria di dati, si riferisce;
- i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria devono essere 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 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.

Di norma, 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, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali. Alla scadenza, i dati e le informazioni saranno accessibili dagli interessati mediante istanza di accesso civico ai sensi dell'art.5 del D.Lgs n.33/2013 e ss.mm.ii.

L'aggiornamento dei dati contenuti nella Sezione "Amministrazione Trasparente" deve avvenire ogni qualvolta si rendano necessarie modifiche significative dei dati pubblicati; 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.

Ai fini dell'aggiornamento delle pubblicazioni si applicano le seguenti disposizioni:

- Aggiornamento "*tempestivo*": quando è prescritto, ai sensi dell'art. 8 D.Lgs.n.33/2013, la pubblicazione avviene nei 30 giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile;
 - Aggiornamento "trimestrale" o "semestrale": se è prescritto la pubblicazione è effettuata nei 30 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.
- Come premesso, compete al RPCT 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.

In particolare, il **RPCT** di ER.GO deve:

- indirizzare e coordinare la redazione del Programma della Trasparenza avvalendosi del supporto del Comitato Guida per Trasparenza;
- sovrintendere alla organizzazione e gestione della sezione istituzionale "Amministrazione Trasparente";
- esercitare il controllo periodico degli obblighi di pubblicazione, sollecita i responsabili delle pubblicazioni, segnala inadempienze a organismi preposti;
- svolgere azione di sensibilizzazione per promuovere la "cultura della trasparenza";
- assicurare il diritto dei cittadini all'accesso civico.

Il **Comitato Guida per la Trasparenza** risulta attualmente costituito dai seguenti funzionari di ER.GO:

- Dott.ssa Valeria Bergami;
- 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 (O.I.V.)** 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'O.I.V., 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 delle attività di monitoraggio periodico 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'O.I.V. (30 aprile), e riferisce al vertice amministrativo dell'Azienda sullo stato di attuazione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza deve segnalare i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi di pubblicazione, in relazione alla loro gravità, all'Ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il Responsabile deve segnalare gli inadempimenti anche al vertice dell'Amministrazione e all'O.I.V., ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità. La mancata collaborazione dei funzionari responsabili della trasmissione dei dati, documenti o informazioni e/o 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, ivi compresi i profili di responsabilità disciplinare.

Infine, è in capo ai rispettivi responsabili della pubblicazione l'obbligo di rimuovere i dati, i documenti o le informazioni decorso il periodo dell'obbligo di pubblicazione.

Si ricorda, infatti, che le norme sulla responsabilità vanno integrate con quanto previsto dalla L. n. 241/1990 in ordine ai responsabili di procedimento, anche non dirigenti: le pubblicazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013 costituiscono parte del procedimento amministrativo e rientrano tra i compiti del responsabile di procedimento (ovvero del soggetto titolare del potere sostitutivo) il quale, ai sensi del co.1 lett. d) dell'art. 6 della L. n.241 del 1990, "cura le comunicazioni, le pubblicazioni e le notificazioni previste da leggi e dai regolamenti".

Come anticipato, 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.5bis 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. Tuttavia, il RPCT non risponde dell'inadempimento degli obblighi di pubblicazione, quindi non è passibile delle sanzioni disciplinate dagli artt. 46 e 47 del D.Lgs. n.33/2013, se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Infine, ai sensi dell'art. 45, la stessa ANAC può ordinare di procedere, entro un termine non superiore a 30 giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013: la mancata pubblicazione entro il termine previsto costituisce illecito disciplinare a carico del responsabile della pubblicazione tenuto alla trasmissione delle informazioni.

È poi prevista una specifica responsabilità dirigenziale nel caso di mancata pubblicazione dei dati relativi agli incarichi di collaborazione e consulenza di cui all'art. 15, comma 2 del D.Lgs. n.33/2013 (estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, soggetto percettore, ragione dell'incarico e ammontare erogato), che comporta, nel caso di pagamento del corrispettivo, la responsabilità del dirigente che l'ha disposto, se accertata con procedimento disciplinare e il pagamento di una sanzione pari alla somma corrisposta, fatto salvo l'eventuale risarcimento del danno del destinatario (art. 15, comma 3).

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 sul portale Amministrazione trasparente, 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 nell'apposita sotto-sezione di secondo livello del portale Amministrazione Trasparente 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 Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii. - 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/utente, 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 5 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 15 giorni dalla quale provvederà alla trasmissione.

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'Amministrazione, 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 “generalizzato” si è predisposto un modulo sul portale Amministrazione Trasparente, sotto-sezione “Accesso civico”.

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

- indirizzo di posta elettronica ordinaria:

- indirizzo di posta elettronica certificata:

L'accesso civico generalizzato è disciplinato dalle norme di cui agli articoli 5 e 5ter del D.Lgs. n. 33/2013, così come novellato dal D.Lgs. n. 97/2016; gli unici limiti all'esercizio di tale diritto sono previsti dall'art. 5 bis in relazione alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti.

Sin dall'introduzione nel nostro ordinamento (23/12/2016), ER.GO ha dato attuazione al nuovo istituto giuridico del FOIA, assicurando l'effettivo esercizio del diritto accesso generalizzato, attraverso una modulistica pubblicata sotto un'apposita voce nella sottosezione “Altri contenuti” di “Amministrazione Trasparente”, disciplinando le modalità di esercizio del “nuovo” diritto di accesso, in armonia con le Direttive regionali, le Linee guida ANAC in materia di definizione e limiti all'accesso civico, nonché la Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica, oltre che delle Linee Guida dell'ANAC sottoindicate.

L'istanza di accesso civico generalizzato, come per il tradizionale accesso civico, deve identificare i dati, i documenti o le informazioni richieste. Non rilevano richieste generiche che non forniscono all'Amministrazione indicazioni utili all'individuazione di quanto richiesto. L'istanza non richiede alcuna motivazione.

Il procedimento di accesso civico generalizzato deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni decorrenti dalla data di presentazione dell'istanza, salvo la sospensione in presenza di controinteressati che decorre, dall'invio della comunicazione agli stessi da parte dell'Amministrazione. I controinteressati hanno 10 giorni di tempo, decorrenti dalla ricezione della comunicazione, per presentare motivata opposizione da inoltrare anche per via telematica.

L'accesso civico generalizzato è disciplinato anche dalle seguenti fonti:

- la determinazione ANAC n. 1309 del 2016 “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. n. 33/2013” alla quale si rimanda per le parti di interesse regionale;
- la Circolare del n. 2/2017 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione “Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”;
- la Circolare n. 1 del 2019 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione “Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)” che specifica ulteriormente le modalità di utilizzo dei sistemi di protocollo informatico e gestione documentale per la realizzazione del registro degli accessi delle Amministrazioni;
- la delibera di Giunta regionale n. 898/2017 “Direttiva contenente disposizioni organizzative in materia di accesso” e la delibera dell'UP dell'Assemblea legislativa n. 47 del 5/7/2017 “Direttiva contenente disposizioni organizzative in materia di accesso”; tali atti contengono indicazioni operative in merito alla gestione in entrata di tutte le tipologie di istanze di accesso, all'individuazione dei servizi competenti a decidere sulle diverse richieste, all'istruttoria e alla comunicazione degli esiti al richiedente.

Si segnala, infine, come utile strumento di lavoro il sito web www.foia.gov.it, curato dal Centro nazionale di competenza FOIA presso il Dipartimento della Funzione pubblica, con l'obiettivo di promuovere la corretta attuazione della normativa sull'accesso civico generalizzato. Nel sito web sono presenti un ampio set di contenuti, strumenti e indicazioni operative sull'accesso che includono:

- i riferimenti normativi che a più livelli disciplinano l'istituto dell'accesso generalizzato e ne regolano l'attuazione;

- le indicazioni operative, FAQ e strumenti a supporto della gestione delle diverse fasi del procedimento FOIA;
- una raccolta dei pareri del Garante per la protezione dei dati personali e della giurisprudenza in materia;
- i risultati dell'attività di monitoraggio sull'attuazione della normativa FOIA.

ER.GO, sia con riferimento ai rapporti con gli studenti destinatari dei suoi interventi sia nelle relazioni con gli interlocutori istituzionali, al fine di recepire la Direttiva recante disposizioni organizzative della **Regione Emilia-Romagna** in materia di accesso (approvata con Deliberazione di Giunta n. 898 del 21/06/2017), ha adottato una **Direttiva** (determinazione n.558 del 29/12/2017), per la disciplina dei profili procedurali e organizzativi necessari a dare piena attuazione al principio di trasparenza amministrativa e a promuovere una coerente ed uniforme applicazione dei vecchi e nuovi istituti dell'accesso presso le varie sedi aziendali, fornendo indicazioni in merito alla gestione in entrata delle istanze di accesso, all'individuazione degli uffici competenti a decidere sulle stesse, all'istruttoria e alla comunicazione degli esiti al richiedente; infine è stata messa a disposizione dell'utenza, nella sotto-sezione "Altri contenuti", voce "Accesso civico", una modulistica unica per la presentazione delle richieste di accesso di diverse tipologie, da indirizzare alla casella di posta elettronica: accesso@er-go.it.

Per promuovere ulteriormente l'istituto dell'accesso civico generalizzato in ER.GO, nel prossimo triennio andranno verificate, anche alla luce dell'ultima Circolare FOIA del Dipartimento Funzione Pubblica (n.1/2019) e dell'eventuale recepimento di quest'ultima con nuova Direttiva regionale, le procedure disciplinate dall'attuale Direttiva interna.

Si dà conto che anche nel corso del 2020 non sono pervenute ad ER.GO richieste di accesso civico generalizzato e per tale ragione l'apposito Registro risulta privo di registrazioni.

Con ogni probabilità, ciò è dovuto, alla natura di "Azienda di servizi" ed alla presenza di molteplici canali di comunicazione digitale, tempestiva ed agevole per la giovane utenza di ER.GO, che vengono implementati, senza soluzione di continuità, nei confronti dei destinatari dei servizi.

20 Trasparenza, accessi e nuova disciplina della tutela dei dati personali (GDPR) (cfr. 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 alle disposizioni del GDPR il D.Lgs. n. 196/2003, l'ANAC è intervenuta (Parte III, §4.2 PNA 2019) per chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013.

A tal proposito, l'Autorità ha evidenziato che l'art. 2^{ter} del D.Lgs. n.196/2003, così come introdotto dal D.Lgs. 101/2018, in continuità con il previgente art. 19 del Codice, dispone 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 di dati personali eseguito da una Pubblica Amministrazione è consentito solo se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, da una norma regolamentare.

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.

In tal senso, in ambito aziendale, ai sensi del presente Piano, anche nel corso del triennio 2021-2023 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 (cd. "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.

Inoltre, lo stesso D.Lgs. n. 33/2013, all'art. 7 bis, comma 4, dispone 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 ("Qualità delle informazioni"), che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Coerentemente, l'ANAC 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, a partire dalle Linee guida dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali (di cui al provvedimento n. 243 del 15 maggio 2014) in materia di "trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati".

Come anticipato nella Parte I del presente Piano, 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, conferendo sin dal principio tale incarico (affidamento del 22/05/2018 giunto a scadenza lo scorso 31/12/2020, con riconferma per il triennio 2021/2023), a Lepida Scpa, società *in house* della Regione Emilia-Romagna, che già svolge per conto dell'Azienda i servizi di datacenter e di disaster recovery.

Tale soggetto, in considerazione delle molteplici competenze specialistiche giuridico-informatiche che lo caratterizzano, si è rivelato idoneo a supportare ER.GO, titolare del trattamento dei dati personali, in persona del suo legale rappresentante, nel processo adeguamento dell'ordinamento interno e delle attività amministrative 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 di "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 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 cita quale esempio le 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.n.33/2013.

Come puntualizza l'ANAC nell'ultimo PNA, la Corte Costituzionale, che come si è detto, recentemente è stata 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 tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, per cui, 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, occorre che 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. Anche laddove essa risulti obbligatoria, la Pubblica Amministrazione non deve rendere 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 richiamano le cautele adottate trasversalmente dai Responsabili dei Servizi Graduatorie di ER.GO per le diverse Sedi territoriali, tenuti a garantire la pubblicazione legale delle rispettive graduatorie di beneficiari degli interventi aziendali (borse di studio e/o alloggi/altri servizi ad es. BAPS). Considerato che i dati anagrafici riferiti alle graduatorie di assegnazione di benefici economici, vengono considerati nel nostro ordinamento c.d. "dati parasensibili", concettualmente introdotti dall'Autorità Garante della Protezione dei dati personali, non sono riferibili ad uno specifico dato normativo, ma assumono particolare rilievo giuridico in termini di rafforzamento della tutela, in quanto consentono di risalire alla situazione di disagio economico-sociale dello studente richiedente i benefici (e del suo nucleo familiare), nel rispetto dei succitati principi, le graduatorie pubblicate tempestivamente sul sito istituzionale vengono anonimizzate sotto forma di codice numerico assegnato dal sistema informatico. Al tempo stesso gli studenti interessati, che vogliono conoscere la propria posizione in graduatoria hanno la facoltà di decriptare quei dati numerici all'interno del proprio "dossier informatico personale", realizzandosi così 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 nel precedente biennio, commissionando ad una Ditta esterna specializzata il servizio di *penetration test* sui principali sistemi informativi aziendali, al fine di implementare la sicurezza di questi ultimi (c.d. *cybersecurity*), attraverso l'adozione di misure in grado di evitare, o quanto meno ridurre, il rischio di attacchi informatici comportanti la violazione di dati personali (c.d. *data breach*).

In tal senso, per ER.GO l'obiettivo rimane 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 2021-2023, 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 Gli obiettivi e le azioni in materia di trasparenza

Tutti gli obiettivi in materia di trasparenza possono essere fatti rientrare nell'ambito dell'**Ob. 1 del PTPCT di ER.GO**, che mira a "*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.

Costituiscono **obiettivi “operativi” in materia di trasparenza e accesso civico**:

- le azioni di carattere trasversale, individuate nella presente Sezione (contraddistinte con la lettera “O”);
- le azioni riportate nella *Mappa degli obblighi e delle responsabilità (Allegato tecnico n.1)*, in corrispondenza di ogni singolo obbligo di pubblicazione.

Oltre alla trasparenza, intesa quale mero assolvimento degli obblighi di pubblicazione puntualmente previsti dal legislatore e sovrintesi dall'ANAC, resta primario l'obiettivo di puntare sulla massima trasparenza dell'azione amministrativa, come migliore politica “a costo zero” contro la corruzione, facendone un obiettivo “strategico” da declinare, anche nel prossimo triennio, in obiettivi organizzativi e gestionali specifici, con una programmazione che investirà tutti gli Uffici e Servizi di ER.GO.

Si rammenta, infatti, che sia **gli obiettivi “strategici”** in materia di trasparenza - la cui adozione compete all'organo di indirizzo (art. 1,co.8, L.n.190/2012) - devono essere pubblicati unitariamente a quelli di prevenzione della corruzione, nell'ambito dell'apposita Sezione della trasparenza, in quanto contenuto necessario del PTPCT.

Di seguito sono individuati gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e accesso civico (contraddistinti con la lettera “S”), in relazione all'incidenza innovativa e/o strutturale sull'organizzazione dell'Ente e alla promozione di maggiori livelli di trasparenza, ai sensi di quanto disposto dal novellato art. 10, comma 3, del D.Lgs. n.33/2013. Per ciascuno di essi, sono programmate le azioni che interesseranno il triennio 2021-2023, espresse con maggior dettaglio per l'anno 2021.

Nella definizione di tali obiettivi, l'organo amministrativo di vertice 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 volta in volta interessate.

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

- curare l'aggiornamento tempestivo delle diverse sotto-sezioni del portale Amministrazione Trasparente;
- potenziare 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* per ogni pubblicazione.

Ob.1/S Misure di informatizzazione a servizio delle pubblicazioni sul portale Amministrazione trasparente di ER.GO

Seguendo l'esempio regionale, le azioni di informatizzazione al servizio della trasparenza si confermano come obiettivo strategico del presente Piano, al fine di assicurare nel prossimo triennio “l'implementazione - seppure graduale - di ulteriori elementi di semplificazione e razionalizzazione in materia di trasparenza, attraverso il perfezionamento di strumenti ed applicativi informatici mirati”.

In particolare, il Responsabile della Transizione Digitale (Direttrice di ER.GO), propone di dare nuovo impulso alle Misure di informatizzazione delle pubblicazioni che interessano alcune importanti sotto-sezioni del portale “Amministrazione trasparente”, anche attraverso l’eventuale acquisto di *software* dedicati agli adempimenti di pubblicazione delle Pubbliche Amministrazioni. A tal proposito si ricorda che allo stato attuale le operazioni di pubblicazione “manuale” dei dati trasmessi dai vari Uffici/Servizi aziendali, fa capo all’U.O. Sistemi informativi aziendali (SIA) ed avviene nel rispetto di specifiche modalità e tempistiche di esecuzione, disciplinate con un’apposita procedura ad inizio 2021.

Ob.2/O Recepimento della Direttiva regionale di indirizzi interpretativi per l’applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013 e ss.mm.ii.

Anche per il 2021 si dovranno individuare le attività da porre in essere per dare attuazione alla “Direttiva regionale di indirizzi interpretativi per l’applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n.33/2013. Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023”, (approvata con Deliberazione di Giunta n. 1839/2020) - che sostituisce la precedente Direttiva di indirizzi interpretativi - nei limiti in cui essa risulta compatibile con l’ordinamento aziendale, considerando che la Regione Emilia-Romagna applica i principi ivi contenuti anche nello svolgimento dell’attività di vigilanza e controllo che svolge sull’applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione da parte dei soggetti sottoposti a tali attività, tra cui l’Azienda regionale per il diritto agli studi superiori, ER.GO.

Ob. 3/S Implementazione di visual-data e info-grafiche sui dati pubblicati, di particolare complessità

Anche per il triennio 2021-2023 si ripropone l’obiettivo strategico di implementare, con il contributo degli uffici aziendali (SIA), la rappresentazione di dati, informazioni e documenti di particolare complessità (ad esempio, il bilancio aziendale) attraverso strumenti comunicativi di particolare efficacia quali appunto i *visual-data* e le infografiche.

Ob. 4/S 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, come si deduce dalla Relazione sulle attività di Comunicazione pubblicata annualmente sull’apposita sotto-sezione “Altri contenuti-Comunicazione” del portale Amministrazione trasparente.

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.

Ecco i dati registrati nel 2020:

Canale informativo	Contatti
Parla con ER.GO	20.159 (+40% rispetto al 2019)

Scrivici	157.569 (+ 30% rispetto al 2019)
Chat on-line	12.582 (+ 7,6% rispetto al 2019)
Totale	190.310

Ai numeri di cui sopra si aggiungono poi gli oltre 1.500 utenti incontrati nell'ambito di servizi congiunti con l'Università di Bologna e con l'Università di Parma

Si riportano, poi, i dati di visualizzazione del sito istituzionale dell'anno 2020:

SESSIONI 2.176.904 (contro le 1.971.507 del 2019). Ogni utente può effettuare più di una sessione (visite). Le sessioni sono quindi le effettive aperture del sito, contenenti anche i duplicati dello stesso visitatore.

UTENTI 789.004 contro 739.559 del 2019 sono il numero di visitatori del sito, contati una sola volta (se sono passati due o più volte non vengono più contati).

NUOVI UTENTI 776.286 sono il numero di visitatori nuovi rispetto all'anno precedente.

Visualizzazioni di pagina n. 7.412.179 contro n. 6.959.481 del 2019; a sua volta, ogni singola sessione, può visualizzare molteplici pagine, quindi le visualizzazioni di pagina sono il totale delle pagine aperte (fa fede l'URL).

Nell'area della Romagna sono attivi da sempre, un giorno la settimana, i punti informativi di ER.GO presso i rispettivi uffici dei Campus dell'Università di Bologna (Cesena, Forlì, Ravenna e Rimini). Poi da febbraio 2020, vista la pandemia da Covid- 19, sono stati chiusi.

Il servizio veniva effettuato fino a febbraio 2020 da tre operatori rispettivamente di Cesena, Modena e Reggio-Emilia.

Lo sportello ER.GO presso il Campus di Modena, lo Sportello presso la Residenza Sassi Masini di Forlì, gli sportelli estivi presso Unimore sono stati sospesi anch'essi per pandemia.

Questi servizi in presenza sono stati compensati con aumento dei quesiti posti tramite i mezzi di comunicazione a distanza, chat, parla con ER-GO, scrivici, contatti telefonici personalizzati e *skype*.

Nel 2021 si dovrà dare continuità a quanto intrapreso negli ultimi anni, rinforzando in modo particolare le modalità di comunicazione online sperimentate nel 2020 e razionalizzando i contenuti e le modalità di fruizione dei canali informativi più tradizionali

All'insegna del miglioramento degli strumenti di comunicazione esterna, si ricorda che per l'annualità 2020 ER.GO aveva assunto l'obiettivo strategico di adottare una regolamentazione sulle modalità di comunicazione delle revoche e delle forme di restituzione (es. sotto forma di rateizzazione) dei benefici economici non dovuti e delle sanzioni amministrative conseguenti, 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 studenti e delle loro effettive capacità di restituzione. Tale obiettivo è stato raggiunto attraverso l'adozione delle Linee Guida per lo svolgimento delle attività di controllo (cfr. determinazione della Direttrice n. 634 del 16/12/2020) che nel Titolo II ("Controlli sulle condizioni economiche, finanziarie e patrimoniali) e nel Titolo III ("Controlli sulle autocertificazioni relative al domicilio), oltre a prevedere modalità di determinazione degli importi da restituire e di notifica dei provvedimenti conseguenti all'esito di non conformità ai requisiti (revoca o rideterminazione dei benefici), ammette la definizione di modalità personalizzate di restituzione degli importi da parte degli studenti sanzionati.

Inoltre, sempre per il 2020 si era previsto l'obiettivo di creare un "Servizio di ascolto" da destinare prioritariamente agli studenti delle Residenze universitarie gestite da ER.GO, analogamente a quanto già fatto per gli studenti disabili e gli studenti internazionali.

Tale servizio, istituito lo scorso anno, non si prefigge finalità terapeutiche, di diagnosi clinica e trattamento di forme di disagio psicologico di vario genere, seppure lievi. Piuttosto persegue l'obiettivo di promuovere il "benessere" in senso lato degli studenti e sostenerli in situazioni complesse al fine di affrontare gli studi con maggiore efficacia e serenità, evitando quindi la fuoriuscita dal sistema dei benefici aziendali.

I colloqui possono essere utili a chi sente il bisogno di aiuto perché sta affrontando una fase complessa della propria vita o si trova di fronte ad una scelta impegnativa. Allo stato attuale, per ridurre il rischio del contagio da Covid-19, i colloqui si svolgono esclusivamente tramite videochiamata SKYPE, WhatsApp o telefono cellulare.

Ob. 5/S *Promozione di iniziative per la valorizzazione della "trasparenza interna"*

Anche nel triennio 2021-2022 si vorrebbe continuare ad operare sul fronte della "trasparenza interna" all'Azienda, promuovendo iniziative e/o percorsi informativi e formativi in senso stretto, utili a migliorare la conoscenza dei processi lavorativi aziendali specialmente nei riguardi dei nuovi assunti e dei dipendenti che risultano assegnati alle Sedi decentrate.

Soprattutto nell'attuale regime di *smartworking* "straordinario" che interessa la quasi totalità dei dipendenti aziendali, diventa estremamente rilevante la condivisione di iniziative, documenti ed ogni altro materiale informativo utile alle attività aziendali (dalle slide di eventi formativi seguiti in *e-learning* alla rassegna stampa ecc.), anche utilizzando il portale INERGO - ossia la intranet aziendale - ad essi riservato.

Nel prossimo triennio, infatti, si intende rilanciare l'obiettivo di potenziamento dei contenuti della *intranet* per consentire, a seguito di un 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.

Ob. 6/S *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*

Tra le Misure generali che le Pubbliche Amministrazioni dovrebbero opportunamente adottare, l'ANAC segnala (PARTE III §5 del PNA 2019) le Misure di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari, volte a garantire una corretta interlocuzione tra i "decisori pubblici" e i "portatori di interesse", rendendo conoscibili le modalità di confronto e di scambio di informazioni. In tale prospettiva auspicabilmente a partire dal secondo semestre del 2021, come già avvenuto negli anni scorsi, si continuerà a favorire il coinvolgimento e l'ascolto degli studenti ospiti, partendo dalla positiva esperienza del "Bilancio partecipato" presso le Residenze universitarie, registrata nel 2019. A titolo di esempio, da una proposta formulata nell'ambito del percorso di "Bilancio partecipato di ER.GO anno 2019" per gli studenti delle Residenze universitarie, è nato un progetto di più ampio respiro e di durata pluriennale, il "Progetto delle Residenze Universitarie Sostenibili". Già con l'inizio dell'a.a. 2019/2020 per le Residenze Larga 1 e Larga 2 a Bologna e Sassi Masini a Forlì, si è realizzato un primo obiettivo, installando colonnine che distribuiscono gratuitamente acqua e il distributore di caffè e bevande che utilizza solo materiale compostabile, con enorme gradimento da parte degli studenti ospiti.

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

- trasformarle in comunità partecipi e solidali al loro interno e verso la comunità locale di riferimento (con questo spirito ER.GO ha realizzato e curato a fine 2020, la pubblicazione, tramite la casa editrice Bononia University Press, del libro “Un altro giorno è andato”, che racconta con la voce degli studenti il periodo del *lockdown* di marzo-aprile 2020, vissuto nelle Residenze universitarie);
- sostenere il processo di crescita e maturazione dei giovani fuori sede, che avvertono la mancanza del supporto familiare, anche attraverso attività di mediazione dei conflitti e promozione del volontariato, anche come strumento di integrazione nel contesto locale;
- sostenere l’espressione dei talenti in ogni loro dimensione e capacità di proporsi anche attraverso laboratori sullo sviluppo di *soft skills* come l’abilità comunicativa, laboratori in diverse discipline artistiche, coordinati prevalentemente da studenti “*senjor*” ed incontri per l’ideazione e progettazione di attività promosse dagli studenti per gli studenti e sostegno organizzativo alla realizzazione delle stesse;
- accompagnare gli studenti in maggiore difficoltà al successo negli studi contrastando la fuoriuscita dal sistema dei benefici del diritto allo studio, attraverso colloqui di sostegno allo studio, volti a rinforzare anche aspetti motivazionali, di gestione del tempo, di metodo di studio e seminari sulla gestione del tempo e il metodo di studio.

Si ricorda, in particolare, che con determinazione della Direttrice n.639 del 21/12/2020 è stato realizzato l’obiettivo strategico programmato nel PTPCT 2020-2022, annualità 2020, circa l’approvazione di una “Carta di qualità dei servizi ristorativi aziendali”.

L’implementazione di tale strumento, prevede il coinvolgimento degli utilizzatori finali del servizio e a tal fine si fa riferimento agli esiti del questionario somministrato agli studenti tra la fine del 2019 e gli inizi del 2020. Si tratta di una prima fase di un percorso che punta al massimo coinvolgimento dei fruitori del servizio.

La Carta vuole informare gli studenti sulle caratteristiche dei servizi offerti, indicando i criteri per l’accesso e le modalità di erogazione del servizio e fruizione da parte degli studenti, da condividere con i Gestori dei servizi in appalto, corresponsabili del buon funzionamento dei servizi ristorativi e costituiscono parte integrante della visione di qualità che gli studenti percepiscono. Perciò nei capitolati speciali di appalto predisposti dall’U.O. Contratti di ER.GO dovranno continuare a richiamarsi alcuni aspetti fondamentali della qualità del servizio, quali:

- la qualità dei pasti;
- la flessibilità dell’offerta;
- i prezzi contenuti.

Per la valutazione della qualità del servizio, si ricorda, infine, che l’Azienda si avvale delle prestazioni di una ditta specializzata nell’ambito dei controlli di sicurezza alimentare, anche commissionando analisi di routine microbiologiche e merceologiche sui prodotti alimentari utilizzati e pronti per la distribuzione, oltre che sulle superfici di preparazione e/o distribuzione dei pasti.

Ob. 7/O L’implementazione e l’aggiornamento dei “dati ulteriori” da inserire nella sottosezione “Altri contenuti” del portale Amministrazione Trasparente di ER.GO

La Legge n. 190 del 2012 (art.1, comma 9, lett.f), dispone che ogni Pubblica Amministrazione nel proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione individui obblighi di trasparenza specifici ed “ulteriori” rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di legge.

In conformità a tali disposizioni, l'Azienda ha individuato ulteriori informazioni, documenti ecc. - previa "anonimizzazione" dei dati personali eventualmente presenti - la cui pubblicazione non è prevista obbligatoriamente dalla legge.

Come anticipato, la sotto-sezione "Altri contenuti" di Amministrazione trasparente, in aggiunta ai 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 le attività di "Comunicazione", le informazioni sul "Diritto allo Studio Universitario"; i "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 dà atto che tra gli obiettivi assunti nell'annualità 2020 figurava l'adozione di un "Regolamento per la concessione del patrocinio ER.GO, oneroso o gratuito", che ER.GO ha adottato con Determinazione della Direttrice n. 126 del 30/03/2020, con l'intento di favorire Associazioni, preferibilmente di natura studentesca, o altri soggetti che, oltre a dare garanzia di affidabilità, serietà e correttezza, proponano attività ed iniziative coerenti con il proprio Statuto o Atto costitutivo, con la missione istituzionale dell'Azienda ovvero: - interventi di supporto *outgoing e incoming*, nell'ambito dell'internazionalizzazione degli studi superiori regionali;- iniziative, comprese le missioni all'estero, per la promozione e l'attrattività del sistema di istruzione superiore regionale, a livello europeo ed extraeuropeo; iniziative per la sperimentazione e la diffusione di modelli di buone pratiche incentrate su elementi di creatività e innovazione; - servizi di informazione e orientamento sulle opportunità di studio, ricerca, percorsi professionali nel contesto regionale;- azioni rivolte agli studenti disabili per il miglioramento delle loro condizioni di accessibilità, inclusione e permanenza nei percorsi di studi superiori;- interventi di mediazione e approccio transculturale; attività di supporto e accompagnamento nell'ambito della promozione dei diritti umani, con particolare riferimento alle azioni specifiche e attuative del diritto allo studio per studenti in protezione internazionale;- attività di formazione e altre azioni/iniziativa mirate alla tutela della salute, del benessere e dell'ambiente.

In particolare, il nuovo Regolamento, pubblicato nel portale Amministrazione Trasparente, sotto-sezione "Altri contenuti", voce "Patrocinio di ER.GO", prevede che l'istanza di patrocinio oneroso sia valutata da una Commissione costituita dai funzionari amministrativi competenti nel settore di intervento, e che, all'esito dell'istruttoria, la Direzione di ER.GO assuma un provvedimento di merito, esplicitando motivazioni e condizioni della concessione del contributo, l'entità del contributo economico concesso. Inoltre i soggetti beneficiari di contributi a titolo di patrocinio oneroso sono tenuti al rispetto degli obblighi di informazione/pubblicazione previsti dalla vigente normativa in materia (cfr. art. 1 della Legge n.124/2017, commi 125-129), fermi restando i controlli aziendali sull'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità a carico degli assegnatari del patrocinio oneroso.

Inoltre, a partire dal 2020, ER.GO ha avviato la pubblicazione, nella stessa sotto-sezione "Altri contenuti", della voce dedicata al cosiddetto "Elenco delle autovetture di servizio", aggiornato annualmente ai sensi dell'art. 4 del D.P.C.M. 25 settembre 2014.

Nel prossimo triennio l'Azienda intende anche sviluppare nella sotto-sezione "Altri contenuti" la voce dei "Controlli", in cui riportare le statistiche relative agli esiti dei controlli (economico-patrimoniali e sul domicilio fuori sede, espletati annualmente sugli studenti beneficiari degli interventi

di ER.GO, con adozione di provvedimento di revoca o rideterminazione dei benefici (borse di studio, servizio alloggi ecc.). Si ricorda che con Determinazione della Direttrice n. 634 del 16/12/2020 sono state approvate e pubblicate nella suddetta le “Linee guida per lo svolgimento delle attività di controllo da parte dei competenti Uffici di ER.GO”, assunte anche quale Misura specifica Misura di prevenzione e contrasto alla corruzione nell’ambito del PTPCT 2020-2020, annualità 2020. Si tratta di un utile strumento operativo, le consente ai funzionari aziendali di seguire procedure che garantiscano ai soggetti controllati uniformità di trattamento e trasparenza, nel pieno rispetto delle norme di riferimento e dei principi ad esse sottesi”. In particolare, la normativa di riferimento è costituita dalla L.R. n.15/2007, dalla normativa statale in materia di diritto allo studio universitario (in particolare, D.P.C.M. del 4 aprile 2001 e dal D.Lgs. n. 68/2012) e dalla normativa in materia di ISEE (DPCM 159 DEL 2013), tuttavia nell’applicazione delle Linee Guida, che gli Uffici dovranno attenersi “anche a quanto previsto dai Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPC) e dal Codice di Comportamento dei dipendenti dell’Azienda”.

Infine, si ricorda che a seguito dell’adozione del POLA 2021-2023 (avvenuta con Determinazione della Direttrice n. 36 del 27/01/2021), quale adempimento annuale obbligatorio delle Pubbliche Amministrazioni, la preesistente voce del “Telelavoro” contenuta nella sotto-sezione “Altri contenuti”, è stata riformulata come “Telelavoro e lavoro agile in ER.GO”.

Ob. 8/S L’implementazione di Misure volte a favorire l’accessibilità ai dati pubblicati più in generale sul sito web di ER.GO, in particolare sul portale Amministrazione Trasparente di ER.GO

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, al termine della situazione pandemica, laboratori partecipati con l’utenza interessata (gruppi di studenti beneficiari degli interventi) al fine di verificare l’effettiva accessibilità delle pagine del sito istituzionale, in particolare di quelle del portale “Amministrazione Trasparente”.

Al tempo stesso, in considerazione della propria missione istituzionale, ER.GO si 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).

Per quanto concerne l’accessibilità, si dà atto che in attuazione della Direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio, l’AgID ha emanato le “Linee Guida sull’Accessibilità degli strumenti informatici,” in vigore dal 10 gennaio 2020, che indirizzano le Pubbliche Amministrazioni all’erogazione di servizi sempre più accessibili. Pertanto il Responsabile dell’Accessibilità di ER.GO - il Responsabile del SIA - deve continuare a pubblicare, entro il 31 marzo di ogni anno, gli Obiettivi di accessibilità del sito web per l’anno corrente ma è tenuto anche a pubblicare entro il 23 settembre di ogni anno, a partire dal 2020, la cosiddetta “Dichiarazione di accessibilità” che attesta lo stato di conformità del sito istituzionale e di ciascuna applicazione mobile, ai requisiti stabiliti dall’AgID. La dichiarazione viene resa tramite un’apposita applicazione web, che dà accesso al cosiddetto “*Meccanismo di feedback*”, che consente agli utenti di segnalare ulteriori

problemi di inaccessibilità sui siti o sulle *app* mobili e viene riportata integralmente alla voce “Dichiarazione di accessibilità” della sotto-sezione di secondo livello “Accessibilità” della pagina “Altri contenuti” del portale Amministrazione trasparente.

PARTE VI – DISPOSIZIONI FINALI

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

22.1 Descrizione dell’iter seguito per l’elaborazione del Piano

Nell’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.

Il presente Piano, una volta adottato con formale Determinazione della Direttrice di ER.GO, viene trasmesso all’O.I.V., dando atto della pubblicazione sul portale Amministrazione Trasparente, sotto-sezione “Anticorruzione”, nel rispetto dei tempi assegnati dal Presidente di ANAC.

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 previsto 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 - Anticorruzione” del sito istituzionale della P.A. di riferimento e non oltre un mese dall’adozione.

Tuttavia, in ragione dell’emergenza pandemica da virus Covid19, il Presidente di ANAC con Comunicato del 02/12/2020 ha reso noto che al fine di consentire ai RPCT di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse all’elaborazione dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il Consiglio dell’Autorità ha altresì deliberato di differire data del 31/03/2021 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023 delle Pubbliche Amministrazioni.

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. Inoltre, in fase di nuove assunzioni, occorre segnalare ai dipendenti neo-assunti la pubblicazione del Piano e l’obbligo di prenderne conoscenza sul sito web dell’Azienda.

Al fine di consentire il monitoraggio di ANAC, ER.GO pubblica annualmente sul proprio sito istituzionale - “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione “Anticorruzione” - il PTPC triennale di ultima adozione, in aggiunta ai Piani riferiti alle annualità precedenti. Per consentire poi

l'assolvimento delle funzioni riconosciute dall'ordinamento all'Organismo Indipendente di Valutazione, specialmente in materia di trasparenza, il RPCT di ER.GO dà comunicazione formale all'O.I.V. regionale dell'avvenuta pubblicazione del Piano triennale sul sito istituzionale, unitamente alla notizia della pubblicazione della Relazione sulle attività di contrasto alla corruzione e di promozione della trasparenza adottata dal RPCT a consuntivo dell'annualità precedente.

Al fine di consentire il monitoraggio dell'ANAC, ER.GO mantiene sul sito tutti i PTPCT adottati nel tempo. Fermo restando l'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale, a partire dal 1° luglio 2019, l'ANAC ha attivato una Piattaforma *on line* sul proprio sito, per l'acquisizione in via sperimentale del Piano triennale di prevenzione della corruzione, previa registrazione nel corrispondente profilo.

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

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

Deliberazione di Giunta Regione Emilia-Romagna n. 48 del 07/12/2020 contenente le "Linee Guida per l'aggiornamento 2021-2021 del Piano triennale di Prevenzione della corruzione".

LA GIUNTA DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Visti:

- la L. 6 novembre 2012, n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"*, e, in particolare, visti all'art. 1:

- il comma 7, che prevede, al primo periodo, che *"...l'organo di indirizzo politico individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività"*;

- il comma 8, che stabilisce che l'organo di indirizzo politico: *"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"*; *"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"*;

- l'art. 52, commi 2 e 3, della L.R. 26 novembre 2001, n. 43, *"Testo unico in materia di organizzazione e di rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna"*, che stabiliscono che:

- *"2. Ai fini dell'applicazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) e delle disposizioni*

statali in materia di trasparenza, la Giunta regionale e l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa individuano, ciascuno per il proprio ambito di competenza, tra i dirigenti del rispettivo organico, il Responsabile della prevenzione della corruzione e il Responsabile per la trasparenza.

- *3. I responsabili di cui al comma 2 individuati dalla Giunta regionale sono 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."*;

- l'art. 1, comma 3 bis, lettera b) della L.R. n. 43 del 2001, che individua come "Istituti e Agenzie regionali" i seguenti enti:

- l'Istituto dei Beni artistici, culturali e naturali della Regione Emilia-Romagna, di cui alla legge regionale 10 aprile 1995, n. 29 (Riordinamento dell'Istituto dei beni artistici, culturali e naturali della Regione Emilia-Romagna);

- l'Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura, di cui alla legge regionale 23 luglio 2001, n. 21 (Istituzione dell'Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura - Agrea);

- l'Agenzia regionale di sicurezza territoriale e di protezione civile, di cui alla L.R. 7 febbraio 2005, n. 1 (Norme in materia di protezione civile e volontariato. Istituzione dell'Agenzia regionale di Protezione civile);

- l'Agenzia per lo sviluppo dei mercati telematici, prevista dall'articolo 19 della legge regionale 24 maggio 2004, n. 11 (Sviluppo regionale della società dell'informazione);

Viste inoltre le proprie deliberazioni:

- n. 83 del 21 gennaio 2020, “Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022”;

- n. 1059 del 3 luglio 2018, “Approvazione degli incarichi dirigenziali rinnovati e conferiti nell'ambito delle direzioni generali, Agenzie e Istituti e nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT), del Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) e del Responsabile della protezione dei dati (DPO)”, con la quale al dirigente regionale di ruolo Maurizio Ricciardelli è stato rinnovato, fino al 31 ottobre 2020, l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) della Giunta regionale e degli Istituti e Agenzie regionali sopra richiamate;

- n. 1050 del 24 agosto 2020, “Proroga della nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), del Responsabile dell'anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) e del Responsabile per la Transizione Digitale Regionale”, con cui, fra l'altro, l'incarico di RPCT del dirigente di ruolo Maurizio Ricciardelli è stato prorogato fino al 31 dicembre 2020;

Atteso che:

- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, adottato con Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 1064 del 13 novembre 2019, al paragrafo 4 della Parte II, nella parte dedicata agli *Organi di indirizzo*:

- sottolinea, come criticità riscontrata in generale, nel percorso di formazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT) delle singole Amministrazioni, “il ridotto coinvolgimento dei componenti degli organi di indirizzo, abbiano essi natura politica o meno, nel processo di definizione delle strategie di prevenzione della corruzione e nella elaborazione del PTPCT”;

- evidenzia che “l'organo di indirizzo deve assumere un ruolo proattivo, anche attraverso la creazione sia di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT, sia di condizioni che ne favoriscano l'effettiva autonomia”;

- raccomanda, con riferimento al processo di formazione del PTPCT, di prevedere, con apposite procedure, la più ampia e consapevole conoscenza e condivisione delle misure da parte degli organi di indirizzo, nella fase della loro individuazione;

- suggerisce, al fine di cui sopra, la previsione di “un doppio passaggio” con l'organo di indirizzo politico: l'approvazione di un primo schema di PTPCT e, successivamente, del PTPCT definitivo;

Dato atto inoltre che:

- tra gli obiettivi strategici del PTPCT 2020-2022 vi era la realizzazione di una serie di azioni per il consolidamento della “Rete per l'Integrità e la Trasparenza”, istituita ai sensi dell'art. 15 della L.R. n. 18/2016 (obiettivo 7 del Programma 2020);

- tra le azioni da attuare nel corso del 2020 vi erano quelle decise, nella seduta del 18 dicembre 2018, dal Tavolo di coordinamento della Rete, tra le quali figurava anche l'adozione di un apposito logo, secondo le modalità definite dalla Regione;

- il marchio-logo, riportato all'allegato B, parte integrante e sostanziale della presente delibera, è stato predisposto dalla competente struttura interna (Centro stampa) della Regione ed è proposto per l'approvazione dal RPCT della Giunta regionale, che è anche coordinatore della “Rete per l'Integrità e la Trasparenza”;

Considerato che, come sopra precisato, occorre aggiornare, entro il 31 gennaio 2021, per il prossimo triennio, il Piano triennale di prevenzione della corruzione della Giunta regionale e relativi Istituti e Agenzie;

Valutato opportuno, in linea con gli indirizzi ANAC, formulare apposite linee guida per l'aggiornamento del Piano medesimo, condivise con il Responsabile della prevenzione

della corruzione e della Trasparenza;

Ritenuto di approvare anche il marchio-logo proposto per la “Rete per l'Integrità e la Trasparenza”;

Dato atto che sulle presenti Linee guida è stato sentito il Comitato di direzione della Giunta regionale, nella seduta del 30 novembre 2020;

Richiamati infine:

- l'art. 37 della L.R. n. 43 del 2001, sopra citata;

- la propria deliberazione n. 468 del 10 aprile 2017, ad oggetto *“Il sistema dei controlli interni nella Regione Emilia-Romagna”*, che, modifica la delibera n. 2416 del 2008 e ss.mm.ii., per quanto riguarda l'espressione dei pareri di regolarità amministrativa e richiamato in particolare il paragrafo 13.1.2 dell'Allegato A alla delibera, che prevede che le proposte di atti agli organi politici, in materia di anticorruzione e trasparenza, siano accompagnate dal parere di regolarità amministrativa del dirigente *“Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza”* della Giunta regionale, che esprime sia il parere di legittimità che quello di merito;

Dato atto che il responsabile del procedimento, nel sottoscrivere il parere di legittimità, attesta contestualmente di non trovarsi in situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi;

Dato atto dei pareri allegati;

Su proposta dell'Assessore al Bilancio, Personale, Patrimonio, Riordino Istituzionale, Paolo Calvano;

A voti unanimi e palesi

D E L I B E R A

1. di approvare il documento allegato al presente atto sotto lettera A), quale sua parte integrante e sostanziale, ad oggetto ***“Linee Guida per l'aggiornamento 2021-2023 del Piano Triennale di prevenzione della corruzione”***;
2. di approvare il marchio-logo per la *“Rete per l'Integrità e la Trasparenza”*, come risulta nel documento allegato sotto lettera B) alla presente deliberazione, quale sua parte integrante e sostanziale;
3. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito web istituzionale, nella sezione *“Amministrazione trasparente”*.

ALLEGATO A)

GIUNTA REGIONALE - LINEE GUIDA PER L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2021-2023

Premessa

La L. 6 novembre 2012, n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, entrata in vigore il 28 novembre 2012, è finalizzata 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 prevede, al primo periodo, che l'organo di indirizzo politico individui, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, e il successivo comma 8 stabilisce che l'organo di indirizzo politico, su proposta del precitato Responsabile, adotti annualmente il *“Piano triennale di prevenzione della corruzione”*, che, ai sensi del comma 5 lettera a), deve fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo.

Il “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione”, sopra menzionato, ai sensi di quanto stabilito dall’art. 1, comma 9, della L. n. 190/2012, deve rispondere alle seguenti esigenze:

a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16 dell’art. 1 L. n. 190/2012, nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell’esercizio delle competenze previste dall’art. 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) di cui sopra, 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 precitata lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile 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.

Con riferimento alla trasparenza, il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, 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”, novellato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche” prevede, all’art. 10, l’obbligo di indicare in un’apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dello stesso decreto, puntualizzando, altresì, che “la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali”.

Si è così disposta la confluenza dei contenuti del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (più brevemente PTTI) all’interno del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (di seguito più brevemente anche PTPC), in una logica di integrazione della programmazione degli obiettivi strategici dell’Amministrazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché di ulteriore responsabilizzazione delle strutture regionali, attraverso l’individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso di pubblicazione.

Il “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza” deve essere predisposto dalle Amministrazioni tenendo conto delle Linee guida fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in particolare con l’adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), e i relativi aggiornamenti.

Il PNA 2019, adottato con delibera dell’ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, è quello attualmente in vigore. ANAC raccomanda nel PNA un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo politico, per la più ampia condivisione possibile delle misure di prevenzione della corruzione, sia nella fase dell’individuazione, sia in quella dell’attuazione delle medesime.

Come precisa ANAC, nel PNA, “In fase di adozione, ad esempio, può essere utile prevedere un doppio passaggio, con l’approvazione di un primo schema di PTPC e, successivamente, del PTPC definitivo”.

Il presente documento di indirizzo intende pertanto rispondere alla precitata richiesta di maggiore condivisione, tra il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza e l’organo di governo politico dell’Amministrazione regionale, delle Linee guida fondamentali per il prossimo aggiornamento del “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza”.

Linee guida per l’aggiornamento 2021 del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza della Giunta regionale

Per l’aggiornamento del “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza” della Giunta regionale e degli enti di cui all’art.1, comma 3 bis, lett. b) della L.R. n. 43 del 2001, (IBACN - Istituto per i beni artistici culturali e naturali, AGREA - Agenzia regionale per le erogazioni in agricoltura, INTERCENTER – Agenzia per lo sviluppo dei mercati telematici, Agenzia regionale per la sicurezza territoriale e la protezione civile), si formulano i seguenti indirizzi generali.

1. Articolazione strutturale del Piano

La struttura generale del Piano è confermata, con i necessari aggiornamenti in ordine ai riferimenti temporali e normativi. Pertanto, dovrà comprendere anche:

- una sezione dedicata alle misure in materia di trasparenza;

-una sezione che, in attuazione della delibera ANAC n. 1034 del 2017 e del PNA 2019, dovrà riportare la ricognizione degli enti pubblici e privati controllati e partecipati dalla Regione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 22 e 2 bis del D.lgs. n. 33 del 2013, nonché descrivere il sistema di vigilanza, sugli enti in controllo, per quanto riguarda il loro rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza a cui sono obbligati.

Con particolare riferimento agli allegati, ne saranno inseriti quattro e precisamente:

1. Il catalogo dei processi amministrativi a rischio corruzione, come mappati, in aggiornamento dei cicli di mappatura precedenti, nel corso dell’anno 2020;
2. Il documento di sintesi relativo ai processi, tra quelli di cui al punto 1 già trattati nel corso del ciclo di gestione del rischio corruzione 2017-2020, con indicazione dei relativi rischi e delle misure di contrasto introdotti; tale documento deve essere articolato in due sezioni: processi “trasversali” (in quanto comuni a una pluralità di strutture) e “processi settoriali” (specifici o tipici della struttura cui ci si riferisce);
3. La mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza, adeguatamente aggiornata;
4. La direttiva, debitamente aggiornata, di indirizzi interpretativi per l’applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33 del 2013.

2. Indirizzi riferiti ai contenuti della Parte I – Quadro generale

I paragrafi 1, “Finalità e struttura del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (PTPCT)”, e 2 “Quadro normativo di riferimento”, sono confermati, fatti salvi eventuali e necessari aggiornamenti a seguito dell’evoluzione normativa.

Il paragrafo 3, “Analisi del contesto esterno ed interno”, oltre a dover essere aggiornato per quanto riguarda la descrizione del contesto interno, deve invece essere adeguato, per la descrizione del contesto esterno, al documento in corso di elaborazione da parte dell’apposito Gruppo di lavoro costituito in seno alla Rete per l’Integrità e la Trasparenza (istituita ai sensi dell’art. 15 della L.R. n. 18/2016).

Il paragrafo 4, “Struttura di riferimento”, e il paragrafo 5, “Le responsabilità”, fatti salvi eventuali aggiornamenti, per modifiche normative o organizzative o per l’avvicendamento di funzionari nella rete interna dei “Referenti per l’Anticorruzione e per la Trasparenza e l’accesso civico” devono essere sostanzialmente confermati.

3. Indirizzi riferiti ai contenuti della Parte II – Programmazione strategica e gestionale

Per quanto riguarda il paragrafo 6, relativo alla definizione degli obiettivi strategici per il prossimo triennio, si intende confermare l’assetto complessivo e la relativa ripartizione nei seguenti punti:

- punto 6.1, che dovrà essere dedicato alla descrizione degli obiettivi strategici che emergono da documenti di indirizzo strategico-gestionale adottati dalla Giunta regionale (in particolare il Documento di Economia e Finanza regionale) che incidono, per la loro attuazione, sull’anno 2021. Si considerano, in particolare, strategici gli obiettivi inerenti a “Integrità e Trasparenza” inseriti nel Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) approvato con delibera di Giunta regionale n. 788 del 29 giugno 2020;
- punto 6.2, dedicato a “Il Piano Triennale della Performance”, fermi restando i necessari aggiornamenti;
- punto 6.3 “Il Piano della formazione”, fermi restando i necessari aggiornamenti.

4. Indirizzi riferiti ai contenuti della Parte III – Misure attivate fino al 2020

Per quanto riguarda il paragrafo 7, “Individuazione delle Aree a rischio corruzione”, si confermano le Aree attuali, come indicate nel PTPCT 2020-2022, con riferimento alle quali è stata aggiornata la mappatura dei processi amministrativi nel corso dell’anno 2020. Il paragrafo, come articolato nei punti 7.1 e 7.2, è quindi confermato, fermi restando gli aggiornamenti necessari.

Il paragrafo 8, che riporta le “Misure generali di prevenzione della corruzione”, deve essere confermato con gli attuali diciassette punti, che devono essere adeguatamente aggiornati nei contenuti alle eventuali novità intervenute nel corso del 2020, sia sotto il profilo normativo che organizzativo.

Ci si sofferma, in questa sede, soltanto su due misure generali: la “rotazione” del personale (paragrafo 8.4) e il “sistema di contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale” (paragrafo 8.17).

Rotazione del personale

Il PNA 2019 dedica alla misura della rotazione del personale non solo il paragrafo 3 della Parte III, ma anche un intero allegato (Allegato 2). Il PTPCT 2020-2022 aveva programmato (obiettivo 18) che entro il 31.12.2020 fosse oggetto di revisione la disciplina interna in materia di rotazione ordinaria e straordinaria del personale.

Si precisa a tal fine che la revisione della disciplina è in corso di elaborazione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, in modo tale da poter essere inserita nel prossimo PTPCT, sostituendo integralmente i contenuti del paragrafo 8.4, “Rotazione del personale” del PTPCT 2020-2022.

Al fine di una compiuta nuova elaborazione della disciplina dell’istituto, in accordo con lo stesso RPCT, si fissano le seguenti Linee guida:

- la rotazione della dirigenza e del personale che opera in aree a rischio corruzione incide sulla organizzazione e la gestione delle risorse umane, per cui deve essere adeguatamente programmata e presidiata dalle strutture centrali competenti in materia;

- il paragrafo 8.4 deve essere articolato in un punto 8.4.1, relativo alla descrizione dell'istituto della rotazione ordinaria, e in un punto 8.4.2, relativo a quella delle fattispecie che comportano la rotazione straordinaria;

- entrambi i punti 8.4.1 e 8.4.2 devono essere complessivamente rivisti e migliorati, alla luce degli indirizzi del PNA 2019;

- per quanto riguarda la rotazione ordinaria, la revisione dell'istituto deve, in via generale, tenere conto del principio di gradualità, e in particolare:

a) estenderne l'ambito soggettivo di attuazione, considerando l'introduzione di opportune misure per evitare "monopoli di potere" anche per i dirigenti apicali e per il personale di categoria D, anche privo di incarichi di responsabilità di Posizione organizzativa, che opera in processi a rischio rilevante; per quanto riguarda il personale non dirigente, per il triennio 2021-2023 si ritiene opportuno limitare al personale inquadrato in categoria D l'applicazione dell'istituto della rotazione, per una sua attuazione graduale e sostenibile organizzativamente;

b) considerare anche le figure dei funzionari titolari di Posizione organizzativa, con delega dirigenziale, provvedendo ad idonea disciplina della durata massima dell'incarico, allorché abbiano il presidio di processi a rischio corruzione, con differenziazione rispetto a quella indicata per i titolari di Posizione organizzativa senza deleghe dirigenziali;

c) prevedere, laddove non sia possibile la rotazione con assegnazione ad altra struttura, l'introduzione di misure organizzative compensative, a partire dalla rotazione "funzionale" oppure da quella per tipologia di utenti o territori;

d) mantenere l'impianto attuale, centrato sulla durata di responsabilità o di operatività in singoli processi a rischio e sul livello di esposizione a rischio di questi ultimi, fatte salve le specificità che possono essere previste per gli incarichi apicali, in ragione delle loro caratteristiche;

e) conservare le deroghe attualmente previste in ordine alla durata massima del presidio, armonizzando quelle previste per la dirigenza con quelle previste per il rimanente personale; in particolare precisare ed estendere il principio di infungibilità a tutti i livelli del personale, essendo questa fattispecie attualmente contemplata e disciplinata solo per i funzionari titolari di Posizione Organizzativa;

f) disciplinare il cosiddetto "periodo di raffreddamento", ossia il periodo decorso il quale il dirigente o il funzionario a cui sia stata applicata la misura della rotazione può avere nuovamente la responsabilità o l'assegnazione al medesimo processo a rischio corruzione;

g) elaborare una procedura articolata, in coerenza con il PNA 2019, che preveda, a partire dal 2021:

1. la pianificazione delle rotazioni di dirigenti e funzionari, attraverso l'elaborazione di un programma, da aggiornare periodicamente, a cura del dirigente competente in materia di reclutamento e mobilità del personale della Giunta regionale;

2. una programmazione della formazione che tenga conto dell'esigenza di accompagnare i soggetti a cui si applica la rotazione ordinaria con un adeguato percorso di sviluppo delle competenze necessarie per ricoprire il nuovo ruolo;

3. il monitoraggio sulla applicazione della misura da parte del RPCT, a cui pertanto il programma di cui al punto 1, deve essere tempestivamente notificato, appena adottato e aggiornato.

Sistema di contrasto al fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo internazionale

Il PTPCT 2020-2022 prevedeva, entro il 31 dicembre 2020, le seguenti azioni per l'implementazione del progetto antiriciclaggio:

1. adozione di una scheda tecnica di sintesi delle istruzioni UIF;
2. avvio della formazione operativa a dirigenti e funzionari interessati.

Le due azioni programmate sono in corso di attuazione, anche grazie all'attività di un gruppo di lavoro interdirezionale, costituito con determinazione n. 11538 del 7 luglio 2020 e integrato con determinazione del 25 settembre 2020, n. 16478.

In considerazione della complessità della misura, saranno formati, già a partire dall'anno in corso, i dirigenti e gli operatori che lavorano nei processi dell'area "Contratti pubblici" (acquisizione di beni e servizi, affidamento di lavori e opere pubbliche) per attivare il sistema antiriciclaggio a partire da tale settore. Nel corso del 2021 dovrà essere gradualmente estesa la formazione anche a dirigenti e operatori di almeno un processo di ciascuna delle altre due aree a rischio riciclaggio ("Finanziamenti (contributi, sussidi e altri vantaggi economici)" e "Autorizzazioni e concessioni"), da definire a cura dello stesso RPCT, che ricopre anche il ruolo di Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF) della Banca d'Italia.

Il paragrafo 9, "La gestione del rischio" e il paragrafo 10, relativo alla Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza per l'anno 2020, mantengono l'attuale impianto, fatti salvi gli aggiornamenti eventualmente necessari, a partire dai riferimenti temporali e normativi.

5. Indirizzi riferiti ai contenuti della Parte IV – Pianificazione Triennio 2021-2023

Il paragrafo 11, "Processo di gestione del rischio. Metodologia", deve essere modificato, anche sostanzialmente, in alcuni punti, alla luce del PNA 2019, il cui Allegato 1 reca "Indicazioni metodologiche *per la gestione dei rischi corruttivi*".

In coerenza con gli indirizzi ivi contenuti, nel corso del 2020 è stata elaborata, dal RPCT, una **nuova metodologia qualitativa di valutazione del rischio** (obiettivo 15 del Programma 2020), che viene sotto descritta e che viene approvata.

- Metodologia qualitativa di valutazione del rischio

L'analisi del rischio, come indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019, all'Allegato 1, ha un duplice obiettivo: innanzitutto quello di comprendere in modo più approfondito gli eventi rischiosi, attraverso i cosiddetti "Fattori abilitanti" alla corruzione e poi quello di stimare il livello di esposizione a rischio corruzione dei vari processi.

a) Analisi dei fattori abilitanti

Si considerano "fattori abilitanti" degli eventi corruttivi i fattori la cui presenza nel processo condiziona la possibilità che si verifichino eventi corruttivi.

La loro analisi, inoltre, permette di individuare le riposte più appropriate, in termini di misure di prevenzione da introdurre in sede di trattamento del rischio.

Naturalmente i "fattori abilitanti" possono essere, per ogni evento rischioso individuato, molteplici e combinati tra loro.

Fattori abilitanti possono essere i seguenti:

1. Monopolio di potere (esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto, 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);

2. Inadeguatezza della regolazione del processo, in termini di mancato rispetto del principio di distinzione tra direzione politica e direzione amministrativa, di mancanza di chiarezza normativa o di eccessiva discrezionalità (es.: eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento, assenza di predeterminazione di criteri generali e oggettivi, assenza di una procedura scritta);
3. Eccessiva complessità del processo, e/o presenza di eccessivi oneri burocratici: una eccessiva complessità sul piano delle procedure, degli uffici coinvolti, della documentazione richiesta, una scarsa o nulla informatizzazione, ecc.
4. Opacità, per assenza o carenza di trasparenza del processo;
5. Assenza o carenza di controlli amministrativi, interni o esterni all'Amministrazione;
6. Non adeguata formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti, in termini di inadeguatezza o assenza di competenze professionali, di scarsa circolazione delle informazioni o in termini di cattiva organizzazione della struttura;
7. Inadeguata diffusione della cultura della legalità, in termini di rispetto delle norme in materia di conflitti di interessi, di imparzialità, delle disposizioni del Codice di Comportamento nazionale e regionale e delle disposizioni e delle misure, generali o specifiche, del Piano Triennale di prevenzione della corruzione;
8. Natura e rilevanza degli interessi coinvolti nel processo, in termini di "appetibilità" dei benefici derivanti dal processo, che possono esporre a corruzione o pressioni anche da parte della criminalità organizzata.

b) Stima del livello di esposizione al rischio

La stima del livello di esposizione a rischio corruzione del processo è importante per individuare i processi su cui occorre concentrare l'attenzione, nella fase successiva di trattamento del rischio corruzione e in quella di monitoraggio.

La metodologia elaborata è, secondo le indicazioni del PNA 2019, di natura valutativa, sulla base dei criteri e delle operazioni sotto descritte.

Pertanto, è abbandonata la metodologia utilizzata a partire dal ciclo di gestione del rischio avviato nel 2014 e in quello avviato nel 2017, concluso nel corso del 2020, basata sulla *check list*, mutuata, con leggeri adattamenti, da quella riportata all'Allegato 5 del PNA approvato nel 2013.

Nel 2020 è avviato un nuovo ciclo di gestione del rischio corruzione che, dopo l'aggiornamento della mappatura di tutti i processi, ne stimerà il livello di esposizione a rischio corruzione con la nuova metodologia.

La nuova metodologia è articolata in due parti:

Parte 1) Valutazioni parziali

Per stimare l'esposizione a rischio si definiscono, in via preliminare, gli indicatori di rischio (*Key risk indicators*). Gli indicatori individuati per la stima del livello di esposizione a rischio sono costruiti, tenendo conto dei fattori abilitanti del rischio, come descritti sopra, sulla base della ovvia considerazione che il processo è tanto più esposto a rischio corruzione quanto più sono rinvenibili, al suo interno, elementi che generano rischio.

Nella tabella sotto riportata sono elencati gli indicatori di rischio, a fianco del fattore abilitante da cui sono derivati concettualmente, con accanto, per ciascuno, i criteri di valutazione, che non sono astratti, ma sono calibrati sulla effettiva realtà organizzativa e amministrativa dell'Ente.

Per ogni indicatore è possibile esprimere un giudizio sintetico sul livello di esposizione a rischio, con le valutazioni "Alto", "Medio" o "Basso".

Il numero rilevante di indicatori (ben undici), la copertura di tutti i "fattori abilitanti" del rischio corruzione individuati preliminarmente, nonché la contestualizzazione dei criteri valutativi permettono di disporre di una affidabile metodologia valutativa.

Tabella Indicatori di rischio e criteri di valutazione

Fattore abilitante	Indicatore di rischio	Criteri di valutazione
Monopolio di potere	1. Grado di concentrazione del potere decisionale	<p>1.11 dirigente che adotta gli atti o esprime il parere di legittimità è anche responsabile del procedimento e non sono coinvolte nell'istruttoria altre strutture o altri enti: Rischio ALTO</p> <p>2.11 dirigente che adotta gli atti o esprime il parere di legittimità è anche responsabile del procedimento ma sono coinvolte nell'istruttoria altre strutture o altri enti Oppure: Il dirigente che adotta gli atti o esprime il parere di legittimità non è anche responsabile del procedimento e non sono coinvolte nell'istruttoria altre strutture o altri enti: Rischio MEDIO</p> <p>3.11 dirigente che adotta gli atti o esprime il parere di legittimità non è il responsabile del procedimento e altre strutture o altri enti sono coinvolti nell'istruttoria: Rischio BASSO</p>
Natura e rilevanza degli interessi coinvolti nel processo	2. Tipologia di utenza/beneficiari	<p>1. Il processo ha come destinatari/beneficiari soggetti privati, compresi dirigenti o funzionari regionali quando operano per interessi personali o privati: Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo ha come destinatari/beneficiari dei soggetti pubblici, diversi da quelli di cui al punto 3: (nota 1) Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo ha come destinatari uffici interni, a cui sono equiparati i soggetti del sistema regionale allargato, oppure dirigenti o funzionari regionali nell'esercizio delle loro funzioni pubbliche: (nota 2) Rischio BASSO</p>
	3. Ammontare del beneficio, anche indiretto e non economico	<p>1. Il processo determina direttamente o indirettamente, un vantaggio o uno svantaggio economico, pari o superiore a Euro 500.000: Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo determina, direttamente o indirettamente, un vantaggio o uno svantaggio economico inferiore a Euro 500.000 e pari o superiore a Euro 40.000: Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo determina, direttamente o indirettamente, un vantaggio o uno svantaggio economico inferiore a Euro 40.000: Rischio BASSO (nota 3)</p>

Inadeguatezza della regolazione del processo	4. Grado di discrezionalità	<p>1. Il processo è discrezionale, con disciplina generica in legge: Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo è discrezionale, disciplinato dalla legge e da un regolamento o un atto amministrativo generale: Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo è vincolato per legge: Rischio BASSO</p>
	5. Grado di chiarezza e di complessità normativa	<p>1. Il processo è disciplinato da norme poco chiare, farraginose, con fonti di diverso livello (europeo, statale o regionale): Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo è disciplinato da una pluralità di fonti normative (europee, statali o regionali), per cui è complesso, ma il quadro normativo complessivo è chiaro: Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo è disciplinato da norme chiare, di una sola fonte normativa (europea, statale o regionale): Rischio BASSO</p>
Eccessiva complessità del processo, e/o presenza di eccessivi oneri burocratici	6. Grado di semplificazione amministrativa	<p>1. Il processo presenta una complessità che non pare giustificata, con eccessivi oneri burocratici: Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo è complesso, pur senza oneri burocratici sproporzionati: Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo non è complesso oppure anche se complesso, senza oneri burocratici sproporzionati, è completamente informatizzato: Rischio BASSO</p>
Assenza o carenza di controlli amministrativi	7. Livello dei controlli amministrativi, interni o esterni	<p>1. Il processo è privo di controlli amministrativi esterni alla struttura che lo gestisce: Rischio ALTO</p> <p>2. Il processo ha controlli contabili-finanziari e/o, solo periodicamente, controlli amministrativi da parte di altra struttura regionale o di altro ente: Rischio MEDIO</p> <p>3. Il processo è sottoposto a controllo da parte di altra struttura regionale o di altro ente: Rischio BASSO</p>
Opacità, per assenza o carenza di trasparenza	8. Grado di trasparenza del processo	<p>1. La disciplina normativa del processo non prevede alcuna forma di pubblicazione di provvedimenti finali o endoprocedimentali e non sono previste pubblicazioni ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013: Rischio ALTO</p> <p>2. I provvedimenti finali o endoprocedimentali del processo sono soggetti ad obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 (misura generale di trasparenza e anticorruzione): Rischio MEDIO</p> <p>3. La disciplina normativa del processo prevede forme di pubblicazione di provvedimenti finali o endoprocedimentali, oltre a quanto previsto in via generale ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013: Rischio BASSO</p>

<p>Inadeguata diffusione della cultura della legalità</p>	<p>9. Manifestazione di eventi corruttivi in passato negli ultimi 5 anni. Parametri di verifica: a) Sanzioni disciplinari per reati contro la P.A. o altri dove la P.A. è parte offesa, come truffa e simili; b) Condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la P.A. o altri dove la P.A. è parte offesa, come truffa e simili; c) Condanne, anche non passate in giudicato, della Corte dei conti per responsabilità amministrativa-contabile d) Segnalazioni di whistleblowers per fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione (se è stata accertata la fondatezza, anche solo parziale)</p>	<p>1. Si è verificato almeno uno degli eventi che costituiscono parametro di verifica nel processo in esame : Rischio ALTO 2. Si è verificato almeno uno degli eventi che costituiscono parametro di verifica in un processo della medesima struttura: Rischio MEDIO 3. Non si è verificato alcuno degli eventi che costituiscono parametro di verifica nella medesima struttura: Rischio BASSO</p>
<p>Inadeguata diffusione della cultura della legalità</p>	<p>10. Grado di attuazione di misure generali e specifiche di contrasto alla corruzione</p>	<p>1. Il titolare della struttura competente per il processo non ha attuato misure di prevenzione della corruzione generali o specifiche programmate, per almeno due anni di seguito nell'ultimo triennio, senza giustificazioni condivise dal RPCT: Rischio ALTO 2. Il titolare della struttura competente per il processo non ha attuato misure di prevenzione della corruzione generali o specifiche programmate, in un anno dell'ultimo triennio, senza giustificazioni condivise dal RPCT: Rischio MEDIO 3. Il titolare della struttura competente per il processo ha attuato, nell'ultimo triennio, tutte le misure di prevenzione della corruzione generali e specifiche, entro l'anno di programmazione oppure alcune non sono state attuate, per ragioni eccezionali, con condivisione del RPCT: Rischio BASSO</p>

<p>Non adeguata formazione informazione e responsabilizzazione degli addetti</p>	<p>11. Livello di formazione degli addetti Parametri di verifica: a) Grado di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento dei collaboratori della struttura b) Realizzazione di riunioni di servizio semestrali per la condivisione di obiettivi e risultati della struttura</p>	<p>1. Non sono state tenute riunioni di servizio nell'anno precedente oppure il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è inferiore a quello della partecipazione media dei dipendenti regionali a corsi di formazione/aggiornamento: Rischio ALTO 2. E' stata tenuta nell'anno precedente almeno una riunione di servizio e il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è in linea con quello della partecipazione media dei dipendenti regionali a corsi di formazione/aggiornamento : Rischio MEDIO 3. Sono state tenute nell'anno precedente almeno due riunioni di servizio e il grado di partecipazione media a corsi di formazione/aggiornamento del personale della struttura è in linea con quello della partecipazione media dei dipendenti regionali a corsi di formazione/aggiornamento: Rischio BASSO</p>
---	---	---

Nota 1: ai soggetti pubblici sono equiparati i soggetti di diritto privato in controllo pubblico o partecipati a maggioranza da enti pubblici per fini istituzionali (esempio: associazioni tra Regioni e province autonome italiane; associazioni tra regioni europee; associazioni esponenziali degli interessi di enti locali, come ANCI e UPI).

Nota 2: per sistema regionale allargato si intende, oltre alla Regione Istituti e Agenzie regionali di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. b) L.R. n. 43/2001, gli enti regionali di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. c) L.R. n. 43/2001, gli enti ed aziende del servizio sanitario regionale e gli altri di cui all'art. 1, comma 3 bis, lett. d) L.R. n. 43/2001, compresa l'Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia-Romagna (Arpae); le società *in house* della Regione.

Nota 3: tenere conto delle singole erogazioni e dell'ammontare massimo a cui le singole erogazioni possono arrivare.

Sulla base degli indicatori e dei criteri di valutazione riportati nella Tabella è costruita una *check list*, che, a fronte dell'espressione di ogni valutazione, per singolo indicatore, deve riportare anche le evidenze documentali e i dati oggettivi (estremi di atti amministrativi, numero di procedimenti disciplinari, numero di condanne per delitti contro la Pubblica Amministrazione e simili), per giustificare e supportare adeguatamente il giudizio.

Parte 2) Valutazione complessiva

Dopo la valutazione effettuata per singoli indicatori, occorre giungere a una valutazione complessiva di sintesi del livello di esposizione al rischio del processo, da esprimersi in uno dei seguenti giudizi:

- Livello di esposizione ALTO;
- Livello di esposizione MEDIO;
- Livello di esposizione BASSO.

Gli indicatori, a tal fine, sono divisi in due categorie:

categoria A): quelli che registrano l'*humus* culturale (grado di formazione, propensione alla cultura della legalità) e organizzativo (stile direzionale accentrato o decentrato, coinvolgimento o meno dei funzionari nel processo decisionale), in cui si muovono gli addetti al processo oggetto di valutazione; si tratta di fattori su cui il responsabile della struttura competente per il processo può incidere anche da solo (indicatori 1, 10 e 11);

categoria B): quelli che registrano maggiormente le caratteristiche del processo, basati su fattori normativi e organizzativi sui quali il responsabile della struttura non può incidere o non può incidere da solo (indicatori 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9).

Alla valutazione complessiva si giunge sulla base di criteri, sotto esplicitati, che sono stati fissati sulla base delle seguenti coordinate:

- il principio di prudenza, raccomandato dal PNA 2019 per la valutazione di esposizione a rischio corruzione;
- il maggior "peso specifico", ai fini della predittività del rischio corruzione, delle valutazioni basate sugli indicatori della categoria A rispetto a quello delle valutazioni ottenute dagli indicatori della categoria B. I fattori che registrano gli indicatori della categoria A sono considerati maggiormente predittivi rispetto agli altri: in un contesto sfavorevole con un basso livello di diffusione della cultura della legalità e di preparazione professionale, con una cattiva organizzazione, anche processi a basso impatto economico possono diventare ad elevato rischio corruzione.

I criteri per la valutazione complessiva di sintesi sono esplicitati nella tabella sotto riportata. Il rispetto dell'ordine di valutazione è fondamentale: solo se non sono soddisfatti i criteri di cui al punto 1, è possibile verificare quelli del punto 2, e se non sono soddisfatti neppure questi, è possibile passare alla verifica dei criteri di cui al punto 3.

Ordine di valutazione - Criteri per la valutazione di sintesi Giudizio complessivo di esposizione a rischio corruzione

Ordine di valutazione	Criteri per la valutazione di sintesi	Giudizio complessivo di esposizione a rischio corruzione
-----------------------	---------------------------------------	--

1°	<p>≥ 1 valutazione "ALTO" indicatori di cat. A</p> <p><i>oppure</i></p> <p>≥3 valutazioni "ALTO" indicatori di cat. B</p>	ALTO
2°	<p>≥ 1 valutazione "MEDIO" indicatori di cat. A</p> <p><i>oppure</i></p> <p>1 o 2 valutazioni "ALTO" indicatori di cat. B</p>	MEDIO
3°	<p>3 valutazioni "BASSO" indicatori di cat. A</p> <p>+</p> <p>0 valutazioni "ALTO" indicatori di cat. B</p>	BASSO

Tale metodologia dovrà essere riportata nel PTPCT 2021-2023, nell'ambito del paragrafo 11, e dovrà essere seguita per valutare l'esposizione a rischio corruttivo di tutti i processi amministrativi ascrivibili ad aree a rischio corruzione.

Il medesimo paragrafo 11 dovrà essere eventualmente ulteriormente modificato e articolato per renderlo maggiormente coerente, anche sotto altri profili, con gli indirizzi dell'Allegato 1 del PNA 2019, secondo le valutazioni e proposte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In particolare, fermi restando i fattori abilitanti e gli undici indicatori sopra riportati, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, potrà, in sede di elaborazione della proposta di Piano, precisare alcuni criteri o introdurne altri, se necessario per potere apprezzare, nella valutazione, le peculiarità di alcune tipologie di processi (ad esempio, quelli ispettivi o di controllo).

Il paragrafo 12, che riguarda la programmazione delle misure del prossimo triennio 2021-2023, oltre a confermare la distinzione degli obiettivi tra strategici e operativi, deve almeno:

- programmare le azioni annuali divenute ormai routinarie, per ogni anno dal 2021-2023 (adozione delle Linee guida per l'aggiornamento del Piano; aggiornamento del Piano; adozione delle relazioni annuali da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza; programmazione e attuazione dei percorsi formativi; monitoraggio sulla corretta applicazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013, dell'art. 35bis del D.Lgs. n. 165/20101, degli artt. 6 e 13 del D.P.R. n. 62/2013, e del monitoraggio previsto dall'art. 1, comma 9, lett. e) della L. n.190/2012, secondo il sistema rivisto nel 2018 con delibera di Giunta regionale n. 1786; monitoraggio sul rispetto del Codice di Comportamento, con analisi dei procedimenti disciplinari e dei reclami all'URP; monitoraggio sull'adozione delle misure specifiche stabilite durante la fase del trattamento del rischio corruzione);

- programmare l'attuazione degli obiettivi strategici, come riportati nel DEFR 2020 e successivi documenti e note di aggiornamento, fermo restando quanto previsto nella sezione Trasparenza, per i relativi obiettivi strategici;

- programmare le attività per la gestione del rischio corruzione, prevedendo nel Programma 2021 almeno:

a) la misura di completamento della valutazione del rischio con la nuova metodologia qualitativa in tutti i processi amministrativi inseriti in aree a rischio corruzione;

b) il trattamento del rischio corruzione nei processi che non sono stati ancora oggetto di trattamento nel precedente ciclo di gestione del rischio corruzione, in quanto nuovi o emersi in sede di aggiornamento della mappatura 2020;

c) revisione del trattamento del rischio in tutti i processi “trasversali”;

- riprogrammare per l'anno 2021 gli obiettivi operativi e strategici che eventualmente non fossero stati conclusi nel corso dell'anno 2020.

6. Indirizzi riferiti ai contenuti della Parte V – Sezione Trasparenza

L'impostazione generale della “Sezione Trasparenza” si intende nel complesso sostanzialmente confermata, mantenendo come allegati parte integrante e sostanziale:

- la “Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza”, nel quale sono indicati, per ciascun obbligo di pubblicazione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione e rimozione dei dati, delle informazioni e dei documenti;

- la “Direttiva di indirizzi interpretativi per l'applicazione degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33 del 2013”.

Si conferma anche la scelta strategica ed organizzativa, adottata fin dall'entrata in vigore del D.Lgs. n.33/2013, di una elaborazione congiunta della “Sezione Trasparenza” da parte dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza della Giunta e dell'Assemblea legislativa, in una logica di efficienza, efficacia ed economicità tesa al superare il mero adempimento, impiantando la “funzione trasparenza” nell'organizzazione regionale e nelle sue modalità operative in modo progressivo, stabile e integrato. In tal senso, la realizzazione del portale “Amministrazione trasparente”, unico per Giunta e Assemblea legislativa (*on line* da febbraio 2016) consente ai cittadini e ai soggetti interessati di avere una visione d'insieme dell'Amministrazione regionale, garantendo concretamente che la trasparenza si traduca in un diritto a comprendere l'organizzazione e l'operato dell'Amministrazione regionale nel suo complesso, al fine di esercitare il controllo sul corretto esercizio del potere pubblico.

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza che si intendono programmare per l'anno 2021 emergono da documenti di indirizzo strategico-gestionale adottati dalla Giunta regionale (con particolare riferimento al Documento di Economia e Finanza regionale).

In particolare, si individuano come strategici:

- la prosecuzione dell'attività di aggiornamento normativo e giurisprudenziale in materia di trasparenza e diritto di accesso e diffusione delle Linee guida e degli indirizzi di Anac anche attraverso adozione di direttive e pareri per assicurare una uniformità di orientamenti nell'applicazione della normativa con attività di coordinamento dello staff al RPCT e dei referenti della trasparenza;

- l'implementazione di **ulteriori elementi di semplificazione e razionalizzazione in materia di trasparenza**, anche attraverso il perfezionamento di **strumenti e applicativi informatici** e la condivisione di **best practice**, sviluppate e proposte anche all'interno della Rete per l'Integrità e la Trasparenza della Regione Emilia-Romagna (art. 15 L.R. n. 18 del 2016);

- il **potenziamento delle attività di formazione in materia di trasparenza**, attraverso percorsi in e-learning sulla piattaforma regionale SELF PA o con altri strumenti in grado di assicurare la formazione a distanza, rivolti anche agli Enti aderenti alla Rete per l'Integrità e la Trasparenza della Regione Emilia-Romagna;

- la prosecuzione dell'**attività di coordinamento** delle strategie e delle azioni in materia di **trasparenza e accesso civico con la nuova disciplina sulla Privacy** introdotta dal Regolamento UE 2016/679, in linea con quanto disposto dal vigente PNA;

- la prosecuzione delle attività di continuo miglioramento volte al consolidamento, al perfezionamento della certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015 del processo “Governance della trasparenza” (ottenuta in

data 30 maggio 2018 dall'ente accreditato *Bureau Veritas* e confermata il 30 maggio 2020) e all'ampliamento del relativo perimetro.

7. Indirizzi riferiti ai contenuti della Parte VI- Sezione Enti vigilati, controllati e partecipati

Come già precisato, in attuazione della delibera ANAC n. 1034 del 2017, è stata introdotta, a partire dal PTPCT 2020-2022 una apposita sezione, che riporta la ricognizione degli enti, pubblici e privati, vigilati, controllati e partecipati dalla Regione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 22 e 2bis del D.Lgs. n. 33 del 2013.

Tale ricognizione è aggiornata annualmente, per cui nel PTPCT 2021-2023 devono essere riportati i risultati dell'aggiornamento della ricognizione effettuata dalle direzioni generali e dal Gabinetto della Presidenza della Giunta regionale, con riferimento agli enti vigilati, controllati o partecipati di rispettiva competenza. L'aggiornamento avviene con il coordinamento e le verifiche affidate allo stesso RPCT.

La struttura dei paragrafi è confermata anche per il PTPCT 2021-2023. Nell'ambito della stessa sezione dovrà essere poi riportata la descrizione del sistema di vigilanza sugli enti in controllo, nonché delle azioni che si intendono avviare per la stipulazione di Protocolli di legalità con gli enti partecipati, secondo quanto già approvato nel PTPCT 2020-2022, fatti salvi gli aggiustamenti che il RPCT ritenesse opportuno introdurre, a seguito dell'esperienza maturata nel corso del 2020, primo anno di attivazione delle verifiche.

8. Indirizzi riferiti ai contenuti della Parte VII - Disposizioni finali

I contenuti del paragrafo denominato "*Processo di adozione del Piano*", nelle sue due articolazioni (punto "*Descrizione dell'iter seguito per l'elaborazione del Piano*" e punto "*Comunicazioni obbligatorie*") sono confermati, fermi restando i necessari aggiornamenti a seguito di cambiamenti normativi e organizzativi.

Ferma restando la programmazione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza individuati nelle presenti Linee guida, è demandato al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la Trasparenza il compito di dettagliare, precisare ed integrare gli stessi, nonché individuare e programmare eventuali ulteriori obiettivi che si rendessero necessari per perseguire le finalità di prevenzione della corruzione e di trasparenza presso le strutture della Giunta regionale e delle relative Agenzie e Istituti, anche alla luce di ulteriori delibere di indirizzo di ANAC.

Appendice 2

CONTESTO ESTERNO: SCENARIO ECONOMICO-SOCIALE – AGGIORNAMENTO 2020

1. Scenario economico-sociale regionale (Fonte dei dati: Unioncamere- Ufficio studi)

Lo scenario economico-sociale è stato fortemente condizionato, nel 2020, dalle ricadute della pandemia Covid-19.

Il contesto economico è caratterizzato da una caduta del prodotto interno lordo nel 2020 che si prevede prossima alle due cifre (-9,9 per cento). In termini reali dovrebbe risultare inferiore dell'1,5 per cento rispetto ai livelli minimi toccati al culmine della crisi nel 2009 e di poco superiore a quello del 2000 (+0,5 per cento).

L'andamento regionale risulta lievemente più pesante di quello nazionale.

La ripresa sarà forte, ma solo parziale, nel 2021 (+7,1 per cento).

Data l'elevata incertezza, nel 2020 la caduta dei consumi dovrebbe risultare sensibilmente superiore a quella del Pil (-11,8 per cento) e la loro ripresa nel 2021 non vi si allineerà (+6,9 per cento), anche per la necessità di ricostituire il livello dei risparmi.

Gli effetti della recessione sul tenore di vita sono evidenti: nel 2020 i consumi privati aggregati risulteranno inferiori del 9,2 per cento rispetto a quelli del picco del 2011, ma con un ulteriore aumento della disuguaglianza.

Nel 2020, sempre secondo le previsioni, si riducono pesantemente gli investimenti fissi lordi (-12,9 per cento) ed anche in questo caso nel 2021 la ripresa sarà sostenuta, ma solo parziale, grazie soprattutto ai massicci interventi pubblici.

I livelli di accumulazione nel 2020 saranno comunque inferiori del 28,3 per cento rispetto a quelli del precedente massimo risalente al 2008.

Nel 2020 la caduta del commercio mondiale, accentuata dallo sfasamento temporale della diffusione mondiale dalla pandemia, si riflette pesantemente anche sull'export regionale (-11,5 per cento), nel complesso, però, minori di quanto prospettato in precedenza e notevolmente inferiori a quelli sperimentati nel 2009 (-21,5 per cento).

Le vendite all'estero traineranno la ripresa nel 2021 con un pronto rimbalzo (+12,0 per cento). Al termine dell'anno 2020, in valore reale, le esportazioni regionali dovrebbero risultare superiori del 13 per cento al livello massimo precedente la crisi finanziaria, toccato nel 2007.

Nel 2020 l'industria, in primo luogo, e le costruzioni dovrebbero accusare il colpo più duro, ma anche nei servizi la recessione si profila pesante.

Nel 2021 la ripresa sarà solo parziale in tutti i settori, ma più pronta nell'industria.

In dettaglio, i blocchi dell'attività connessi al lock down e lo sfasamento temporale della diffusione mondiale dalla pandemia, nonostante la ripresa in corso, condurranno a una caduta del 13,7 per cento del valore aggiunto dell'industria in senso stretto regionale nel 2020.

La tendenza positiva riavviatasi con il terzo trimestre dovrebbe permettere una crescita sostenuta nel 2021 (+13,6 per cento) quando sarà l'attività industriale a trainare la ripresa.

Ma al termine dell'anno 2020, il valore aggiunto reale dell'industria dovrebbe risultare inferiore del 7,7 per cento rispetto al precedente massimo del 2007.

Anche il valore aggiunto delle costruzioni subirà una caduta notevole nel 2020 (-11,3 per cento), ma nel 2021 la tendenza positiva riprenderà con decisione (+12,2 per cento), grazie anche alle misure di incentivazione adottate dal governo a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale. Nonostante ciò, con questo nuovo duro colpo al termine dell'anno 2020, il valore aggiunto delle costruzioni risulterà inferiore del 46,1 per cento rispetto agli eccessi del precedente massimo del 2007.

Gli effetti negativi dello shock da coronavirus si faranno sentire più a lungo nel settore dei servizi.

Se si prevede che nel 2020 il valore aggiunto subisca una riduzione più contenuta rispetto agli altri macrosettori (-8,7 per cento), la tendenza positiva che dovrebbe affacciarsi nuovamente nel 2021 non sarà forte come per gli altri settori (+4,4 per cento).

Al termine dell'anno 2020, il valore aggiunto dei servizi dovrebbe risultare inferiore del 5,5 per cento rispetto al precedente massimo toccato nel 2008.

Il mercato del lavoro in Emilia - Romagna

Le forze di lavoro si riducono, secondo le previsioni, sensibilmente nel 2020 (-1,4 per cento), per effetto dell'uscita dal mercato del lavoro di lavoratori non occupabili e scoraggiati. Nel 2021 la crescita dovrebbe riprendere, ma compensando solo parzialmente la perdita subita (+0,9 per cento).

Il tasso di attività, calcolato come quota sulla popolazione presente totale, si ridurrà al 47,9 per cento nel 2020 e si riprenderà parzialmente nel 2021 (48,2 per cento).

La pandemia inciderà sensibilmente sull'occupazione, nonostante le misure di salvaguardia adottate, colpendo particolarmente i lavoratori non tutelati e con effetti protratti nel tempo.

L'occupazione nel 2020 si prevede ridotta del 2,1 per cento, senza una ripresa sostanziale nel 2021 (+0,2 per cento).

Il tasso di occupazione si riduce nel 2020 al 44,9 per cento e non dovrebbe risalire nel 2021. A fine anno 2020 dovrebbe risultare inferiore di 2,4 punti rispetto al precedente massimo risalente al 2002.

Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 per cento nel 2007 ed era salito all'8,4 per cento nel 2013.

Le misure di sostegno all'occupazione conterranno nel tempo e nel livello gli effetti negativi della pandemia sul tasso di disoccupazione, che per il 2020 salirà al 6,2 per cento e nel 2021 dovrebbe giungere sino al 6,9 per cento, il livello più elevato dal 2016.

2. Profilo criminologico del territorio regionale

(Fonte dei dati: estratto da uno studio del Gabinetto del Presidente della Giunta regionale- Settore sicurezza urbana e legalità)

Come ormai provato da diverse indagini delle forze investigative, anche in Emilia-Romagna si deve registrare una presenza criminale e mafiosa di lunga data, la cui pericolosità, per diverso tempo, è rimasta confinata nell'ambito dei mercati illeciti (soprattutto nel traffico degli stupefacenti), ma che in tempi recenti sembrerebbe esprimere caratteristiche più complesse.

Infatti occorre ricordare, in primo luogo, la progressione delle attività mafiose nell'economia legale, specie nel settore edile e commerciale, e, parallelamente, lo strutturarsi di un'area grigia formata da attori eterogenei, anche locali, con cui i **gruppi criminali hanno stretto relazioni al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.)**.

A rendere tale scenario ancora più complesso occorre considerare, inoltre, la presenza di gruppi criminali stranieri, i quali generalmente sono impegnati nella gestione di alcuni grandi traffici illeciti, sia in modo autonomo che in collaborazione con la criminalità autoctona (fra tutti, si ricorda il traffico degli stupefacenti e lo sfruttamento della prostituzione). Non vanno trascurati, da ultimo, il comparire della violenza e i tentativi di controllo mafioso del territorio, i cui segni più evidenti sono rappresentati dalle minacce ricevute da alcuni operatori economici, esponenti politici, amministratori locali o professionisti dell'informazione, oltre che dalla preoccupante consistenza numerica raggiunta dalle estorsioni, dai danneggiamenti e dagli attentati dinamitardi e incendiari (reati, questi, solitamente correlati fra di loro).

Secondo le recenti indagini giudiziarie, il nostro territorio oggi sembrerebbe essere quindi di fronte a un fenomeno criminale e mafioso in via di sostanziale mutamento: non più isolato dentro i confini dei traffici illeciti come è avvenuto in passato, ma ormai presente anche nella sfera della società legale e capace di mostrare, quando necessario, i tratti della violenza tipici dei territori in cui ha avuto origine.

Le mafie di origine calabrese (la'ndrangheta) e campana (la camorra), come dimostrano i riscontri investigativi degli ultimi anni, sono senz'altro le organizzazioni criminali maggiormente presenti nel territorio dell'Emilia-Romagna.

Tuttavia va detto che esse agiscono all'interno di una realtà criminale più articolata di quella propriamente mafiosa, all'interno della quale avvengono scambi e accordi reciprocamente vantaggiosi fra i diversi attori sia del tipo criminale che economico-legale, al fine di accumulare ricchezza e potere.

A questa complessa realtà criminale, come è noto, partecipano anche singoli soggetti, i quali commettono per proprio conto o di altri soggetti, mafiosi e non, soprattutto reati finanziari (si pensi al riciclaggio), oppure offrono, sia direttamente che indirettamente, sostegno di vario genere alle organizzazioni criminali.

Di seguito, in modo sintetico, si descrivono l'intensità e gli sviluppi nella nostra regione di alcune attività e traffici criminali. Si tratta di attività caratterizzate da una certa complessità, realizzate, proprio per questa loro peculiarità, attraverso l'associazione di persone che perseguono uno scopo criminale comune.

La tabella 1, riporta il numero di persone denunciate o arrestate tra il 2010 e il 2018 perché sospettate di aver commesso questi reati per dieci reati dello stesso tipo con autore noto denunciati nel medesimo periodo di tempo.

A conferma di quanto si diceva prima, ciascuna fattispecie criminale presa in considerazione presenta un carattere inequivocabilmente associativo, visto che il rapporto che si riscontra fra il numero degli autori e quello dei delitti denunciati è regolarmente a favore dei primi.

TABELLA 1:

Numero di persone denunciate o arrestate dalle forze di polizia ogni dieci reati denunciati con autore noto in Emilia-Romagna, in Italia e nel Nord-Est. Distinzione per alcune fattispecie delittuose. Periodo 2010-2018

	Emilia-Romagna	Italia	Nord-Est
Associazione a delinquere	87	91	76
Omicidi di mafia	30	57	30
Estorsioni	17	20	17
Danneggiamenti, attentati	15	16	15
Produzione, traffico e spaccio di stupefacenti	19	20	20
Sfruttamento della prostituzione	27	27	26
Furti e rapine organizzate	21	21	20
Ricettazione	15	15	16
Truffe, frodi e contraffazione	14	16	14
Usura	24	27	21
Riciclaggio e impiego di denaro illecito	27	25	27

Fonte: Elaborazione Regione Emilia-Romagna su dati SDI del Ministero dell'Interno.

Di ciascuno di questi reati, si esamineranno gli sviluppi e il peso che hanno avuto nella nostra regione e nelle sue province in un arco temporale di dieci anni: dal 2010 al 2019, che corrisponde al periodo più recente per cui i dati sono disponibili.

Nella tabella 2, sotto riportata, è indicata la somma delle denunce rilevate dalle forze di polizia tra il 2010 e il 2019, il tasso di variazione medio annuale e il tasso medio di delittuosità calcolato su 100 mila abitanti. Al fine di contestualizzare la posizione dell'Emilia-Romagna rispetto a tali fenomeni, nella tabella sono riportati anche i dati che riguardano l'Italia e il Nord-Est, ovvero la ripartizione territoriale di cui è parte.

TABELLA 2:

Reati denunciati dalle forze di Polizia all'Autorità giudiziaria in Emilia-Romagna, in Italia e nel Nord-Est. Periodo 2010-2019 (nr. complessivo dei reati denunciati; tasso di variazione medio annuale; tasso di delittuosità medio per 100.000 abitanti).

EMILIA-ROMAGNA	ITALIA	NORD-EST
----------------	--------	----------

Danneggiamenti, attentati dinamitardi	-2,1	0,3	7,4	1,6	-0,7	-0,6	7,9	-2,1	-9,3	5,4
Omicidi di mafia	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totale	5,0	6,7	6,1	6,5	5,5	5,2	8,6	4,5	2,1	2,5

Fonte: Elaborazione Regione Emilia-Romagna su dati SDI del Ministero dell'Interno.

I rilievi esposti nella tabella, in cui sono esposti gli andamenti medi per provincia dei reati durante il decennio, si possono così sintetizzare:

1. nella **Provincia di Piacenza** sono cresciute oltre la media regionale i **reati di riciclaggio**, le estorsioni, le truffe, le frodi e la contraffazione, i reati riguardanti gli stupefacenti, lo sfruttamento della prostituzione, i furti e le rapine organizzate e i danneggiamenti e gli attentati dinamitardi e incendiari (va fatto notare che riguardo a questi ultimi tre gruppi di reati, la tendenza della provincia è stata opposta a quella della regione: mentre infatti in regione questi reati sono diminuiti, qui sono aumentati sensibilmente);
2. la **Provincia di Parma** ha avuto una crescita superiore alla media della regione rispetto ai reati di usura, di **riciclaggio**, a quelli riguardanti gli stupefacenti e, in controtendenza rispetto a quanto è avvenuto in generale nella regione, ai reati di sfruttamento della prostituzione e ai danneggiamenti;
3. la **Provincia di Reggio-Emilia** ha registrato una crescita superiore alla media regionale riguardo ai **reati di riciclaggio**, alle **estorsioni e alle truffe**, alle **frodi e alla contraffazione**; in controtendenza rispetto a quanto si è registrato in generale in regione, in questa provincia sono cresciuti anche i **reati di sfruttamento della prostituzione e i danneggiamenti**;
4. la **Provincia di Modena** ha avuto una crescita più elevata di quella media regionale rispetto ai **reati di riciclaggio** e alle estorsioni; diversamente dall'andamento regionale, in questa provincia sono aumentati anche i **furti e le rapine organizzate e i reati di ricettazione e di contrabbando**;
5. nella **Città metropolitana di Bologna** si sono registrati valori superiori alla media regionale per i reati riguardanti il **riciclaggio** e le estorsioni;
6. nella **Provincia di Ferrara** sono cresciuti in misura superiore alla media le estorsioni, le **truffe e i reati riguardanti gli stupefacenti**; in controtendenza all'andamento medio della regione, in questa provincia sono cresciuti anche i **furti e le rapine organizzate e i danneggiamenti**;
7. la **Provincia di Ravenna** registra valori superiori alla media della regione relativamente ai **reati di riciclaggio**, alle **estorsioni e a quelli che riguardano gli stupefacenti**; diversamente di quanto si è registrato a livello regionale, in questa provincia è cresciuto anche il **reato di sfruttamento e favoreggiamento della prostituzione**;
8. la **Provincia di Forlì-Cesena** registra valori superiori alla media della regione relativamente ai **reati di riciclaggio**, alle **estorsioni e al reato di associazione a delinquere**;
9. la **Provincia di Rimini** registra valori superiori alla media regionale riguardo ai **reati di riciclaggio** e, contrariamente alla tendenza media della Regione, ai **danneggiamenti e agli attentati dinamitardi e incendiari**.

Una sintesi utile, a fini interpretativi, di quanto è stato illustrato finora, è data dalla tabella 3 che illustra *tre diversi indici* che misurano l'incidenza della presenza della criminalità organizzata nel territorio della Regione.

In particolare, gli indici sono stati ottenuti dai reati esaminati più sopra in modo dettagliato, i quali, seguendo quanto è noto in letteratura, sono stati raggruppati in tre diversi ambiti in cui agiscono i gruppi criminali:

1. *l'ambito del controllo del territorio (Power Syndacate)*: vi ricadono una serie di reati-spia che attestano il controllo del territorio da parte delle organizzazioni criminali (come gli omicidi per motivi di mafia, i reati di associazione a delinquere mafiosa, le estorsioni, i danneggiamenti e gli attentati dinamitardi e incendiari);

queste attività criminali generalmente sono consolidate e incidono in misura elevata nelle zone di origine delle mafie, o dove le mafie sono presenti da più tempo;

2. *l'ambito della gestione dei traffici illeciti (Enterprise Syndacate)*: vi ricadono i reati riguardanti gli stupefacenti, lo sfruttamento della prostituzione, i furti e le rapine organizzate, i reati di ricettazione. Queste attività criminali risultano tendenzialmente più diffuse, sia nei territori di origine delle mafie che altrove, dove insistono grandi agglomerati urbani.

3. *l'ambito delle attività criminali economiche-finanziarie*: vi ricadono i reati di riciclaggio, di usura, le truffe, le frodi e i reati di contraffazione. Queste attività criminali tendono a essere più diffuse nei territori economicamente e finanziariamente ricchi. Spesso coinvolgono una rete di soggetti afferenti spesso al mondo delle professioni, non necessariamente strutturati all'interno delle organizzazioni, ma per le quali questi offrono prestazioni specialistiche.

TABELLA 3:

Presenza della criminalità organizzata nelle Province dell'Emilia-Romagna secondo gli indici di "Controllo del territorio", "Gestione di traffici illeciti" e delle "Attività criminali economiche-finanziarie". Periodo 2010-2019 (tassi medi del periodo su 100 mila residenti; indice di variazione media annuale del periodo; indice di variazione del biennio 2018-2019).

	Power Syndacate (Controllo del territorio)			Enterprise Syndacate (Gestione dei traffici illeciti)			Crimine Economico-Finanziario		
	Tasso su 100 mila ab.	Variazion e media	Variazion e 2018- 2019	Tasso su 100 mila ab.	Variazion e media	Variazion e 2018- 2019	Tasso su 100 mila ab.	Variazion e media	Variazion e 2018- 2019
Italia	30,8	0,2	-7,0	112,9	-1,2	-6,0	258,5	8,1	11,2
Nord-est	17,9	3,0	-7,4	94,9	-0,6	-6,4	240,6	9,8	15,2
Emilia-Romagna	22,2	4,5	-10,1	115,2	-0,8	-9,1	261,3	7,9	12,7
Piacenza	16,7	6,5	-13,6	94,7	5,0	-5,9	205,4	8,8	7,0
Parma	23,0	7,2	-16,3	106,0	2,2	-6,6	264,1	7,9	16,9
Reggio nell'Emilia	19,1	6,9	-41,3	79,0	-2,0	3,9	204,4	11,2	15,6
Modena	16,3	4,3	-6,1	86,9	1,1	-2,2	219,9	7,8	12,3
Bologna	29,2	8,1	11,0	147,5	-1,3	-15,4	340,9	8,1	7,5
Ferrara	18,7	4,8	-5,5	95,8	2,1	-5,4	223,0	12,8	32,8
Ravenna	22,5	2,1	14,9	157,3	-0,6	-10,1	273,4	7,9	20,6
Forlì-Cesena	18,4	3,3	-4,6	93,8	-2,1	-29,8	236,2	4,3	9,9
Rimini	29,2	7,8	-38,6	157,3	-2,8	0,6	295,9	6,3	4,7

Fonte: Elaborazione Regione Emilia-Romagna su dati SDI del Ministero dell'Interno.

Come si può osservare nella tabella, il valore dell'indice che attesta il "controllo del territorio" da parte delle organizzazioni criminali nella nostra regione è decisamente sotto la media dell'Italia, ma risulta più alta della media della ripartizione territoriale del Nord-Est.

Per quanto riguarda invece gli altri due ambiti di attività la nostra regione detiene tassi leggermente superiori a quelli medi dell'Italia e molti più elevati di quelli Nord-Est.

In particolare, riguardo alla gestione dei traffici illeciti il tasso della regione è di 115,2 ogni 100 mila abitanti (quello dell'Italia di 112,9, mentre quello del Nord-Est di 94,9 ogni 100 mila abitanti), mentre per quanto riguarda l'ambito della criminalità economica-finanziaria il tasso regionale è di 261,3 ogni 100 mila abitanti (quello dell'Italia di 258,5, mentre quello del Nord-Est 240,6).

Osservando ora l'incidenza di queste attività all'interno della regione, emergono quattro province dove i valori dei tassi risultano più elevati di quelli medi regionali: Parma, Bologna, Ravenna e Rimini. In particolare, nella provincia di Parma risultano più elevati i tassi che afferiscono agli ambiti del controllo del territorio e

delle attività criminali economiche-finanziarie, mentre nelle Province di Bologna, Ravenna e Rimini si registrano tassi più elevati della media rispetto a tutte e tre gli ambiti criminali.

Un tasso così elevato, nel nostro territorio, di reati da “colletti bianchi” (economico-finanziari) preoccupa anche perché, come hanno rilevato i giudici del processo Aemilia, i clan mafiosi presenti in Emilia presentano *“una strategia di infiltrazione che muove spesso dall’attività di recupero di crediti inesigibili per arrivare a vere e proprie attività predatorie di complessi produttivi fino a creare punti di contatto e di rappresentanza mediatico-istituzionale”*.

Questo obbliga le Pubbliche amministrazioni a rafforzare le proprie misure di contrasto alla corruzione e ai reati corruttivi in genere, e ad attrezzarsi per evitare di collaborare, magari in modo ignaro, al riciclaggio, nell’economia legale, di proventi da attività illecite e quindi all’inquinamento dei rapporti economici, sociali e politici.

Ma anche per evitare, in uno scenario economico-sociale in ginocchio a causa della pandemia, che le ingenti risorse finanziarie e le misure di sostegno messe o che saranno messe in campo a favore delle imprese non siano intercettate e non costituiscano un’ulteriore occasione per la criminalità organizzata.

3. Attività di contrasto sociale e amministrativo

(Fonti dei dati: Gabinetto del Presidente della Giunta regionale- Settore sicurezza urbana e legalità; struttura di coordinamento della Rete per l’integrità e la Trasparenza-Giunta regionale)

Alla luce di questo scenario indubbiamente preoccupante, in ordine alla infiltrazione della criminalità organizzata nel territorio emiliano-romagnolo, nonostante anche autorevoli osservatori sostengano che la presenza delle mafie in regione, e più in generale nel Nord Italia, sarebbe stata trascurata o sottovalutata dalle classi dirigenti locali e dalla società civile, tanto le amministrazioni del territorio, quanto l’opinione pubblica e la società civile non solo sono consapevoli di questo pericoloso fenomeno, ma ormai da diverso tempo cercano di affrontarla nei modi e con gli strumenti che gli sono più consoni.

Oltre alla Legge Regione Emilia-Romagna 28 ottobre 2016, n. 18 *“Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell’economia responsabili”*, molte altre attività volte a prevenire e contrastare le mafie e il malaffare, realizzate sia dalla Regione Emilia-Romagna che da molti Enti del territorio prima che questa legge fosse approvata, dimostrerebbero il contrario.

D’altra parte, nessuna sottovalutazione del problema sembrerebbe esserci stata da parte della società civile, considerati gli straordinari sviluppi registrati in questi anni dal fronte dell’antimafia civile, il quale ha visto attivamente e progressivamente coinvolte numerose associazioni del territorio regionale fino a diventare fra i più attivi nel panorama italiano.

Allo stesso modo, non si può neppure negare che l’opinione pubblica oggi si dimostri disattenta, inconsapevole o, peggio ancora, indifferente di fronte a tale problema.

Ritornando al Testo Unico della Legalità, con l’adozione di tale legge 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.

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 Emilia-Romagna - 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 229 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. È stato anche costituito un Tavolo tecnico sul tema dell'antiriciclaggio.

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 Direzione Generale Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa della Regione. 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

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. n.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 L.R. n. 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.

La Regione Emilia-Romagna poi ha sostenuto un ampio spettro di azioni nell'ambito della promozione della cultura della legalità.

Nel 2020 sono stati presentati n. 39 progetti alla Regione, da Enti locali e Università, per progetti e interventi per la diffusione della legalità sul territorio emiliano, da Piacenza a Rimini, per un investimento di circa 1,6 milioni di euro: questi progetti sono stati sostenuti dalla Regione con un contributo di quasi un milione di euro, nell'ambito delle proprie politiche per la legalità e la prevenzione del crimine organizzato.

I 39 progetti, il numero più alto mai registrato in questi anni, provengono da 29 Comuni, 5 Unioni, 1 Provincia e tutte 4 le Università della Regione (Bologna; Modena e Reggio Emilia; Parma e Ferrara).

Nell'ambito delle politiche della Regione per la legalità e la prevenzione del crimine organizzato, molteplici sono le iniziative culturali e i seminari proposti alle comunità, tra cui cinque corsi di formazione specialistica per operatori delle imprese e degli enti pubblici. E ancora, progetti per la costituzione di osservatori provinciali e comunali e cinque rilevanti progetti per il recupero di beni confiscati.

Si menzionano i cinque Accordi di programma con i Comuni di Calendasco (Pc), Maranello (Mo), Berceto (Pr), Forlì e l'Unione Reno Galliera nella pianura bolognese, per la riqualificazione di beni immobili confiscati alla criminalità organizzata, con un finanziamento regionale complessivo di oltre 433mila euro.

Per quanto riguarda l'oggetto dei cinque Accordi sui beni confiscati, si precisa che:

- quello con il Comune di Calendasco, intende trasformare il Capannone "Rita Atria" in una "Casa della cultura della legalità" per tutta la provincia di Piacenza, oltre che nella sede di varie associazioni del territorio e dell'Osservatorio Antimafia, gestito da Libera in collaborazione con il Liceo Gioia di Piacenza;
- il progetto del Comune di Maranello (Mo), riguarda la seconda fase di riqualificazione di un bene immobile confiscato, per farne il luogo di graduale avvio o riavvio al lavoro di donne socialmente deboli (disoccupate o inoccupate, sole con figli, vittime di violenza);
- quello con il Comune di Berceto (Pr) punta a valorizzare ulteriormente "Villa Berceto" con interventi di efficientamento energetico, struttura già trasformata negli anni scorsi, grazie al supporto della Regione, in piscina, centro idroterapico, palestra e biblioteca comunale, oltre ad ampliarne l'uso a favore degli anziani.
- quello con il Comune di Forlì prevede la riqualificazione e il riutilizzo di un fabbricato con la valorizzazione di spazi abbandonati caratterizzati da elevata valenza sociale, vista la connotazione del locale, fortemente aggregativa per la realtà del quartiere;
- infine quello, nella bassa pianura bolognese, con l'Unione Reno Galliera, intende dare continuità al recupero e riutilizzo per fini sociali del bene confiscato "Il Ponte", già trasformato negli anni scorsi, sempre con i finanziamenti regionali, in centro di accoglienza abitativa e presidio della Polizia Municipale di Pieve di Cento e Castello d'Argile.

Il dettaglio con cui si sono illustrati i progetti di cui sopra permette anche di dimostrare la sensibilità ai temi della legalità da parte delle diverse componenti della società emiliano-romagnola (Istituzioni, Associazioni private, cittadini).

A riprova di ciò, si ricorda anche che a fine luglio 2020, si è insediata in Regione Emilia-Romagna, la **Consulta regionale per la legalità e la cittadinanza responsabile**, organismo con funzioni conoscitive, propositive e consultive **di cui fanno parte rappresentanti delle istituzioni locali e statali, del mondo del lavoro e dei settori produttivi, della società civile ed esperti degli ambiti professionali, accademici e di volontariato.**

Con i Presidenti della Regione e dell'Assemblea legislativa regionale vi partecipano anche tutti i presidenti dei Gruppi consiliari presenti nella stessa Assemblea legislativa.

Con la costituzione della Consulta si intende così compattare, a difesa della legalità e contro la criminalità organizzata, tutto il sistema istituzionale e socio-economico dell'Emilia-Romagna.