

# Aliseo

AGENZIA LIGURE PER GLI STUDENTI E L'ORIENTAMENTO

## PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ, E ORGANIZZAZIONE 2022-2024

APPROVATO CON DECRETO N. 202 DEL 30 GIUGNO 2022

# INDICE

PREMESSA

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA

SEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

## PREMESSA

L'articolo 6 del DL 9 giugno 2021 n. 80<sup>1</sup>, convertito con la legge n. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa.

Con questo documento ALISEO adotta, in via sperimentale, il suo primo Piano Integrato Attività e Organizzazione 2022- 2024 (da qui PIAO 2022-2024), nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, pur in attesa dell'emanazione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, delle specifiche linee guida.

Trattasi di un documento programmatico, di durata triennale, aggiornato annualmente, complesso, sperimentale e di transizione, che ha il compito di definire:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

All'interno del PIAO sono confluiti alcuni dei principali piani triennali tra cui:

- il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
  - Il Piano triennale della performance;
  - Il Piano triennale delle azioni positive;
  - Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- oltre alle disposizioni interne per il lavoro agile;

ALISEO si riserva di modificare e/o integrare il Piano anche a seguito dell'emanazione delle specifiche linee guida da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, e/o eventuali aggiornamenti normativi.

ALISEO ha approvato con Decreto del Direttore Generale n. 202 del 30 giugno 2022 il Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024.

#### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE	AGENZIA LIGURE PER GLI STUDENTI E L'ORIENTAMENTO - ALISEO
SEDE DIREZIONE	VIA SAN VINCENZO 4, 16124 GENOVA
SEDE LEGALE	VIA SAN VINCENZO 4, 16124 GENOVA
SITO INTERNET	<a href="http://www.aliseo.liguria.it">www.aliseo.liguria.it</a>
TELEFONO ( CENTRALINO)	010 2491 1
PEC	<a href="mailto:direzione@pec.aliseo.liguria.it">direzione@pec.aliseo.liguria.it</a>
CODICE FISCALE / P.IVA	02575860990

ALISEO, Agenzia Regionale per gli studenti e l'Orientamento, istituita dalla L.R. 25/2018, è un ente del settore regionale allargato, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, contabile e gestionale e di proprio personale con sede sociale in via S. Vincenzo, 4 - 16121 Genova.

Gli organi dell'Agenzia sono:

1. **Il Direttore Generale** di ALISEO ha la responsabilità della gestione amministrativa, organizzativa e finanziaria dell'ente, nonché la rappresentanza legale dello stesso e adotta ogni atto necessario a garantirne la gestione, definisce gli obiettivi da attuare, verifica la corretta ed economica gestione delle risorse, l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa, in attuazione degli atti di pianificazione regionale, nonché sulla base delle indicazioni programmatiche e delle linee di indirizzo emanate dalla Giunta regionale della cui attuazione integrata e coordinata è direttamente responsabile.

Entro il 31 marzo di ogni anno, il Direttore generale invia alla Regione un rapporto sull'attività di ALISEO relativo all'anno precedente in merito alla realizzazione degli obiettivi affidategli.

2. **Il Revisore dei Conti** esercita il controllo sulla gestione contabile e finanziaria di ALISEO, valutandone la conformità dell'azione e dei risultati alle norme che disciplinano l'attività di ALISEO, ai programmi, ai criteri e alle direttive della Regione e ai principi di buon andamento della Pubblica Amministrazione.

Al fine di garantire il necessario raccordo con l'Università degli studi di Genova e gli studenti universitari destinatari dei servizi in materia di diritto allo studio è istituita la Consulta regionale per il diritto allo studio universitario (di seguito denominata Consulta), quale organo consultivo di ALISEO relativamente alle funzioni inerente al diritto allo studio universitario.

3. **La Consulta**, in particolare, esprime parere obbligatorio, limitatamente a quanto attiene al diritto allo studio universitario, sui seguenti atti:

- a) il bilancio d'esercizio;
- b) la Carta dei Servizi;
- c) i bandi di concorso relativi all'assegnazione dei servizi e dei benefici;
- e) i regolamento per la gestione e la fruizione dei servizi e dei benefici;
- f) l'acquisizione dei beni immobili.

4. La Consulta resta in carica tre anni ed è composta da:

- a) il Presidente, designato dal Rettore dell'Università d'intesa con il Presidente della Giunta regionale;
- b) due rappresentanti designati dalla Regione;
- c) un rappresentante dei professori dell'Università designato dal Senato accademico;
- d) un rappresentante degli studenti universitari scelto dai rappresentanti dei corsi di laurea.

4- ALISEO – Piano delle performance 2022-2023

5. La Consulta è nominata con decreto del Presidente della Giunta regionale. I componenti di cui alle lettere a) e b) restano in carica tre anni e possono essere riconfermate consecutivamente per una sola volta.

In seguito alla legge regionale n. 22 del 29 Dicembre 2021 articolo 14 che trasferisce da Aliseo ad Alfa le competenze relative all'Orientamento, gli Uffici Amministrativi dell'Agenzia sono suddivisi in due Settori : il Settore del Diritto allo Studio che gestisce i vari servizi rivolti al pubblico e il Settore Uffici di staff, a supporto del buon funzionamento dell'Amministrazione.

## **MISSION**

1. ALISEO svolge, secondo le disposizioni programmatiche approvate dalla Regione in attuazione della l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni, le seguenti attività e funzioni:
  - a. determina i requisiti di merito, le condizioni economiche degli studenti e le procedure di selezione per l'accesso ai servizi e ai benefici di cui alla l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni;
  - b. eroga benefici monetari e servizi in attuazione del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 68 (Revisione della normativa di principio in materia di diritto allo studio e valorizzazione dei collegi universitari legalmente riconosciuti, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, lettera a), secondo periodo, e d) della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e secondo i principi e i criteri direttivi stabiliti al comma 3, lettera f), e al comma 6)) e successive modificazioni e integrazioni in materia di diritto allo studio universitario;
  - c. collabora con la Regione al fine di gestire e organizzare servizi collaterali di diritto allo studio scolastico, anche svolgendo un ruolo di supporto per comuni, Istituti Scolastici Autonomi (ISA), studenti e famiglie;
  - d. gestisce i rapporti con l'Università ai fini dell'erogazione delle borse di studio e ai fini della gestione delle banche dati comuni;

- e. garantisce il supporto tecnico e partecipa alle sedute della Consulta di cui all'articolo 55 bis della l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni;
  - f. procede agli accertamenti e ai controlli sulla veridicità delle dichiarazioni presentate dagli studenti e all'irrogazione delle sanzioni ai sensi di quanto disposto dall'articolo 10 del d.lgs. 68/2012 e successive modificazioni e integrazioni.
  - g. garantisce li interventi connessi al servizio civile regionale, di cui alla legge regionale 11 maggio 2006, n. 11 (Istituzione e disciplina del sistema regionale del servizio civile) e successive modificazioni e integrazioni, nonché alle politiche giovanili di cui al Titolo III della legge regionale 9 aprile 2009, n. 6 (Promozione delle politiche per i minori e i giovani) e successive modificazioni e integrazioni.
2. ALiSEO esercita, inoltre, compiti di progettazione e supporto tecnico alla Regione nelle materie di cui alla l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni e alla legge regionale 11 maggio 2009, n. 18 (Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento) e successive modificazioni e integrazioni.
  3. La Giunta regionale può avvalersi di ALiSEO per realizzare iniziative e progetti nelle materie di cui al presente articolo, nonché per lo svolgimento di istruttorie e di procedimenti anche cofinanziati da fondi provenienti dall'Unione europea.
  4. ALiSEO può svolgere, nelle materie di cui al presente articolo, attività su richiesta di soggetti pubblici e privati, con oneri a carico dei richiedenti determinati in misura remunerativa rispetto al costo da sostenere.
  5. ALiSEO svolge le ulteriori attività e i compiti ad essa conferiti dalla Giunta regionale nelle materie di competenza.

Gli Interventi inerenti o collaterali al Diritto allo Studio del Sistema Scolastico e Formativo sono:

2. contributi alle Province e ai Comuni per l'integrazione scolastica e formativa per disabili;
3. contributi agli Enti Locali per l'orientamento professionale;
4. Borse Scolastiche;

#### ***Borse di studio universitarie e altri benefici.***

La borsa di studio e tutti gli altri benefici monetari e in servizi, non destinati alla generalità degli studenti per consentire ai capaci e meritevoli, ma privi di mezzi, di raggiungere i più alti gradi degli studi vengono attribuiti mediante concorso pubblico in base alla valutazione dei requisiti economici e/o di merito.

L'Agenzia si occupa dell'elaborazione, pubblicazione e gestione di tutti i bandi di concorso pubblico per l'erogazione dei benefici.

Interagisce con gli studenti dell'Università di Genova, gli iscritti alle Accademie di Alta Formazione Artistica e Musicale e con chi frequenta corsi di specializzazione e dottorati di ricerca che, quali beneficiari, rappresentano i principali stakeholder, predisponendo tutti gli strumenti e le attività necessari ad informare sui bandi, a raccogliere le domande, a predisporre le graduatorie e infine ad erogare i benefici.

Effettua gli accertamenti sui requisiti di merito e di reddito dichiarati dai beneficiari.

Le risorse economiche, che sostengono i benefici, provengono dalla Regione attraverso il contributo di funzionamento, dal Miur attraverso il fondo integrativo statale per le borse di studio universitarie e dagli studenti che contribuiscono con la tassa regionale di solidarietà per il diritto allo studio.

#### ***Ristorazione, servizio abitativo e la promozione di attività culturali, sportive e ricreative***

Il Servizio di Ristorazione si rivolge alla generalità degli studenti dell'Università di Genova, agli iscritti alle Accademie di Alta Formazione Artistica e Musicale e a chi frequenta corsi di specializzazione e dottorati di ricerca.

Oltre agli iscritti all'Università di Genova, compresi gli iscritti alle sedi decentrate, possono usufruire del servizio anche gli studenti universitari di passaggio a vario titolo presso l'Ateneo e gli studenti che partecipano a programmi di mobilità internazionale, sempre più numerosi in questi ultimi anni.

Il servizio viene fornito presso diverse sedi, di cui la mensa di corso Gastaldi a gestione diretta e le altre sono in appalto o in convenzione. In tutta la Regione sono 18 i punti dove si può usufruire del nostro servizio. Il servizio dispone di 9 punti a Genova.

L'Agenzia offre l'alloggio a Studenti fuori sede UE ed extra UE in possesso dei requisiti richiesti dal bando di concorso.

L'Agenzia attualmente gestisce direttamente circa **1000 posti letto** a Genova e ha affidato in gestione 25 posti letto a Savona.

La gestione diretta delle residenze riguarda i seguenti servizi: noleggio e lavaggio biancheria, servizio di lavanderia a gettone, servizio di reception e di portierato.

L'Agenzia inoltre gestisce con proprio personale aule di studio e informatiche a disposizione sia di studenti assistiti sia dalla generalità degli studenti.

Nell'ambito delle attività sportive ALISEO organizza eventi rivolti alla popolazione studentesca, quali tornei a squadre.

### ***Contributi alle Istituzioni***

Ai fini di una maggiore economicità ed efficacia dell'azione amministrativa il Piano Triennale 2011-2013 e smi per il diritto allo Studio individuava ARSSU, oggi ALISEO, come qualificato supporto nell'erogazione dei seguenti contributi derivanti da trasferimenti per il coordinamento dell'integrazione scolastica e formativa delle persone con disabilità: si tratta di finanziamenti regionali a Province e Comuni per interventi diretti o indiretti a sostegno del diritto allo studio degli alunni disabili nella scuola primaria e secondaria di primo grado, nella scuola secondaria superiore e nei corsi di formazione professionale.

### ***Borse scolastiche***

Le borse di studio vengono erogate, per l'anno scolastico antecedente rispetto a quello in cui sono presentate le domande, agli alunni residenti nella Regione Liguria e frequentanti le scuole statali e paritarie primarie, secondarie di primo grado, secondarie di secondo grado. L'entità delle borse di studio è rapportata alle spese sostenute e certificate dalle famiglie.

### ***Politiche giovanili***

Gli interventi e le azioni che si rifanno alle politiche giovanili della Regione vengono svolte grazie a progetti che accedono a finanziamenti finalizzati di fonte regionale, ministeriale e fondi provenienti dalla Unione Europea (FSE).

### **Mandato istituzionale e Missione**

Il Diritto allo Studio Universitario in Italia è previsto dall'art. 34 della Costituzione con le seguenti parole: *"i capaci e i meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi"* e *"la repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze, che devono essere attribuite per concorso"*. Per diversi decenni le università hanno svolto funzioni di sostegno agli studenti attraverso le Opere Universitarie, già istituite con regio decreto del 31 agosto 1933 n. 1592, art. 198 e successive modifiche, che erano organismi strumentali delle Università stesse, preposti allo svolgimento di attività di sostegno agli studenti bisognosi, in applicazione del quale sono nate le Case dello Studente (a Genova, la Casa dello Studente di c.so Gastaldi). Solo nel 1977 con il D.P.R. n. 616, all'art. 44, le Opere Universitarie sono state trasferite alle Regioni con le relative funzioni amministrative esercitate dallo Stato in materia di assistenza scolastica a favore degli studenti universitari. Successivamente con L.R. n. 43 del 1983 l'Opera Universitaria diventa Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario (E.R.S.U.) e nel 1991 con la legge n. 390 recante le "Norme sul diritto allo Studio Universitario" all'art. 3, vengono ripartiti gli interventi secondo il seguente schema:

- a. **allo Stato** spetta l'indirizzo, il coordinamento e la programmazione degli interventi in materia di Diritto allo Studio Universitario;
- b. **alle Regioni** spetta l'attivazione degli interventi volti a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale per la concreta realizzazione del diritto agli studi universitari;
- c. **alle Università** spetta l'organizzazione dei propri servizi, compresi quelli di orientamento e di tutorato, in modo da rendere effettivo e proficuo lo studio universitario.

La L.R. n. 6 del 1994, che apportava alcune modifiche alla legge regionale precedente, viene sostituita dalla L.R. n. 15 del 2006, a sua volta modificata in parte da alcuni articoli della L.R. n. 18 del 2009, che trasforma l'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario - E.R.S.U. in Agenzia Regionale per i Servizi Scolastici ed Universitari – A.R.S.S.U., prevedendo per l'Agenzia un nuovo impegnativo ruolo, non limitato al Diritto allo Studio Universitario, ma esteso anche al Diritto allo Studio del Sistema Scolastico e Formativo, oltre alla gestione e all'organizzazione di servizi collaterali al diritto allo studio, svolgendo anche un ruolo di supporto per Province, Comuni, ISA, studenti e famiglie .

Successivamente, la mission negli Enti che si sono succeduti al posto di ARSSU si è arricchita sempre più di nuove competenze relativamente al lavoro, la formazione professionale e l'orientamento fino al 31 dicembre 2018.

Nel perseguimento di finalità di razionalizzazione amministrativa e per il conseguimento di obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione della pubblica amministrazione in materia di diritto allo studio di cui alla legge regionale 8 giugno 2006, n. 15 (Norme ed interventi in materia di diritto all'istruzione e alla formazione) e successive modificazioni e integrazioni, è istituita, a far data dal 1° Gennaio 2019, l'Agenzia ligure per gli studenti e l'orientamento (ALISEO), quale ente del settore regionale allargato, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, patrimoniale, contabile, organizzativa e di proprio personale.

Il funzionamento di ALISEO è disciplinato da proprio regolamento interno di organizzazione

1. ALISEO svolge, secondo le disposizioni programmatiche approvate dalla Regione in attuazione della l.r. 15/2006, le seguenti attività e funzioni:

- a) determina i requisiti di merito, le condizioni economiche degli studenti e le procedure di selezione per l'accesso ai servizi e ai benefici di cui alla l.r. 15/2006;
- b) eroga benefici monetari e servizi in attuazione del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 68 (Revisione della normativa di principio in materia di diritto allo studio e valorizzazione dei collegi universitari legalmente riconosciuti, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, lettera a), secondo periodo, e d) della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario) e secondo i principi e i criteri direttivi stabiliti al comma 3, lettera f), e al comma 6) e successive modificazioni e integrazioni in materia di diritto allo studio universitario;
- c) collabora con la Regione al fine di gestire e organizzare servizi collaterali di diritto allo studio scolastico, anche svolgendo un ruolo di supporto per comuni, istituti scolastici autonomi (ISA), studenti e famiglie;
- d) gestisce i rapporti con l'Università ai fini dell'erogazione delle borse di studio e ai fini della gestione delle banche dati comuni;
- e) garantisce il supporto tecnico e partecipa alle sedute della Consulta di cui all'articolo 55 bis della l.r. 15/2006;
- f) procede agli accertamenti e ai controlli sulla veridicità delle dichiarazioni presentate dagli studenti e all'irrogazione delle sanzioni ai sensi di quanto disposto dall'articolo 10 del d.lgs. 68/2012 e successive modificazioni e integrazioni.
- g) garantisce gli interventi connessi al servizio civile regionale, di cui alla legge regionale 11 maggio 2006 n.11 (Istituzione e disciplina del sistema regionale del servizio civile) nonché alle politiche giovanili di cui al Titolo III della legge regionale 9 aprile 2009 n.6 (Promozione delle politiche per i minori e i giovani).

3. ALiSEO esercita, inoltre, compiti di progettazione e supporto tecnico alla Regione nelle materie di cui alla l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni e alla legge regionale 11 maggio 2009, n. 18 (Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento) e successive modificazioni e integrazioni.
4. La Giunta regionale può avvalersi di ALiSEO per realizzare iniziative e progetti nelle materie di cui al presente articolato, nonché per lo svolgimento di istruttorie e di procedimenti anche cofinanziati da fondi provenienti dall'Unione europea.
5. ALiSEO può svolgere, nelle materie di cui al presente articolato, attività su richiesta di soggetti pubblici e privati, con oneri a carico dei richiedenti determinati in misura remunerativa rispetto al costo da sostenere.
6. ALiSEO svolge le ulteriori attività e i compiti ad essa conferiti dalla Giunta regionale nelle materie di competenza.

## 2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### SEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

#### Prevenzione della corruzione

##### Premessa

In data 24 dicembre 2013 il Consiglio Regionale approvava la legge n. 43, che istituiva a decorrere dal primo aprile 2014 l'Agazia Regionale per i Servizi Educativi e del Lavoro (ARSEL LIGURIA).

ARSEL, quale ente del settore regionale allargato, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, patrimoniale, contabile, organizzativa e di proprio personale, succedeva a titolo universale nei rapporti giuridici attivi e passivi dell'Azienda regionale per i servizi scolastici e universitari (ARSSU) e dell'Agazia Liguria Lavoro (ALL), che erano soppressi dalla medesima L.R. n.43/2013.

Successivamente, in attuazione del comma 3 dell'art. 5 della legge regionale 15/2015, le funzioni relative alla formazione professionale erano riattribuite dal 1° luglio 2015 alla Regione, avvalendosi per l'esercizio delle stesse di ARSEL, che assumeva dal 1° ottobre 2015 le funzioni di organismo intermedio per l'attuazione del Programma Operativo Regionale 2014-2020 finanziato dal Fondo Sociale Europeo.

I commi 1 e 2 dell'art. 7 della stessa legge regionale n.15/2015 trasferivano dal 1° luglio 2015 ad ARSEL il personale delle province e della Città metropolitana che svolgeva le attività relative alla formazione professionale.

Il primo piano di prevenzione della corruzione 2015 – 2017 di ARSEL, contenente al suo interno il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, era adottato con ordinanza del Direttore Generale n. 582 del 31 dicembre 2014 .

Il successivo aggiornamento del Piano era approvato con ordinanza del Direttore Generale n. 79 del 29 gennaio 2016, tenendo conto anche delle indicazioni della determinazione n.12 del 28 ottobre 2015 dell'ANAC.

Il quadro sopra descritto è stato poi modificato dalla Legge Regionale 30 novembre 2016 n. 30, con la quale è stata istituita, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'Agazia per il Lavoro, la Formazione e l'Accreditamento (ALFA), che è succeduta a titolo universale nei rapporti giuridici attivi e passivi di ARSEL, che contestualmente è stata soppressa.

Il primo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) di ALFA, per il periodo 2017-2019, è stato adottato con Ordinanza n.36 del 31 dicembre 2017. L'aggiornamento del PTPCT di ALFA per il periodo 2018-2020 è stato approvato con Decreto del Direttore Generale n.191 del 25/01/2018.

In attuazione dell'art. 20, commi 1 e 2, della Legge regionale 28 dicembre 2017, n. 29 e ss.mm.ii., "Disposizioni urgenti in materia di Centri per l'impiego", sono state attribuite ad ALFA, con decorrenza dal 1° luglio 2018, le attività gestionali in materia di servizi e politiche attive del lavoro con particolare riferimento alle funzioni dei Centri per l'Impiego, con il contestuale trasferimento alla medesima Agazia del personale con contratto a tempo indeterminato in servizio presso i centri per l'impiego liguri.

Con Legge regionale 5 dicembre 2018 n. 25 è stata istituita l'Agazia Ligure per gli Studenti E l'Orientamento (ALiSEO), che svolge dall'1/1/2019 attività in materia di orientamento, politiche giovanili, manifestazioni e diritto allo studio (con particolare riferimento alle funzioni previste dalla legge regionale 8 giugno 2006, n. 15 "Norme ed interventi in materia di diritto all'istruzione e alla formazione" e ss.mm.ii, nonché ai compiti di progettazione e supporto tecnico alla Regione nelle materie di cui alla medesima l.r. 15/2006) in sostituzione di ALFA, la quale continua a svolgere le attività ancora conferitele dalla Legge Regionale 30 novembre 2016 n. 30 e ss.mm.ii in materia di di istruzione, formazione e lavoro. Peraltro l'art.42 della Legge Regionale 27 dicembre 2018 n. 29 , (Disposizioni collegate alla legge di stabilità per l'anno 2019) ha previsto che che dall'1/4/2019 le attività gestionali in materia di servizi e politiche attive del lavoro, con particolare riferimento alle funzioni dei Centri

per l'impiego, siano attribuite alla Regione.

Nel contesto temporale sopra descritto, per quanto riguarda ALISEO, sono stati approvati:

- il primo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) di ALISEO, per il periodo 2019-2021, con Decreto del Direttore Generale n.352 del 30 settembre 2019;
- il PTPCT di ALISEO per il periodo 2020-2022, con Decreto del Direttore Generale n.45 del 31/01/2020, aggiornato con Decreto del Direttore Generale n.523 del 30/12/2020;

Il presente documento rappresenta quindi l'aggiornamento in itinere del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di ALISEO con riferimento al periodo 2021-2023.

### ***Articolo 1-Oggetto e finalità***

Il presente piano è adottato ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e successive modificazioni e integrazioni.

Tutte le Amministrazioni pubbliche devono definire un proprio Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), che:

- fornisca una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione;
- indichi gli interventi organizzativi volti a prevenirne il rischio;
- individui procedure dirette a selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il presente Piano è stato costruito in maniera tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative al fine di evitare la commissione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza della PA, tenendo altresì conto delle ridotte dimensioni della struttura organizzativa.

Il presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato aggiornato tenendo conto delle disposizioni normative più recenti, in particolare, oltre alla citata legge n. 190/2012:

- D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33, Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- il D.Lgs. 8 aprile 2013, n.39, Disposizioni in materia di inconferibilità 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;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n.62, Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- la Delibera CiVIT n. 72 dell'11 settembre 2013 "Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione";
- la Determinazione dell'ANAC n.6 del 28 aprile 2015, "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)";
- la Determinazione dell'ANAC n.12 del 28 ottobre 2015, relativa a "Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2015";
- il D.Lgs. 18 aprile 2016, n.50, recante "Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture", e s.m.i;
- il 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» che tra le altre cose ha introdotto l'istituto dell'accesso civico "generalizzato" (c.d. FOIA).

- il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016 approvato dall'ANAC con Delibera n.831 del 3 agosto 2016;
- la Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 dell'ANAC, Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili;
- la Deliberazione dell'ANAC del 28 dicembre 2016, n. 1309, Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013;
- la Determinazione dell'ANAC del 28 dicembre 2016, n. 1310, Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016;
- la circolare n.2 del 30 maggio 2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, relativa all'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA);
- la Delibera n.1208 del 22 novembre 2017 dell'ANAC, relativa all'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- La Legge 30 novembre 2017, n.179/2017, "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;
- la delibera n.657 del 1 luglio 2018 dell'ANAC, che approva il Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;
- la delibera n.840 del 2 ottobre 2018 dell'ANAC, relativa ai compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT);
- la delibera n.907 del 24 ottobre 2018 dell'ANAC, relativa alle Linee guida n.12 "Affidamento dei servizi legali";
- la delibera n.1074 del 21 novembre 2018 dell'ANAC, relativa all'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- la delibera n.1102 del 21 novembre 2018 dell'ANAC, relativa all'approvazione del Regolamento per l'esercizio della funzione consultiva svolta dall'Autorità nazionale anticorruzione.
- la circolare n.1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, relativa all'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA);
- Delibera numero 1064 del 13 novembre 2019 - Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019

## ***Articolo 2 - Le fasi di elaborazione del piano.***

Il presente Piano è predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. I singoli responsabili e referenti di Servizio, in collaborazione con tutti i dirigenti responsabili delle strutture, effettuano la mappatura dei procedimenti a rischio di corruzione e, per ciascun procedimento individuato, l'analisi e la valutazione del rischio e la previsione delle misure specifiche di prevenzione. Il raccordo e l'interlocuzione con il RPCT avviene tramite corrispondenza di email e singoli incontri con dirigenti, responsabili e referenti.

Entro il 30 novembre di ogni anno ciascun Dirigente di Settore trasmette al Responsabile per la prevenzione le

proprie proposte aventi ad oggetto l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, indicando, altresì, le concrete misure organizzative da adottare dirette a contrastare il rischio rilevato. Qualora tali misure comportino degli oneri economici per l'Agenzia, le proposte devono indicare la stima delle risorse finanziarie occorrenti.

Per il coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholders esterni alla redazione del presente piano è stato pubblicato dal 28 gennaio 2021 e fino al 12 febbraio 2021 apposito avviso di consultazione pubblica sul sito web di ALISEO.

Il Responsabile per la prevenzione, anche sulla scorta delle indicazioni raccolte durante gli incontri in Agenzia e quanto indicato dalle attività svolte con gli stakeholder (rilevazione sul sito web dell'agenzia, giornata della trasparenza ed altro) elabora il Piano di prevenzione della corruzione, recante l'indicazione delle risorse finanziarie e strumentali occorrenti per la relativa attuazione, lo trasmette al Direttore Generale, che lo adotta entro il 31 gennaio di ciascun anno.

Nell'ambito delle iniziative di promozione e conoscenza del PTPCT, assume un ruolo fondamentale l'organizzazione delle giornate della trasparenza, le quali sono da considerarsi a tutti gli effetti la sede opportuna per illustrare tale documento a tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti.

L'emergenza Covid-19 e l'impossibilità di organizzare l'iniziativa che era in programma durante la manifestazione Orientamenti 2020 organizzata da Aliseo per Regione Liguria, non ha reso possibile la giornata della trasparenza di Aliseo nel 2020.

Il Direttore Generale, sentito il parere del Nucleo di Valutazione approva il Piano triennale entro il 31 gennaio di ciascun anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge.

Il Piano, una volta approvato viene pubblicato in forma permanente nel livello 2, denominato PTPCT, della sottosezione Disposizioni Generali della sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito internet istituzionale dell'Agenzia.

Nella medesima sottosezione del sito viene pubblicata, a cura del Responsabile, entro il 15 dicembre di ciascun anno (o altra data stabilita da ANAC) la relazione recante i risultati dell'attività svolta.

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.

Dal mese di marzo 2020 il mondo intero e quindi tutta l'Italia è stata coinvolta dalla emergenza impreveduta e improvvisa legata alla diffusione del Coronavirus Covid-19.

La crisi sanitaria ancora in corso, ha portato il legislatore nazionale e regionale ad adottare una serie di disposizioni normative e regolamentari, finalizzate al contenimento dell'epidemia. Tali norme hanno avuto un rilevante impatto sull'organizzazione dell'attività nelle amministrazioni pubbliche. Il Decreto Legge n. 9 del 02 marzo 2020, recante "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19" ha introdotto "d'urgenza" l'istituto del lavoro agile nelle amministrazioni, rendendolo la modalità di lavoro ordinaria, al fine di ridurre la presenza dei dipendenti negli uffici. Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato una serie di Circolari/Direttive, con le quali ha fornito indicazioni alle Pubbliche Amministrazioni sulla necessità di procedere ad una riorganizzazione complessiva, per incentivare il ricorso a modalità più adeguate e flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, puntando sulla digitalizzazione dei processi, sulle dotazioni informatiche e sulla formazione del personale.

ALISEO per quanto riguarda le attività amministrative si è adeguata adottando una serie di atti del Direttore Generale rivolte ai dipendenti atti a gestire lo smart working e altri finalizzati all'incolumità degli studenti alloggiati nelle residenze universitarie e frequentanti i centri di ristorazione dell'agenzia.

. Il contesto emergenziale ha determinato anche l'intervento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in materia di appalti pubblici, al fine di contemperare le esigenze delle amministrazioni pubbliche e quelle degli operatori

economici in questa particolare fase:

- Delibera ANAC n. 268 del 19.03.2020 di sospensione dei termini dei procedimenti di competenza dell'Autorità, tra cui in particolare quelli di perfezionamento del CIG, che passa dai 90 giorni ai 150 giorni;
- Delibera ANAC n. 289 del 01.04.2020 di richiesta al Governo di adozione di un intervento normativo che disponga l'esonero dal versamento della contribuzione prevista per tutte le procedure di gara avviate dall'entrata in vigore e fino al 31.12.2020.

Tenuto conto di tale emergenza sanitaria, il Consiglio dell'Autorità nella seduta del 2 dicembre u.s. ha ritenuto opportuno differire, al 31 marzo 2021, il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale 2020 che i Responsabili per la Prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT) sono tenuti ad elaborare, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012. Per le stesse motivazioni legate all'emergenza sanitaria e 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 alla medesima data (31 marzo 2021) il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023

### ***Articolo 3 -Analisi del contesto esterno.***

L'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

Nel tener conto della necessità di rendere sempre più strutturato un sistema di reperimento di dati di sintesi sulle dinamiche sociali, culturali, economiche, nonché sugli illeciti connessi al territorio, al fine di meglio contestualizzare il Piano ed il sistema di prevenzione dei fenomeni corruttivi, nel presente aggiornamento al PTPCT si dà atto dei seguenti aspetti generali di contesto, sulla base dei dati a disposizione.

Si riportano di seguito i **dati forniti da Regione Liguria** relativi alla situazione ligure.

#### ▪ **Situazione demografica e socio-economica:**

Al 31 dicembre 2019, data di riferimento della seconda edizione del censimento permanente, la popolazione residente in Italia ammontava a 59.641.488 unità, pari a -0,3% (-175.185 unità, in valore assoluto) rispetto al 31 dicembre 2018.

**Popolazione al 1<sup>o</sup> gennaio  
2020**

Sesso	maschi	femmine	totale
<b>Territorio</b>			
Italia	29.050.096	30.591.392	59.641.488
Piemonte	2.095.058	2.216.159	4.311.217
Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	61.121	63.913	125.034
Liguria	730.371	794.455	1.524.826
Lombardia	4.912.375	5.115.227	10.027.602
Trentino Alto Adige / Südtirol	531.506	546.563	1.078.069
Veneto	2.389.717	2.489.416	4.879.133
Friuli-Venezia Giulia	586.719	619.497	1.206.216
Emilia-Romagna	2.173.781	2.290.338	4.464.119
Toscana	1.784.318	1.908.237	3.692.555
Umbria	419.894	450.271	870.165
Marche	735.691	776.981	1.512.672
Lazio	2.779.181	2.976.519	5.755.700
Abruzzo	631.743	662.198	1.293.941
Molise	147.953	152.563	300.516
Campania	2.784.616	2.927.527	5.712.143
Puglia	1.923.532	2.029.773	3.953.305
Basilicata	272.150	281.104	553.254
Calabria	927.732	966.378	1.894.110
Sicilia	2.370.942	2.504.348	4.875.290
Sardegna	791.696	819.925	1.611.621

Dati estratti il 13 Jan 2021 09:49 UTC (GMT) da Istat

Anche la Liguria ha visto un calo della **popolazione residente**, di 8.154 unità, pari allo 0,53%, quindi lievemente superiore alla media nazionale.

Altri dati demografici significativi (tratti da sito ISTAT il 30 gen 2021) indicano che la Liguria nel 2019 ha presentato una crescita naturale di -8,2 per mille, la più bassa tra tutte le regioni italiane e significativamente inferiore alla media nazionale (-3,6).

Quanto **all'età della popolazione**, la Liguria si conferma come la regione con l'età media più elevata (49,2 anni a fronte dei 45,7 della media nazionale).

Per quanto riguarda la **situazione economico-reddituale** può essere significativo l'indicatore riguardante l'incidenza della povertà relativa familiare in Liguria<sup>1</sup>; la percentuale di famiglie in povertà relativa in Liguria nel 2019 è aumentata rispetto al 2018. Considerazioni analoghe valgono per l'incidenza della povertà relativa individuale (% di persone che vivono in famiglie in povertà relativa sui residenti); il valore della Liguria (12,6) è inferiore a quello nazionale (14,7).

Per quanto riguarda l'**occupazione**, al censimento 2019, la Liguria che presenta una percentuale di occupati (45,6%) inferiore rispetto alle regioni del nord e del centro e analoga al valore nazionale.

La **situazione di emergenza epidemiologica** tuttora in atto ha ripercussioni anche sui dati dell'occupazione (nonostante i provvedimenti adottati anche a tutela dell'occupazione) che quindi sono in continua evoluzione.

Per quanto riguarda il **livello di istruzione**, i dati Istat diffusi nella relazione sui risultati del censimento 2019, indicano che, a livello di singole regioni, la Liguria è tra quelle che superano la media nazionale (14,5%).

### Il Territorio ligure e le situazioni emergenziali.

Nell'analisi del contesto esterno sono numerosi i fattori di cui tenere conto, derivanti sia dal panorama nazionale (specie laddove si consideri il contesto normativo, l'alto grado di complessità, la specializzazione delle disposizioni, la frequenza ed il dettaglio delle modifiche normative e spesso di indirizzo, la situazione economico-finanziaria e le politiche economiche di breve e medio periodo, il necessario coordinamento con politiche e normative sovranazionali, ecc) sia dalle connotazioni del territorio e della società ligure.

In termini generali, le **situazioni emergenziali** da un lato possono avere significativo impatto sul tessuto sociale e sulle attività economiche nella Regione e sulla **situazione complessiva di vita e lavoro dei cittadini**, dall'altro e correlativamente rendono necessarie attività e procedure amministrative che in quanto possibilmente caratterizzate da straordinarietà o eccezionalità (sotto profilo sia della provenienza o entità delle risorse da investire che della disciplina e degli interventi organizzativi necessari) potrebbero richiedere maggiore attenzione anche da parte del sistema approntato per la prevenzione della corruzione considerate le significative risorse pubbliche investite, l'eccezionalità (talora in funzione acceleratoria e semplificatoria) delle procedure speciali e l'eventuale maggiore vulnerabilità.

Quanto ad altre situazioni emergenziali, un grave evento che ha colpito la città di Genova e la Liguria nel 2018 è stato il **crollò del ponte/viadotto autostradale sul fiume Polcevera (Ponte Morandi)**. Il disastro ha avuto un significativo impatto sotto il profilo economico, sociale, logistico e, tra le conseguenze, la necessaria adozione di provvedimenti normativi e amministrativi d'urgenza, lo stanziamento e l'utilizzo di ingenti risorse pubbliche, la definizione e l'attuazione di attività amministrative e procedure straordinarie per impegno finanziario e di coinvolgimento delle Istituzioni e degli enti territoriali. Considerato il diretto coinvolgimento anche delle Strutture della Giunta Regionale

in varie procedure connesse alla gestione dell'emergenza (misure di sostegno al reddito, indennizzi, interventi per l'emergenza abitativa, le infrastrutture e la viabilità, di protezione civile) che hanno interessato anche l'operato di Aliseo, tale situazione ha rilevato e rileva anche come fattore significativo nell'analisi del contesto interno, oltre che esterno.

Un'analisi di contesto riferita al momento attuale sarebbe incompleta se non considerasse anche **l'emergenza epidemiologica da COVID-19**. Essa investe completamente la realtà odierna sotto il profilo sanitario, economico, sociale e istituzionale.

Tale situazione, tuttora in corso ed in continua evoluzione, sia per gli effetti diretti, sia per le misure adottate e in via di adozione (anche a livello sovranazionale) ha ripercussioni tali da rendere in parte superati i dati, le statistiche, le tendenze risultanti dalle ordinarie analisi utilizzate per lo studio del contesto.

Nel rilevare l'ampiezza degli effetti, si consideri pure come essi derivino talora dalla situazione pandemica in sé ma più spesso anche dalle misure di contrasto e contenimento e dal sistema di risposte all'emergenza nei suoi diversi aspetti; sono pertanto da considerare:

- le misure adottate per fronteggiare l'epidemia sotto il profilo sanitario (evitare, contrastare, limitare e monitorare i contagi; sviluppare e somministrare cure e terapie; sviluppare vaccini; ecc);
- l'elevatissimo numero di provvedimenti adottati dal governo (decine tra decreti legge, d.p.c.m, di cui oltre 20 ancora vigenti al 31/01/2021), dai singoli Ministeri (diverse decine di ordinanze, circolari, decreti, dei Ministeri della salute, dell'interno, delle infrastrutture e dei trasporti, dell'economia, dello sviluppo economico, del lavoro e delle politiche sociali, ecc), dal Dipartimento della protezione civile, dal Commissario straordinario per l'attuazione e il coordinamento delle misure anti COVID-19, dalle singole Regioni<sup>1</sup>;
- per quanto riguarda le attività delle pubbliche amministrazioni, alcune norme sono state dedicate e regolare specifici settori/materie (ad es. appalti pubblici), altre hanno avuto ad oggetto trasversalmente la semplificazione o diversa indicazione di termini per i vari procedimenti ed attività; altre ancora hanno previsto e disciplinato misure di sostegno a diverse categorie di soggetti ed attività; in tutti i casi, è stato notevole l'impegno richiesto per recepire ed applicare le innovazioni introdotte, adottando nuove procedure o modificando quelle esistenti; questi aspetti rilevano certamente anche per l'analisi del contesto interno e, come si vedrà, nella mappatura e nella valutazione dell'esposizione a rischio dei singoli processi/attività regionali;
- nel valutare l'impatto del proliferare delle suddette sopravvenienze normative sull'attività della pubblica amministrazione assume un peso rilevante l'improvvisa "rivoluzione" nell'organizzazione del lavoro portata dalla necessaria adozione – in una misura senza precedenti – del lavoro a distanza, in particolare nella modalità del "lavoro agile".
- Con specifico riferimento alla nostra Regione ed al nostro Ente, si evidenzia come siano numerosissime le **ordinanze** emanate dal **Presidente della Regione** per il contenimento della crisi<sup>2</sup> così come i **decreti** dello stesso Presidente della Regione, quale **Soggetto attuatore** ai sensi del

---

<sup>1</sup>elenchi completi sono disponibili sui siti del governo e soprattutto del dipartimento della protezione civile:

<http://www.governo.it/it/coronavirus-normativa>;

<http://www.protezionecivile.it/attivita-rischi/rischiosanitario/emergenze/coronavirus/normativa-emergenza-coronavirus>

<sup>2</sup> <https://www.regione.liguria.it/homepage/salute-e-sociale/homepage-coronavirus/ordinanze-contenimento.html>

**Commissione di reati, con particolare riferimento a quelli contro la Pubblica Amministrazione.**

Alcuni dati relativi alla commissione di reati<sup>4</sup> ed in particolare ai reati contro la pubblica Amministrazione possono essere significativi per analizzare il contesto esterno in cui l'Amministrazione opera e quindi rilevare in materia di prevenzione della corruzione (intesa in senso ampio come già specificato).

**Tabella n. 1**

---

<sup>3</sup> <https://www.regione.liguria.it/open-data/opendata-per-argomento/opendata-cat-protezione-civile-emergenza/item/26475-provvedimenti-del-presidente-della-regione-liguria-covid-19.html>

<sup>4</sup> NOTA: per tutti i dati illustrati (ad eccezione della popolazione residente – dato Istat), sono stati utilizzati i dati provenienti dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza contenente i dati consolidati di fonte SDI/SSD – Anno 2019, disaggregati a livello territoriale. Si ricorda che la somma dei dati riferiti a ciascuno degli ambiti territoriali considerati dal sistema può non coincidere con il dato di sintesi riferito al livello immediatamente superiore (ad esempio: la somma dei dati provinciali può differire dal dato riferito all'intera regione, e quindi non può essere utilizzata per ottenere il totale regionale). Ciò si verifica perché i "delitti commessi" non localizzabili in uno specifico ambito territoriale (comune, provincia, regione) sono rilevati dal sistema al livello immediatamente più ampio nel quale è possibile collocarli (provincia, regione, stato).

Si evidenzia che i dati riferiti ai reati commessi e quelli riferiti alle persone denunciate/arrestate non possono essere confrontati in quanto dalla banca dati è possibile estrarre solo il numero delle "segnalazioni", vale a dire che lo stesso presunto autore di reato è contato tutte le volte in cui è stato denunciato per ciascun reato commesso. Ad esempio: la stessa persona ha avuto più denunce per lo stesso reato, ha reiterato la commissione di quel reato nell'arco dell'anno e/o ha commesso più reati diversi tra loro nell'arco di uno stesso evento delittuoso o nell'arco dell'anno; pertanto a questa stessa persona saranno collegate più segnalazioni.

Si raccomanda, in ogni occasione in cui vengano divulgati i suddetti dati, di citare sempre la fonte: Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza e di attenersi:

- all'art.4 del Codice di deontologia e di buona condotta per il trattamento dei dati personali per scopi statistici, adottato in attuazione dell'art.106 del D. Lgs 196/2003, laddove si segnala l'opportunità di non divulgare i numeri di eventi/soggetti inferiori o uguali a 3, se da ciò ne conseguisse la concreta possibilità di identificazione dei soggetti interessati;
- al d. lgs. 18.5.18, n. 51, di attuazione della Direttiva UE n. 680 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27.4.2016.

Si segnala inoltre che l'accesso e l'uso dei dati e delle informazioni conservate nella Banca Dati delle Forze di Polizia è disciplinato dall'art. 9 della legge 121/1981 ed è regolamentato dalle prescrizioni del Garante per la protezione dei dati personali.

**Nr. reati commessi e segnalazioni riferite a persone denunciate/arrestate in Italia, disaggregate per Regioni, per reati contro la Pubblica Amministrazione (Dati fonte SDI/SSD)**

Territorio	Popolazione al 1° gen 2019	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi % sul tot	Reati commessi ogni 100.000 ab.
Italia	59.641.488	3.444	8.041		5,77
Piemonte	4.311.217	125	498	3,63	2,90
Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	125.034	6	6	0,17	4,80
Liguria	1.524.826	42	79	1,22	2,75
Lombardia	10.027.602	380	785	11,03	3,79
Trentino Alto Adige / Südtirol	1.078.069	26	72	0,75	2,41
Veneto	4.879.133	134	289	3,89	2,75
Friuli-Venezia Giulia	1.206.216	49	126	1,42	4,06
Emilia-Romagna	4.464.119	130	397	3,77	2,91
Toscana	3.692.555	168	304	4,88	4,55
Umbria	870.165	61	148	1,77	7,01
Marche	1.512.672	53	143	1,54	3,50
Lazio	5.755.700	425	972	12,34	7,38
Abruzzo	1.293.941	80	168	2,32	6,18
Molise	300.516	25	55	0,73	8,32
Campania	5.712.143	558	1.033	16,20	9,77
Puglia	3.953.305	309	579	8,97	7,82
Basilicata	553.254	81	290	2,35	14,64
Calabria	1.894.110	317	847	9,20	16,74
Sicilia	4.875.290	401	1.093	11,64	8,23
Sardegna	1.611.621	74	157	2,15	4,59

Dati consolidati di fonte

SDI/SSD

Per un confronto sul dato per la Liguria relativo al numero di reati commessi ogni 100.000 ab., si segnala che nel 2018 il rapporto era di 2,39 per cui risulta in leggero incremento (così come peraltro a livello nazionale: 5,48 nel 2018; 5,77 nel 2019).

La successiva tabella espone un maggior dettaglio su alcune fattispecie di reato, relativamente al territorio ligure.

**Tabella n. 2**

<b>reati commessi e segnalazioni riferite a persone denunciate/arrestate in Italia, per reati contro la Pubblica Amministrazione – LIGURIA (Dati fonte SDI/SSD)</b>				
<b>Descrizione reato</b>	<b>2019</b>		<b>2018</b>	
	<b>Reati commessi</b>	<b>Den/Arr</b>	<b>Reati commessi</b>	<b>Den/Arr</b>
Art. 314 -Peculato-	9	20	6	24
Art. 316 ter -Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato	4	19	6	6
Art. 317 -Concussione-	-	-	1	9
Art. 318 -Corruzione per un atto d'ufficio-	-	1	-	1
Art. 319 -Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-	4	5	1	19
Art. 321 -Pene per il corruttore-	2	3	1	17
Art. 322 -Istigazione alla corruzione-	4	5	2	4
Art. 323 -Abuso d'ufficio-	10	23	8	18
Art. 328 -Omissione o rifiuto di atti d'ufficio-	9	3	12	2
Art. 640 bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche	8	n.d.	11	n.d

Dall'analisi della tabella 2 è possibile rilevare quali reati contro la p.a. vengono commessi (o denunciati o per i quali vengono disposti arresti) con maggior frequenza e la variazione rispetto al 2018.

Di seguito si illustrano dati (complessivi per l'Italia e specifici per la Liguria) relativi ad altre fattispecie di reato le quali, sebbene non rientranti tra i delitti contro la pubblica amministrazione, possono ritenersi significativi ai fini della descrizione

Tabella n. 3

(fonte dei dati: Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza)		
Reato	2018	2019
associazione per delinquere	6	9
associazione di tipo mafioso	-	2
riciclaggio e impiego di denaro	41	63

**Dati e informazioni relativi ad attività giudiziarie, fenomeni corruttivi, l'antiriciclaggio, responsabilità erariale.**

Si illustrano di seguito ulteriori dati, elementi e informazioni utili all'analisi del contesto esterno, derivanti da relazioni da parte di soggetti pubblici/Autorità, quali ANAC in materia di anticorruzione, l'UIF (Unità di Informazione Finanziaria) in materia di antiriciclaggio e la Corte dei Conti per quanto riguarda la responsabilità erariale.

Nel precedente PTPCT 2020-2022, si sono già illustrati alcuni elementi significativi che emergono dal **rapporto di ANAC del 17/10/2019 "La corruzione in Italia (2016-2019)"**.

Dati e informazioni più ampi e generali possono trarsi anche dalla **Relazione annuale al Parlamento per il 2019, presentata il 2/07/2020**. In essa si ripercorrono le più rilevanti tematiche su cui si è concentrata l'attività di Anac nel corso del 2019 anche attraverso le segnalazioni al Governo e al Parlamento su determinate materie, tra cui quella dei contratti pubblici. **L'analisi operativa svolta dalla UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia)** riguarda le segnalazioni di operazioni sospette e consente l'individuazione di tipologie caratterizzate da elementi ricorrenti e rilevanti per la valutazione dei rischi di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.

Nel 2019 il primo aggiornamento del *National Risk Assessment* ha confermato la primaria rilevanza delle aree di rischio rappresentate da criminalità organizzata, corruzione ed evasione fiscale che si intersecano tra loro rendendo impossibile individuare linee di demarcazione nette. In particolare, è ricorrente il ricorso allo strumentario tipico dell'evasione fiscale sia per realizzare operazioni di riciclaggio da parte della criminalità organizzata sia per la precostituzione di fondi con finalità corruttive; è abituale il ricorso alla corruzione da parte della criminalità organizzata per ottenere il favore di amministratori e funzionari pubblici.

Nella propria **relazione annuale 2019** (pubblicata a maggio 2020) **l'UIF** individua e analizza tra le aree a rischio anche "Corruzione e fattispecie di abuso di fondi pubblici" (par. 3.12, pagg 42 e ss.)

Nell'analisi dei contesti ascrivibili a questa area di rischio, connotata tradizionalmente da una maggiore complessità nella individuazione delle fattispecie di sospetto rilevanti, assumono particolare importanza, oltre alle segnalazioni di operazioni sospette provenienti dal comparto privato, le comunicazioni degli uffici della P.A..

Dati più recenti sono rinvenibili nei **report semestrali sulle segnalazioni di operazioni sospette**. In particolare dal resoconto relativo al **2° semestre 2020** risulta che le segnalazioni di operazioni sospette

(SOS) ricevute dalla UIF nel 2020 sono state 113.187, con un aumento del 7,0% nel confronto con l'anno precedente. Il secondo semestre del 2020 ha fortemente contribuito all'andamento complessivo dell'anno: le 60.220 SOS ricevute da luglio a dicembre costituiscono in assoluto il maggior numero di segnalazioni pervenute in un semestre. L'incremento rispetto al corrispondente periodo del precedente

anno è stato del 10,3%. Nel confronto con il secondo semestre del 2019 le segnalazioni di riciclaggio sono aumentate dell'11,1% (ragguagliandosi a 59.760 unità).

Il territorio ligure presenta una situazione variegata a livello provinciale; conteggiando il numero di segnalazioni per 100.000 abitanti, la provincia di Imperia si posiziona nel quartile più elevato, le province di Genova e Savona nel terzo quartile e la provincia di La Spezia nel secondo quartile.

Per le segnalazioni inviate dalle **Pubbliche Amministrazioni** (per le quali si applica un particolare regime) non vi è stato incremento: vi sono state 47 segnalazioni sia nel 2019 che nel 2020 a livello nazionale.

Dati significativi possono trarsi dalla **relazione presentata dal Presidente della Sezione giurisdizionale regionale per la Liguria della Corte dei Conti** in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2020.

In occasione dell'apertura dell'anno giudiziario la Corte riferisce sullo stato della giustizia contabile nel territorio ligure e dà conto dell'attività che la magistratura contabile ha svolto nel corso dell'anno precedente.

Per quanto qui di maggior interesse (l'attività svolta dalla Sezione giurisdizionale per la Liguria in materia di responsabilità amministrativo-contabile), nel 2019 la Sezione ha pronunciato 42 sentenze in materia di responsabilità, emettendo condanne per un importo complessivo di oltre 10 milioni di euro. Le decisioni hanno riguardato varie fattispecie: l'utilizzo dei contributi erogati per il funzionamento dei Gruppi consiliari, l'acquisizione e gestione di contributi destinati a favorire gli investimenti privati, la riscossione di importi o canoni, il conferimento di incarichi di collaborazione, l'assenteismo ecc...

Relativamente ad altro e specifico ambito, la **Relazione annuale 2020** della Corte dei Conti - sezione di controllo per gli affari comunitari ed internazionali sui rapporti finanziari con l'Unione Europea e l'utilizzazione dei fondi comunitari dedica un capitolo all'analisi dei dati e contrasto alle irregolarità ed alle frodi comunitarie.

In un'altra sezione analizza i dati relativi all'efficienza realizzativa (rapporto tra pagamenti e risorse programmate) dei programmi regionali finanziati dall'UE.

### **Analisi degli stakeholders**

La specificità del contesto esterno di Aliseo è caratterizzata anche dalla molteplicità di *stakeholders*, interlocutori e soggetti destinatari dell'attività e dei provvedimenti Aliseo.

Una prima ricognizione è stata effettuata mediante l'analisi di alcune fonti di dati:

- l'individuazione degli *stakeholders* nei processi organizzativi;
- l'elenco dei soggetti che ricevono contributi e benefici economici di qualunque genere da parte di Aliseo (famiglie, studenti universitari,).
- l'individuazione dei portatori di interesse nel sistema della performance

Da questa prima mappatura possiamo individuare le seguenti tipologie di *stakeholders* che configurano un contesto esterno che porta ad avere quale interlocutore principale il singolo cittadino/utente che usufruiscono dei servizi erogati da Aliseo (studenti universitari e famiglie)

Tabella n. 1

Territorio	Popolazione al 1° gen 2019	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi % sul tot	Reati commessi ogni 100.000 ab.
Italia	60.359.546	3.307	7.954		5,48
Piemonte	4.356.406	104	268	3,14	2,39
Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste	125.666	7	47	0,21	5,57
Liguria	1.550.640	37	100	1,12	2,39
Lombardia	10.060.574	325	551	9,83	3,23
Trentino Alto Adige / Südtirol	1.072.276	40	90	1,21	3,73
Veneto	4.905.854	122	264	3,69	2,49
Friuli-Venezia Giulia	1.215.220	43	74	1,30	3,54
Emilia-Romagna	4.459.477	148	349	4,48	3,32
Toscana	3.729.641	90	239	2,72	2,41
Umbria	882.015	41	87	1,24	4,65
Marche	1.525.271	79	284	2,39	5,18
Lazio	5.879.082	391	694	11,82	6,65
Abruzzo	1.311.580	75	148	2,27	5,72
Molise	305.617	40	66	1,21	13,09
Campania	5.801.692	568	1.164	17,18	9,79
Puglia	4.029.053	301	782	9,10	7,47
Basilicata	562.869	115	391	3,48	20,43
Calabria	1.947.131	303	1.109	9,16	15,56

La successiva tabella espone un maggior dettaglio sulle singole fattispecie di reato.

Tabella n. 2

Nr. reati commessi e segnalazioni riferite a persone denunciate/arrestate, per reati contro la Pubblica Amministrazione <sup>6</sup> . Dati fonte SDI/SSD				
Descrizione reato	2018			
	Italia		LIGURIA	
	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr
	Art. 314 -Peculato-	348	921	6

Art. 316 -Peculato mediante profitto dell'errore altrui-	8	19	-	-
Art. 316 bis -Malversazione a danno dello Stato-	40	129	-	-
Art. 316 ter -Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato--	262	946	6	6
Art. 317 -Concussione-	53	197	1	9
Art. 318 -Corruzione per un atto d'ufficio-	24	120	0	1
Art. 319 -Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio-	80	760	1	19
Art. 319 ter -Corruzione in atti giudiziari-	11	80	-	7
Art. 319 quater -Induzione a dare o promettere utilità-	31	202	-	-
Art. 320 -Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio-	15	63	-	-
Art. 321 -Pene per il corruttore-	57	648	1	17
Art. 322 -Istigazione alla corruzione-	134	159	2	4
Art. 322 bis -Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri di organi delle Comunità europee-	1	4	-	-
Art. 323 -Abuso d'ufficio-	1.063	2.757	8	18
Art. 328 -Omissione o rifiuto di atti d'ufficio-	1.180	949	12	2

*Si evidenzia che i dati riferiti ai reati commessi e quelli riferiti alle persone denunciate/arrestate non possono essere confrontati in quanto dalla banca dati è possibile estrarre solo il numero delle "segnalazioni", vale a dire che lo stesso presunto autore di reato è contato tutte le volte in cui è stato denunciato per ciascun reato commesso. Ad esempio: la stessa persona ha avuto più denunce per lo stesso reato, ha reiterato la commissione di quel reato nell'arco dell'anno e/o ha commesso più reati diversi tra loro nell'arco di uno stesso evento delittuoso o nell'arco dell'anno; pertanto a questa stessa persona saranno collegate più segnalazioni. Dati consolidati di fonte SDI/SSD - Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza*

**Tabella n. 3**

Andamento dell'ultimo triennio sui reati maggiormente commessi e denunciati e/o arrestati in Liguria (*fonte dei dati: Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza*).

	2016		2017		2018	
	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr	Reati commessi	Den/Arr
Art. 314 -Peculato-	25	45	12	60	6	24
Art. 322 -Istigazione alla corruzione-	3	4	8	7	2	4
Art. 323 -Abuso d'ufficio-	13	45	7	28	8	18
Art. 328 -Omissione o rifiuto di atti d'ufficio-	5	5	11	7	12	2
Art. 316 ter -Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato--	3	34	4	47	6	6

**Tabella n. 4**

2018		
<i>(fonte dei dati: Ministero dell'Interno - Dipartimento della Pubblica Sicurezza)</i>		
Reato	Liguria	Italia
art. 640bis (Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche)	11	522
associazione per delinquere	6	518
associazione di tipo mafioso	-	93
riciclaggio e impiego di denaro	41	1872

Da una prima analisi dei dati di cui alle tabelle n. 1, n. 2, n. 3 e n. 4 emergerebbe quindi un territorio il cui tasso di reati contro la Pubblica Amministrazione è sotto la media nazionale e nel quale i reati di questa tipologia si concentrano nelle fattispecie riferite all'omissione o rifiuto di atti

di ufficio, al peculato, l'indebita percezione di erogazioni pubbliche e l'abuso d'ufficio. Alcune di tali tipologie sono sicuramente favorite da situazioni di "maladministration" dell'attività pubblica e amministrativa come nozione più ampia rispetto allo specifico reato di corruzione.

La particolarità riscontrata potrebbe significare che gli strumenti previsti della legge n. 190/2012 quali politiche anti corruttive programmate e attuate a livello territoriale dai singoli enti pubblici e una maggiore vigilanza e monitoraggio sulle attività e comportamenti degli operatori pubblici, possono incidere nel corso dei prossimi anni in maniera positiva anche nella riduzione delle fattispecie di reato sopraindicate.

In questo ambito rivestono particolare importanza due aspetti della prevenzione della corruzione: l'implementazione di procedure di controllo più efficaci e mirate sulle singole attività e la promozione di un contesto culturale sfavorevole a fenomeni di mala gestione e opportunismi individuali.

Oltre ai dati statistici sopra esposti, si illustrano di seguito altri dati, elementi, informazioni derivanti da più specifiche e mirate rilevazioni ed analisi da parte di soggetti pubblici/Autorità, quali ANAC in materia di anticorruzione e l'UIF (Unità di Informazione Finanziaria) in materia di antiriciclaggio.

Il rapporto di ANAC "La corruzione in Italia (2016-2019)" del 17/10/2019 ha analizzato i dati relativi ai provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio.

Ne risulta un quadro, benché non ritenuto dalla stessa ANAC né scientifico né esaustivo, delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti.

Ferma restando la difficoltà strutturale di individuare con esattezza le dimensioni effettive della corruzione, gli elementi tratti dalle indagini penali possono comunque fornire importanti indicazioni riguardo la fenomenologia riscontrata in concreto ed i fattori che ne agevolano la diffusione, favorendo l'elaborazione di indici sintomatici di possibili comportamenti corruttivi. Nel proprio rapporto ANAC si sofferma in particolare sulla materia degli appalti.

Come si nota dalla tabella sotto (tratta dal rapporto citato), la **Liguria** non presenta casi numerosi in assoluto (6) e nemmeno in relazione al totale nazionale (3,9%). Tuttavia, appare un dato significativo in rapporto alle altre regioni del nord-centro e se si considera che non è una delle regioni più popolose.

**Tabella n. 5**

EPISODI DI CORRUZIONE 2016-2019		
REGIONE	EPISODI	%
Sicilia	28	18,4
Lazio	22	14,5
Campania	20	13,2
Puglia	16	10,5
Calabria	14	9,2

Lombardia	11	7,2
Abruzzo	6	3,9
LIGURIA	6	3,9
Toscana	6	3,9
Sardegna	4	2,6
Veneto	4	2,6
Basilicata	3	2
Emilia Romagna	2	1,3
Marche	2	1,3
Piemonte	2	1,3
Trentino- Alto Adige	2	1,3
Valle d'Aosta	2	1,3
Umbria	1	0,7
(stato estero)	1	0,7
Totale	152	100

Altri dati significativi possono trarsi dalle analisi e statistiche elaborate dall'UIF (Unità di Informazione Finanziaria) in materia di antiriciclaggio. I seguenti dati ed informazioni sono tratti, tra l'altro, dalla presentazione del presidente di UIF durante la **Giornata della Trasparenza** di Regione Liguria del 2/12/2019, sul tema "**La normativa Antiriciclaggio**".

Premesso che le Pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di adottare procedure interne idonee a valutare il livello di esposizione dei propri uffici al rischio e indicare le misure necessarie a mitigarlo, esse hanno altresì l'obbligo di comunicare alla UIF dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale. Sebbene esse non svolgano il ruolo di intermediari o di consulenti nelle movimentazioni finanziarie della clientela, nell'espletamento della propria attività istituzionale per il perseguimento dell'interesse pubblico rivolgono la propria attività nei confronti di soggetti portatori di propri interessi di carattere imprenditoriale o professionale. È pertanto possibile che il *modus operandi* del soggetto che si interfaccia con la p.a. sia sospetto; le Pubbliche amministrazioni hanno in sostanza una visuale privilegiata sull'attività reale del tessuto sociale e la loro collaborazione è essenziale per il raggiungimento degli obiettivi di prevenzione.

Nonostante il numero significativo di segnalazioni complessive a livello nazionale dal 2017 al primo

semestre 2019 (238.682), sono ancora molto poche quelle provenienti da pubbliche amministrazioni (solo 133), pur considerando il differente ruolo ed il ben diverso tipo di obblighi in base alla normativa in materia.

È evidente come tali dati presentino margini significativi di incremento e come i profili di cooperazione attiva possano migliorare sensibilmente.

Ciò considerando anche che il complesso delle segnalazioni provenienti da operatori stabiliti in Liguria tra il 2017 ed il primo semestre del 2019 è da ritenersi significativo; tale dato, se rapportato alla popolazione residente nel 2018 (7.177 segnalazioni su una popolazione di 1.550.640; 462 segnalazioni ogni 100.000 abitanti) è addirittura superiore alla media nazionale (325 ogni 100.000 abitanti).

Di tali evidenze pare utile tenere conto nell'analisi complessiva del contesto esterno e nell'analisi e valutazione del potenziale rischio.

#### **Articolo 4 - Analisi del contesto interno**

A seguito dell'approvazione della Legge regionale 5 dicembre 2018 n.25, dall'1/1/2019 l'Agenzia ligure per gli studenti e l'orientamento (ALiSEO), quale ente del settore regionale allargato, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, patrimoniale, contabile, organizzativa e di proprio personale, svolge le seguenti attività e funzioni, secondo le disposizioni programmatiche approvate dalla Regione in attuazione della l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni:

- a) determina i requisiti di merito, le condizioni economiche degli studenti e le procedure di selezione per l'accesso ai servizi e ai benefici di cui alla l.r. 15/2006 e successive modificazioni;
- b) eroga benefici monetari e servizi in attuazione del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 68 (Revisione della normativa di principio in materia di diritto allo studio e valorizzazione dei collegi universitari legalmente riconosciuti, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma1, lettera a), secondo periodo, e d) della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e secondo i principi e i criteri direttivi stabiliti al comma 3, lettera f), e al comma 6) e successive modificazioni e integrazioni, in materia di diritto allo studio universitario;
- c) collabora con la Regione al fine di gestire e organizzare servizi collaterali di diritto allo studio scolastico, anche svolgendo un ruolo di supporto per comuni, istituti scolastici autonomi (ISA), studenti e famiglie;
- d) gestisce i rapporti con l'Università ai fini dell'erogazione delle borse di studio e ai fini della gestione delle banche dati comuni;
- e) garantisce il supporto tecnico e partecipa alle sedute della Consulta di cui all'articolo 55 bis della l.r. 15/2006 e successive modificazioni e integrazioni;
- f) procede agli accertamenti e ai controlli sulla veridicità delle dichiarazioni presentate dagli studenti e all'irrogazione delle sanzioni ai sensi di quanto disposto dall'articolo 10 del d.lgs. 68/2012 e successive modificazioni e integrazioni.

ALiSEO inoltre svolge, avvalendosi di una specifica struttura organizzativa:

- a) le attività gestionali in materia di orientamento e l'organizzazione delle specifiche iniziative regionali attinenti alla materia;
- b) gli interventi connessi al servizio civile regionale, di cui alla legge regionale 11 maggio 2006, n. 11 (Istituzione e disciplina del sistema regionale del servizio civile) e successive modificazioni e integrazioni, nonché alle politiche giovanili di cui al Titolo III della legge regionale 9 aprile 2009, n. 6 (Promozione delle politiche per i minori e i giovani) e successive modificazioni e integrazioni.

ALiSEO esercita compiti di progettazione e supporto tecnico alla Regione nelle materie di cui alla l.r. 15/2006 e

successive modificazioni e integrazioni e alla legge regionale 11 maggio 2009, n. 18 (Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento) e successive modificazioni e integrazioni.

ALISEO può svolgere, nelle materie di cui sopra, attività su richiesta di soggetti pubblici e privati, con oneri a carico dei richiedenti determinati in misura remunerativa rispetto al costo da sostenere.

A gennaio 2021 con decreto del Direttore Generale n. è stato istituito il servizio ristorazione, sport, cultura e comunicazione nel settore del Diritto allo Studio e sono stati soppressi contestualmente il servizio relazioni esterne e comunicazione e il servizio ristorazione, sport e cultura.

Il pensionamento di diversi dipendenti di Aliseo soprattutto nell'area D – funzionari ha portato all'esigenza di ottimizzare l'organigramma in attesa che i concorsi banditi a fine 2020 possano essere espletati e rimpinguare il personale in dotazione ad Aliseo.

La carenza di personale ha portato all'aumento dell'uso di personale esterno tramite per garantire adeguati servizi agli studenti residenti nelle strutture di Aliseo e frequentanti i centri di ristorazione di Aliseo (pulizie e portierato in special modo)

La struttura dell'Agenzia è rappresentata graficamente di seguito: \_

l'organico del personale in servizio al 31/12/2020 è definito in dipendenti, di cui:

Dirigenti n. 1
categoria D n. 13
categoria C n. 16
categoria B n. 20

Il budget economico triennale 2021 -2023 è stato approvato con decreto n. 538 del 31.12.2020

#### **Articolo 5- Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza**

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza all'interno dell'Agenzia sono:

**a) il Direttore Generale**, nominato dalla Giunta Regionale ai sensi della L.R. 25/2018, art.4 nomina il RPCT. e adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno;

- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- attua le necessarie modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano.

#### **b) il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT):**

- elabora e propone al DG entro il 31 gennaio di ogni anno il piano triennale della prevenzione della corruzione della trasparenza,
- definisce con l'adozione del piano di formazione le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o

aggiornamento;

- verifica l'attuazione del piano e la sua idoneità, con specifico riferimento alle eventuali proposte formulate dai responsabili di posizione organizzativa, dai titolari di alta professionalità e dai dirigenti competenti in ordine alle attività ed ai procedimenti esposti a maggior rischio di corruzione;
- verifica, d'intesa con i dirigenti competenti, la fattibilità di un'effettiva rotazione degli incarichi nei servizi preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, con l'accortezza di conservare la continuità operativa e le necessarie competenze;
- presenta al Direttore Generale entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo diverso termine fissato dall'ANAC) una relazione annuale sui risultati dell'attività svolta e ne assicura la pubblicazione sul sito web dell'Agenzia (art. 1, comma 14 L. 190/2012);
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 15 d.lgs. 39/2013); cura la diffusione della conoscenza del codice di comportamento dei dipendenti nell'Agenzia e il monitoraggio annuale sulla sua attuazione;
- ha il potere di indicare agli Uffici di Disciplina i nominativi dei dipendenti inadempienti (PNA 2016); ha il dovere di segnalare al DG e al Nucleo di Valutazione le criticità nella applicazione delle norme (PNA 2016);

#### **c) i Dirigenti:**

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, del Direttore Generale e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio, predisponendo l'aggiornamento annuale del piano per le aree, sotto aree e procedimenti di competenza;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- svolgono attività di formazione per il personale assegnato in base a quanto previsto nel Piano di formazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- osservano le misure contenute nel presente PTPCT;
- ciascun dirigente, quale referente per la prevenzione della corruzione a livello di servizio nell'ambito del settore di competenza, individua i responsabili di posizione organizzativa e i titolari di alta professionalità per fornire collaborazione e supporto operativo per l'attuazione delle misure di prevenzione di cui al presente piano.

#### **d) il Nucleo Indipendente di Valutazione**

- partecipa al processo di gestione del rischio:
- svolge i compiti connessi alla trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. 33/2013, e esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento adottato dall'Azienda (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001);
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance dei Dirigenti;
- produce l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009;
- verifica che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

- verifica i contenuti della relazione annuale con i risultati dell'attività svolta dal RPCT.

**e) l'ufficio procedimenti disciplinari (Servizio Affari Istituzionali e Giuridica dell'Amministrazione del Personale)** svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie all'autorità giudiziaria, e propone l'aggiornamento del codice di comportamento.

**f) tutti i dipendenti** dell'Agenzia: partecipano alla gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 2, comma 14 della l. n. 190/2012), segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente e segnalano i casi di personale conflitto di interessi;

**g) i collaboratori** a qualsiasi titolo dell'Agenzia: osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e nel codice di comportamento; segnalano le situazioni di illecito.

È onere e cura del RPCT definire i modi e i tempi del raccordo con gli altri soggetti competenti nell'ambito del PTPCT.

### **5.1. Analisi del contesto interno – la mappatura dei processi**

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e dimensione organizzativa dell'Agenzia, è costituito dalla mappatura dei processi interni, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi, come indicato dal PNA 2019.

L'identificazione dei processi, pertanto, risulta essere il primo passo per uno svolgimento corretto della mappatura dei processi e consiste nello stabilire l'unità di analisi (ovvero il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'amministrazione.

Nel corso dell'anno 2020 in Aliseo è stata eseguita una revisione ed un aggiornamento dei processi adottati dall'Agenzia,

Tale lavoro ha visto come fase iniziale una comparazione tra i processi mappati con i precedenti PTPCT aziendali e i processi identificati dal sistema della qualità con l'obiettivo di avere un quadro univoco e ben delineato sul quale procedere ai fini dell'identificazione dei processi aziendali per la rilevazione dei rischi corruttivi.

I vari servizi aziendali hanno effettuato una ricognizione sui rispetti processi di competenza individuando per ciascun processo eventuali attività connesse a ciascun processo e nel caso di attività le rispettive azioni correlate

Il lavoro effettuato ha permesso di mappare ogni singolo processo individuando:

- Servizio competente;
- Input del processo;
- Output del processo;
- Descrizione delle varie attività relative al processo se presenti, con la rappresentazione dell'input e dell'output dell'attività;
- Descrizione delle varie azioni relative all'attività/processo con la rappresentazione dell'input e dell'output dell'azione.

La mappatura dei vari processi aziendali potrà, nel corso delle prossime annualità, essere oggetto di ulteriori elementi di descrizione rispetto a quelli enunciati, come indicato dal PNA 2019, attraverso l'inserimento di informazioni aggiuntive

### **5.2. Analisi del contesto interno – Il piano delle performance**

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio corruzione, è necessario che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione, e pertanto la necessità di integrare il PTPCT e il Piano Performance risulta chiaramente indicata dalle normative

anticorruzione e dall'ANAC in più di una occasione.

A tal proposito, infatti, come riportato nel PNA 2019, le amministrazioni dovrebbero includere negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e indicatori per la prevenzione di fenomeni corruttivi, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel PTPCT.

In tale modo, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT dovrebbero essere introdotte in forma di obiettivi nel Piano Performance sotto il profilo della performance organizzativa e della performance individuale.

I diversi servizi hanno svolto l'analisi delle attività svolte al proprio interno, individuando gli atti prodotti e le procedure attuate: il tutto mirato all'individuazione del metodo di misurazione delle attività,

La trasparenza della performance si attua attraverso due momenti: - uno statico, attraverso la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della performance, dichiarato ne "Il sistema di misurazione e valutazione della performance"; - l'altro dinamico attraverso la presentazione del "Piano della performance" e la rendicontazione dei risultati dell'amministrazione contenuta nella "Relazione sulla performance".

Il Sistema, il Piano e la Relazione della performance sono pubblicati sul sito istituzionale.

Il Piano della performance è un documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento.

Durante l'anno 2020 il piano delle performance ha previsto un obiettivo strategico ad hoc per la revisione dell'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale e organizzativa, documento che costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui la prevenzione della corruzione e la trasparenza si concretizzano

### **Articolo 6 -Responsabilità**

#### **Del Responsabile della prevenzione e della trasparenza**

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previsti consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare, all'art. 1, comma 8, della l. n. 190 e all'art. 1, comma 12, della l. n. 190.

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

- una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, d.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano";
- una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo".

Il PNA 2016 conferma le responsabilità del RPCT di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione. Il RPCT può essere esentato dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPCT con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

#### ***Dei dirigenti***

L'art. 1, comma 33, della L. n. 190/2012 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31:

- costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2009;
- va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a

carico dei dirigenti;

- ai sensi del PNA 2016, i dirigenti rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

### ***Dei dipendenti/PO***

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate nelle singole amministrazioni e trasfuse nel PTPCT devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dagli apicali (Codice di comportamento); "la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare" (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012).

### ***Articolo 7- Coordinamento tra gli strumenti di programmazione***

La legge 190/2012, prevede 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».

Si dovrà prevedere anche nella programmazione strategica 2021/2023, l'inserimento di obiettivi strategici contenenti specifiche iniziative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione fissati dal DG sulla base delle indicazioni programmatiche e delle linee di indirizzo emanate dalla Giunta regionale, che saranno opportunamente declinati in obiettivi operativi di performance.

Il presente Piano può scontare ancora qualche ritardo nell'adeguamento pieno alle indicazioni dei PNA permanendo alcune carenze, a partire dall'impossibilità di destinare una struttura esclusivamente dedicata al supporto al RPCT.

### ***Articolo 8 - Individuazione delle aree di rischio e misure di prevenzione***

Sono considerati a maggiore rischio corruzione i seguenti procedimenti, individuati dall'art. 1 comma 16 della legge 190/2012:

- a) autorizzazione e concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- 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 di personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D. Lgs. n. 150/2009.

I procedimenti a rischio di corruzione, come sopra individuati, corrispondono alle seguenti aree e sotto-aree di rischio, descritte nell'allegato 2 del PNA 2013 (approvato con Delibera CiVIT n.72/2013) e confermate dall'aggiornamento del PNA 2015, approvato con determinazione ANAC n.12 del 28/10/2015.

Con l'approvazione del PNA 2019 e nello specifico l'allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" nell'arco del biennio 2020/2021 si è proceduto alla revisione della mappatura dei rischi applicando il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) coinvolgendo gli organi direttivi di Aliseo (dirigenti e posizioni organizzative) e partendo dall'elenco completo dei processi dell'amministrazione per individuare le aree a rischio e individuare le misure da adottare per prevenire la corruzione.

Alla luce di tale novità è necessario, rivedere alcuni indicatori per poter effettuare il monitoraggio dei processi aziendali ai fini della gestione del rischio corruttivo.

Nel PTPCT 2021-2023 sarà previsto un monitoraggio delle misure di prevenzione previste dal PTPCT 2020-2021 per la valutazione del grado di realizzazione ed attuazione delle stesse, o in caso contrario, l'eventuale non attuazione a causa di misure ritenute altamente astratte o di difficile applicazione. Verrà quindi aggiornata la mappa con eventuali nuove misure da inserire nel piano stesso.

E' prevista la fase di consultazione aperta preventiva del PTPCT attraverso la pubblicazione del documento nella home page del sito istituzionale sia tramite l'invio per posta elettronica, allo scopo di informarli sui contenuti del documento elaborato e concedere la possibilità di proporre contributi ed osservazioni sul Piano

## **AREE GENERALI**

### **A) AREA "ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE"**

#### **1. Reclutamento del personale**

- 1.1 Indizione di procedure concorsuali o di selezione
- 1.2 Costituzione di commissione esaminatrice
- 1.3 Espletamento delle procedure concorsuali o di selezione

#### **2. Progressioni di carriera**

- 2.1 Progressioni economiche o di carriera

#### **3. Conferimento di incarichi di collaborazione**

- 3.1 Conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, per prestazioni d'opera

### **B) AREA "AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE"**

#### **1. Predisposizione del bando**

- 1.1 Definizione dell'oggetto di affidamento
- 1.2 Individuazione dello strumento/istituto dell'affidamento
- 1.3 Requisiti di qualificazione
- 1.4 Requisiti di aggiudicazione
- 1.5 Redazione del crono programma

#### **2. Espletamento gara d'appalto**

- 2.1 Valutazione delle offerte
- 2.2 Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
- 2.3 Revoca del bando

#### **3. Altre procedure di affidamento**

- 3.1 Procedure negoziate
- 3.2 Affidamenti diretti

#### **4. Esecuzione del contratto**

- 4.1 Varianti in corso di esecuzione del contratto
- 4.2 Subappalto

4.3 Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali

#### **5. Liquidazione fatture**

5.1 Liquidazione per il pagamento di forniture di beni, servizi e lavori.

#### **C) AREA "PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO"**

##### **1. Attività di controllo**

1.1 Ammissioni a servizi/benefici erogati dall'ente all'utenza (borse di studio, alloggio e ristorazione).

##### **2. Provvedimenti di tipo dichiarativo relativi a servizi/benefici erogati nell'ambito del diritto allo studio**

2.1 Attestazioni di concessione benefici/servizi di ALISEO (borse di studio, alloggio e ristorazione) e/o di spese sostenute per utilizzo servizi di ALISEO (alloggio e ristorazione) al fine dell'ottenimento del permesso di soggiorno o per altre finalità.

#### **D) AREA "PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO "**

##### **1. Riscossioni dagli studenti**

1.1 Riscossione somme dovute per benefici goduti indebitamente a seguito di revoca

1.2 Riscossione somme dovute per servizi goduti.

##### **2. Concessione ed erogazione di benefici e contributi a soggetti diversi**

2.1 Erogazioni contributi ad associazioni del terzo settore, a soggetti privati e ad enti pubblici diversi

2.2 Erogazione borse di studio scolastiche

2.3 Erogazione borse di studio universitarie monetarie e in servizi.

##### **3. Sanzioni per mancato rispetto regolamenti**

3.1 Comminazione di sanzioni agli studenti a seguito di accertate violazioni al Bando di Concorso e ai Regolamenti vigenti

#### **E) AREA "GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO"**

Non rilevante

#### **F) AREA "CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI"**

Tali processi sono già contenuti nelle Aree C, D e I.

#### **G) AREA "INCARICHI E NOMINE"**

Gli incarichi sono già trattati nell'area A.

#### **H) AREA "AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO"**

##### **1. Affari legali e contenzioso**

1.1 Appalti e conferimento di incarichi a professionisti e studi legali

1.2 Verifica dei requisiti del soggetto incaricato

1.3 Consulenza e assistenza.

Con decreto del Direttore Generale di ALISEO n° 226 del 20/06/2019 sono state adottate le Disposizioni per la costituzione e gestione dell'elenco avvocati per l'affidamento dei servizi di rappresentanza e difesa in giudizio.

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per ciascuna delle aree e sotto-aree di cui sopra, nonché per i relativi processi, sono stati individuati i livelli di rischio potenziale, procedendo ad una riconsiderazione complessiva degli stessi nell'ambito del presente PTPCT, con l'apporto di tutti i Settori e Servizi di ALiSEO interessati.

La valutazione del rischio si basa sull'analisi della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (in termini di probabilità e impatto), per così giungere alla determinazione del livello di rischio, che è rappresentato da un valore numerico.

Gli indicatori utilizzati per il processo valutativo di tipo qualitativo sono stati individuati n. 4 indicatori di stima del livello di rischio ai quali associare, in relazione ad una valutazione qualitativa autoreferenziale, una scala di misurazione ordinale BASSO-MEDIO-ALTO di stima del livello di rischio corruttivo per ogni singolo processo individuato.

In questa prima fase, è stata definita una stima non corredata da dati ma solo attraverso una valutazione dei rischi corruttivi che dovrà essere implementata da una metodologia più oggettiva nei prossimi PTPCT di aliseo.

			VALUTAZIONE DEL LIVELLO DEL RISCHIO		
			basso	medio	alto
indicatori1	LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO	la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio			
indicatore2	GRADO DI DISCREZIONALITA' DEL DECISORE INTERNO ALLA P.A	la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato (esempio da normative, regolamenti ecc.)			
indicatore3	GRADO DI TRASPARENZA DEL PROCESSO DECISIONALE	l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio			
indicatore 4	VALORE ECONOMICO DEL PROCESSO	processo che comporta una rilevanza solamente interna all'amministrazione, o che comporta vantaggi a soggetti esterni ma non di particolare rilievo, o infine che comporta considerevoli vantaggi a soggetti esterni			

La nuova metodologia orientata ad approccio valutativo di tipo qualitativo è stata applicata gradualmente alla maggioranza dei processi aziendali mappati, ma la sua applicazione alla totalità dei processi avverrà in modo graduale con l'adozione dei prossimi PTPCT.

Di seguito sono elencati i livelli di rischio potenziale individuati per ogni sotto-area (ove nella sotto-area siano presenti più processi, il livello è dato dalla media dei livelli attribuiti a tali processi).

AREA A	PROCESSI	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO CORRUTTIVO
	Indizione di procedure concorsuali o di selezione.	medio
<b>RECLUTAMENTO DEL PERSONALE</b>	Costituzione di commissione esaminatrice	medio altro
	Espletamento delle procedure concorsuali o di selezione.	medio
<b>PROGRESSIONI DI CARRIERA</b>	Progressioni economiche o di carriera.	medio
<b>CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE</b>	Conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, per prestazioni d'opera	medio alto

AREA B	PROCESSI	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO CORRUTTIVO
	Definizione dell'oggetto di affidamento	alta
<b>ESPLETAMENTO GARA D'APPALTO</b>	Individuazione dello strumento/istituto dell'affidamento (Modalità di affidamento: proroga, gara, altra tipologia)	medio alta
	Requisiti di qualificazione	alta
	Requisiti di aggiudicazione	medio alta
	Redazione del cronoprogramma	alta
	Valutazione delle offerte	alta
<b>ESPLETAMENTO GARA D'APPALTO</b>	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	alta
	Revoca del bando	alta
<b>LIQUIDAZIONE FATTURE</b>	Liquidazione per il pagamento di forniture di beni, servizi e lavori	alta

AREA C	PROCESSI	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO CORRUTTIVO
<b>ATTIVITA' DI CONTROLLO</b>	Ammissioni a servizi/benefici erogati dall'ente all'utenza (borse di studio, alloggio e ristorazione)	medio
<b>PROVVEDIMENTI DI TIPO DICHIARATIVO RELATIVI A SERVIZI/</b>	Attestazioni di concessione benefici/servizi (borse di studio, alloggio e ristorazione) e/o di	Medio

<b>BENEFICI EROGATI NELL'AMBITO DEL DIRITTO ALLO STUDIO</b>	spese sostenute per utilizzo servizi (alloggio e ristorazione) al fine dell'ottenimento del permesso di soggiorno o per altre finalità
---	--

AREA D	PROCESSI	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO CORRUTTIVO
<b>RISCOSSIONI DAGLI STUDENTI</b>	Riscossione somme dovute per benefici goduti indebitamente a seguito di revoca (Quota monetaria della borsa di studio e importo corrispondente ai servizi abitativi e di ristorazione goduti)	medio
	Riscossione somme dovute per servizi goduti (alloggio e ristorazione)	medio
<b>CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI BENEFICI E CONTRIBUTI A SOGGETTI DIVERSI</b>	Erogazioni contributi ad associazioni del terzo settore, a soggetti privati e a enti diversi	medio
	Erogazione borse di studio scolastiche.	medio
	Erogazione borse di studio universitarie monetarie e in servizi	medio
<b>SANZIONI AGLI STUDENTI PER MANCATO RISPETTO REGOLAMENTI</b>	Comminazione di sanzioni agli studenti a seguito di accertate violazioni al Bando di Concorso e alle Disposizioni vigenti	medio

AREA H	PROCESSI	GIUDIZIO SINTETICO SUL RISCHIO CORRUTTIVO
<b>AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO</b>	Appalti e conferimento di incarichi a professionisti e studi legali	alto
	Verifica dei requisiti del soggetto incaricato	medio alto
	Consulenza e assistenza	alta

-

## **TABELLA 2 – GESTIONE DEL RISCHIO**

Per quanto riguarda la gestione del rischio si rimanda alle Tabelle allegate sub 2A, 2B, 2C, 2D, 2H al presente Piano, in cui per ogni sotto-area sono declinati i relativi processi.

### **Articolo 9 -Misure di carattere generale per la prevenzione nell'area affidamento di lavori, servizi e forniture**

Si prevede l'implementazione delle seguenti misure generali di prevenzione per le attività correlate all'affidamento di lavori, servizi e forniture, compatibilmente con il non ancor definito assetto dell'Agenzia:

- a. rispetto del Codice dei Contratti Pubblici e del Regolamento Contrattuale dell'Agenzia;
- b. pieno adempimento degli obblighi di trasparenza e di comunicazione all'ANAC;
- c. utilizzo del ruolo e delle funzioni della Stazione Appaltante Unica Regionale;
- d. ricorso a Consip e MEPA per acquisizioni di forniture e servizi sottosoglia comunitaria;
- e. adesione al patto di integrità e al protocollo di legalità per gli affidamenti, con inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere d'invito della clausola di salvaguardia, per cui la mancata adesione dà luogo all'esclusione dalla gara o alla mancata sottoscrizione del contratto, oppure alla sua risoluzione ex art. 1456 c.c.;
- f. rotazione degli operatori economici;
- g. adozione del Programma biennale degli acquisti di beni e servizi anni 2012-2023 e del Programma triennale dei lavori anni 2022-2023-2024;
- h. indicazione delle procedure di gara aventi per oggetto la fornitura di beni e servizi, secondo la normativa nazionale e regionale sui contratti, almeno sei mesi prima della scadenza dei contratti.

### **Articolo 10 - Misure di prevenzione di carattere trasversale**

Si prevede l'implementazione delle seguenti misure di prevenzione trasversali, compatibilmente con il non ancor definito assetto dell'Agenzia:

- a) gli adempimenti di trasparenza contenuti nella sezione II del presente piano;
- b) l'informatizzazione dei processi decisionali, in particolare del processo di formazione dei decreti del direttore generale e dei dirigenti;
- c) l'accesso telematico interno agli atti amministrativi decisionali (decreti del direttore generale e dei dirigenti);
- d) l'avvio del monitoraggio sistematico e standardizzato dei procedimenti amministrativi dell'Agenzia e dei relativi tempi di conclusione;
- e) la formazione del personale sui temi dell'etica e la legalità.

*Responsabile per l'Anagrafe unica (RASA)*

Relativamente agli adempimenti in materia di anagrafe unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), il responsabile per l'Anagrafe unica (RASA) per Aliseo sarà individuato con la definizione dell'assetto istituzionale.

### **Articolo 11- Monitoraggio**

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Essa deve essere attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di controllo di gestione. Le fasi di valutazione delle misure e del monitoraggio sono propedeutiche all'aggiornamento del Piano per il triennio successivo.

La fase di monitoraggio si sostanzia nel controllo e verifica delle misure obbligatorie ed ulteriori direttamente discendenti rispettivamente dal PNA nazionale e dalla gestione del Rischio (Tabelle allegate A-B-C-D-H).

#### **Articolo 12- Monitoraggio dei tempi di procedimento**

L'art. 43 del d.lgs. 97/2016 ha abrogato l'intero art. 24 del d.lgs. 33/2013, che si riferiva alla pubblicazione sia dei dati aggregati sull'attività amministrativa sia dei risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali effettuato ai sensi dell'art. 1, c.28, della L.190/2012.

Pur rilevandosi un difetto di coordinamento con la l. 190/2012, il monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali, in virtù dell'art. 1, co. 28, della l. 190/2012, costituisce, comunque, misura che potrà essere considerata rispetto all'attuazione della misura trasversale d) di cui al precedente articolo 10.

#### **Articolo 13- Iniziative di formazione**

L'Agenzia definirà nel programma annualmente percorsi di formazione contenuti nel piano triennale di formazione e strutturati su due livelli:

a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);

b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Agenzia.

In considerazione del perdurare dell'emergenza sanitaria si attiveranno corsi di formazione online per i dipendenti di Aliseo attraverso piattaforme virtuali.

#### **Articolo 14- Codice di comportamento**

Il Codice di comportamento costituisce una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa.

Con decreto del direttore generale di Aliseo n.376 del 14 settembre è stato approvato il Codice di comportamento del personale di Aliseo secondo le disposizioni del D.P.R. 62/2013 CODICE DI

Il Codice ha avuto parere favorevole del NIV in data 01.09.2020

Il Codice, pubblicato anche nella Intranet dell'azienda, si applica a tutti i dipendenti dell'Agenzia e si prevede l'estensione degli obblighi di condotta anche nei confronti di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

#### **Articolo 15 – Attività e incarichi extra-istituzionali, inconferibilità e incompatibilità**

Come previsto dalla normativa vigente l'Agenzia comunica gli incarichi, di cui all'art.18 del d.lgs.33/2013, autorizzati e conferiti ai propri dipendenti, tramite il sistema di banche dati del Dipartimento della Funzione Pubblica Perla PA.

Il Dipartimento della funzione pubblica li rende disponibili, dal 1° gennaio 2018, per la consultazione pubblica attraverso il sito dedicato al link [consulentipubblici.gov.it](http://consulentipubblici.gov.it)

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di inconferibilità, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati

da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g); - incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Aliseo provvede al conferimento di incarichi contestualmente dalla firma di apposita dichiarazione sostitutiva che deve essere redatta annualmente, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento.

Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Agenzia, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

### **Articolo 16 - Divieto di Pantouflage**

**Il divieto di pantouflage** è un vincolo rivolto a tutti i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A., di non poter 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.

L'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001, stabilisce espressamente che la disciplina sul pantouflage si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni specificando che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri"

L'ANAC ha in diverse note ha chiarito l'ambito di applicazione del pantouflage, esteso anche ai soggetti diversi dai dirigenti: nello specifico rileva che l'art. 21 del d.lgs. 39/2013 precisa tuttavia che "sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo".

Tutto questo ribadito dall'ANAC nell'aggiornamento al PNA del 2018 dove è ribadito sono da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Dando atto che Aliseo già inserisce correttamente nei bandi di gara la dichiarazione che l'operatore economico non abbia affidato, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, incarichi a ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti, per dare precisa attuazione a quanto sopra è previsto che durante l'anno 2021 vengono inseriti nei diversi incarichi di collaborazione, nei rapporti a tempo determinato e indeterminato che si andranno a stabilire con nuovo personale di Aliseo e negli atti di cessazione dei rapporti di lavoro specifiche dichiarazioni del soggetto interessato di questi divieti.

### **Articolo 17- Rotazione del personale**

Il Piano 2021-2023, pur nella consapevolezza che la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, prevede di rinviare la definizione dei criteri di rotazione alla definizione della macrostruttura organizzativa dell'agenzia prevista dalla legge istitutiva di ALISEO.

La rotazione del personale risulta difficilmente praticabile in relazione alle ridotte dimensioni dell'ente, il numero esiguo di personale presente e alla necessità di preservare un'efficiente ed efficace funzionalità dell'Agenzia.

### **Articolo 18- Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari**

L'ente assegnerà ad altro servizio il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, con motivazione adeguata del provvedimento con cui sarà disposto lo spostamento:

- per il personale non dirigenziale, la rotazione si riferirà in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio;
- per il personale dirigenziale, si intenderà la revoca dell'incarico dirigenziale oppure la ri-attribuzione di altro incarico.

### **Art. 19- Adozione di misure per la tutela del whistleblower**

Ogni soggetto che venga a conoscenza di comportamenti illeciti o del mancato rispetto delle disposizioni contenute nel presente piano e nella normativa correlata è tenuto a fornire tempestiva segnalazione al responsabile della prevenzione, anche per il tramite del dirigente.

L'art.1, comma 1, della L. 179/2017 ha ulteriormente modificato, nell'ambito del d.lgs. n.165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. La disposizione pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 3 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

L'Agenzia, con decreto del direttore generale n. 137 del 2 aprile 2020 ha aderito al progetto "Whistleblowing PA promosso da "Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali" e ha adottare la piattaforma informatica gratuita WhistleblowingPA che risulta conforme alla Legge n. 179/2017 "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" e alle Linee Guida ANAC in tema di tutela dei segnalanti allo scopo di favorire l'accesso alla piattaforma digitale da parte dei dipendenti, collaboratori, o consulenti dell'Agenzia, e anche da parte di lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi.

La sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale e la intranet di Aliseo sono state integrate con la procedura di gestione delle segnalazioni di condotte illecite sulla base delle linee guida contenute nella determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 dell'ANAC.

L'Agenzia considera principio imprescindibile la tutela e la non discriminazione di coloro, fra i dipendenti e collaboratori, che segnalano comportamenti illeciti o anomalie nel funzionamento della pubblica amministrazione.

Tale norma introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, secondo cui il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

In particolare, per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili; la norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico.

Pertanto, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, che valuterà la

sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione: il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- all'U.P.D., che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- all'Ispettorato della funzione pubblica, che valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni.

Il sistema adottato prevede inoltre che:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Il sistema approntato nell'Agenzia appare proporzionato alla realtà dell'ente.

## **SEZIONE II**

### **La trasparenza**

*(Art. 10 Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33)*

#### ***Premessa***

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento delle loro mansioni. Al riguardo si precisa che, a fronte del Comunicato del Presidente dell'ANAC del 12/04/2017 e del successivo Comunicato del Presidente dell'ANAC del 07/03/2018, con i quali l'Autorità rende nota la decisione di sospendere gli effetti della propria Determinazione n. 241/2017 "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d. lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d. lgs. 97/2016" (Delibera ANAC n. 382 del 12/04/2017), in merito agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14, co. 1, lett. c) ed f) e co. 1-ter, ultimo periodo, in ossequio alle indicazioni fornite da ANAC e nelle more della definizione di tali obblighi, in via cautelare è sospesa la pubblicazione dei dati patrimoniali e

redditali dei dirigenti fino a successiva comunicazione dell'Autorità AntiCorruzione.

Si è operata la piena integrazione dei riferimenti alla trasparenza e integrità nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ora anche della trasparenza (PTPCT), come indicato nella delibera n. 831/2016 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sul PNA 2016.

### **Articolo 20 -Supporto normativo**

Il D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016, costituisce la principale fonte normativa in materia di trasparenza e ai fini della stesura del presente programma.

Le altre fonti di riferimento sono rappresentate da:

- le delibere n. 105/2010 e n. 2/2012 della CIVIT, che definiscono il contenuto minimo e le caratteristiche essenziali del Programma, a partire dall'indicazione dei dati che devono essere pubblicati sul sito istituzionale delle amministrazioni e delle modalità di pubblicazione;
- le linee guida per i siti web della PA del 29 luglio 2011, previste dalla direttiva n. 8 del 26 novembre 2009 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, che hanno inteso suggerire alle PA criteri e strumenti per la riduzione dei siti web pubblici obsoleti e per il miglioramento di quelli attivi, in termini di principi generali, modalità di gestione, aggiornamento e contenuti minimi;
- la legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che all'art. 1 c. 15 stabilisce che la trasparenza sia assicurata mediante pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali;
- il provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n.243 del 15/05/2014, recante "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati";
- il d.lgs. 97/2016 "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";
- la delibera ANAC 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, del d.lgs. n.33/2013;
- la determinazione ANAC 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. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016;
- la circolare n.2 del 30 maggio 2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, relativa all'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA).
- la circolare n.1 del 2019 del Ministro per Pubblica Amministrazione, relativa all'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA).
- Delibera numero 1064 del 13 novembre 2019 - Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019

## **Articolo 21- Strumenti della trasparenza**

### **Portale istituzionale**

Il portale dell’Agenzia viene costantemente aggiornato.

### **Amministrazione Trasparente**

Ai fini della completa attuazione dei principi di trasparenza e integrità, sulla home page del sito dell’Agenzia è attiva la *sezione Amministrazione Trasparente*, in corso di costante aggiornamento.

Nel corso del 2021 si concluderà la revisione della struttura e il suo aggiornamento .

### **Albo Pretorio**

Sull’Albo Pretorio On Line viene effettuata la pubblicazione dei provvedimenti dell’Agenzia, in particolare di quelli relativi all’indizione di gare per l’affidamento di lavori, servizi e forniture pubbliche, a esiti di procedure di gara, ad approvazione di convenzioni con soggetti pubblici e privati, ad affidamento di incarichi esterni, all’emissione di bandi per selezione di personale attraverso mobilità e concorsi pubblici e ai relativi esiti, a regolamenti e avvisi riguardanti i servizi forniti e l’erogazione di contributi e sovvenzioni.

Gli atti sopra elencati rimangono pubblicati per un periodo di 15 giorni, terminato il quale vengono archiviati in una banca dati denominata “Albo pretorio storico”, presente nella sezione “Pubblicazioni e trasparenza”.

### **Posta Elettronica Certificata (PEC)**

L’Agenzia è dotata del servizio di Posta Elettronica Certificata, l’indirizzo istituzionale principale, a cui il cittadino può rivolgersi per qualsiasi tipo di risposta, è pubblicato sulla home page del sito ed è censito nell’IPA (Indice delle Pubbliche amministrazioni). Sono censiti nell’IPA anche indirizzi PEC specifici per le sedi territoriali, necessari soprattutto all’efficace svolgimento delle fasi di programmazione, gestione e controllo delle risorse del P.O. Fondo Sociale Europeo (FSE) 2014-2020.

In un’ottica di dematerializzazione dei documenti e di abbattimento dei costi, l’Agenzia utilizza la PEC per tutte le comunicazioni ufficiali ad altre pubbliche amministrazioni, per i cittadini che abbiano espresso la volontà di utilizzare questo mezzo di comunicazione e per la ricezione delle domande di partecipazione a concorsi pubblici.

## **Articolo 22 - Promozione della trasparenza**

L’Agenzia è impegnata nella direzione della comunicazione e informazione dei processi decisionali e operativi ai portatori di interesse:

- Studenti universitari;
- Alunni scuola primaria, secondaria di 1° e 2° grado e loro famiglie;
- Giovani coinvolti nei vari progetti riguardanti le “politiche giovanili” promosse dalla Regione Liguria;
- Le Istituzioni: Regione, Province, Comuni, Scuole, Università, Istituzioni per l’Alta Formazione Artistica e Musicale;
- Fornitori.

L’Agenzia ha definito la Carta dei Servizi che è pubblicata sul sito web dell’agenzia e che viene distribuita nelle iniziative organizzate da Aliseo.

Accanto e, in alcuni casi, precedenti a questo fondamentale strumento, si collocano altresì, le altre e svariate, per natura e portata, iniziative che l’Agenzia, persegue, nell’ottica di un interscambio comunicativo permanente con i portatori di interesse. Fra queste spiccano per importanza:

- organizzazione del Salone Orientamenti che rappresenta l’appuntamento annuale di presentazione dell’offerta in Liguria rispetto a scuola, università e formazione ed alle opportunità di lavoro offerte dalle aziende;

- organizzazione della Giornata della Trasparenza dell’Agenzia;
- organizzazione del Forum Internazionale sull’Orientamento permanente;
- orientamento, attraverso i media radiofonici e la carta stampata, rivolto ai giovani studenti in uscita dalla scuola secondaria, ai giovani alla società (lavoro, sociale, interessi, valori) con l’obiettivo di indirizzarli nella scelta del loro futuro;
- progettazione e organizzazione di “Sailor” la nave dell’orientamento ai mestieri e alle professioni del mare;
- l’organizzazione di incontri trimestrali con i rappresentanti degli studenti universitari alloggiati presso le strutture abitative dell’Agenzia. Entro il 15 novembre di ogni anno sono indette le relative elezioni;
- introduzione della procedura per la gestione dei reclami che fornisce la possibilità, da parte degli utenti, di presentare reclami e richiesta di rimborso, tramite apposito modulo, pubblicato nella Carta dei Servizi e disponibile sul sito dell’Agenzia. Questa procedura si ispira alla norma UNI 10600:2001 “Presentazione e gestione dei reclami per i servizi pubblici”.

Il mancato rispetto degli standard garantiti dà diritto ad un rimborso forfetario agli utenti che ne faranno richiesta;

### ***Articolo 23- Individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati.***

#### ***Adeguamento delle attività e dei processi alla normativa in materia di data protection e privacy.-***

##### ***individuazione dei responsabili***

All’art.10 del d.lgs. 33/2013 è chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all’interno di ogni ente, l’individuazione, l’elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l’indicazione dei soggetti responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

L’Allegato n.1 al presente PTPCT “Mappa trasparenza” definisce gli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, come modificato al d.lgs. n. 97/2016.

Si consideri, ad esempio, quanto previsto dall’art. 43, c.4, del d.lgs. 33/2103 riguardo all’accesso civico di cui al successivo articolo.

Nell’anno 2020 si è provveduto a coinvolgere tutti i responsabili di servizio nelle attività da svolgere per adempiere agli obblighi della trasparenza così come da normativa vigente. Nel 2021 si procederà l’individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso informativo è funzionale al sistema delle responsabilità che il d.lgs. 33/2013 articola con riferimento ad ognuno dei soggetti considerati.

In attuazione del Reg. Ue 2016/679 e del Codice Privacy così come novellato dal D.lgs 101/18, è stato implementato l’adeguamento delle attività e dei processi alla normativa in materia di data protection e privacy. In particolare, sono state predisposte le informative per i benefici e i concorsi e si è proceduto alla pseudominizzazione delle graduatorie.

Le attività in materia privacy, infatti, incidono anche nella sfera della trasparenza, soprattutto per quanto concerne gli atti sottoposti a pubblicazione online.

L’Agenzia nel corso del 2021 concluderà l’adozione di criteri utili per una corretta pubblicazione degli stessi che rispetti da un lato la normativa sulla trasparenza e dall’altro la riservatezza dei dati personali, onde evitare una diffusione non autorizzata di dati.

Nell’anno 2020 si è provveduto a coinvolgere tutti i responsabili di servizio nelle attività da svolgere per adempiere

agli obblighi della trasparenza così come da normativa vigente.

Nel 2021 si è già proceduto all'approvazione delle "Disposizioni di Adeguamento al nuovo GDPR sulla Privacy ai sensi del Regolamento UE 2016/679" che prevedono la nomina dei dipendenti/funzionari di ALISEO a soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 29 del Regolamento UE 2016/679; verrà altresì implementata la nomina dei Responsabili Esterni.

Inoltre, insieme ai responsabili delle varie fasi del flusso informativo si procederà all'aggiornamento del Registro dei Trattamenti.

Sono inoltre previsti momenti formativi per il personale di ALISEO in materia di trasparenza e privacy nonché una verifica delle misure di sicurezza tecniche ed informatiche utilizzate da Aliseo

### **Articolo 23- Accesso Civico**

Il D.lgs. 97/2016 ha modificato ed integrato il D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 (cd. "decreto trasparenza"), con particolare riferimento al diritto di accesso civico, formalizzando le diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini:

- **accesso civico "generalizzato"** che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;
- **accesso civico "semplice"** correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione (art. 5 D.lgs 33/2013); le modalità e i responsabili della procedura di accesso civico sono pubblicati sul sito istituzionale al link "Amministrazione Trasparente\Altri contenuti\Accesso Civico";
- **accesso documentale** riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari. (artt. 22 e succ. L.241/90).

Coesistono dunque nell'ordinamento tre diverse forme di accesso (generalizzato, civico e documentale), ognuna delle quali ha discipline e scopi distinti dalle altre.

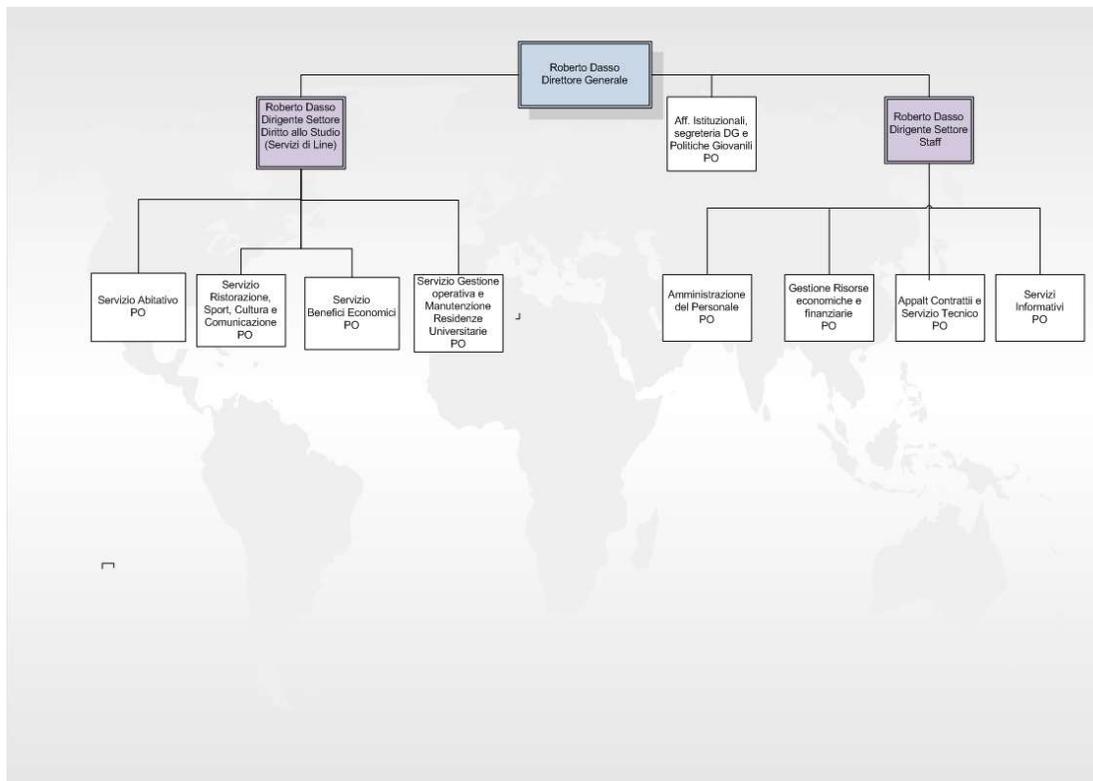
Le modalità di attivazione dell'accesso civico generalizzato, dell'accesso civico semplice, dell'accesso documentale, l'iter e le esclusioni e le limitazioni all'accesso, così come dettagliate nella Determinazione ANAC n.1309 del 28/12/2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 3 del d.lgs 33/13", sono state approvate con Decreto del Direttore Generale Decreto - n. 68 del 24/02/2020 "APPROVAZIONE DISPOSIZIONI SUL DIRITTO DI ACCESSO DOCUMENTALE,CIVICO E GENERALIZZATO" e pubblicate nella sezione "Trasparenza" del sito web di ALISEO.

Il RPCT verifica e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

## SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

#### MACROSTRUTTURA DI ALISEO APPROVATA CON DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE DI ALISEO N. 185 DEL 18 GIUGNO 2022



### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Piano del lavoro agile introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e cercando, dall'altro, di differenziare tale nuova modalità dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione). Come noto durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con legge 24 aprile 2020, n. 27.

Questo ha sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni. Tuttavia, in ragione della nuova positiva fase dell'esperienza pandemica, risulta necessario

porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale individuando quale via per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

In attesa di quanto sarà previsto nei CCNL per tutti i comparti si applicano le linee guida in materia di lavoro

agile nelle pubbliche amministrazioni ai sensi del Decreto 8 ottobre 2021 (in G.U. 13 ottobre 2021, n. 245) del

Dipartimento della funzione pubblica, “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni” e che hanno l’obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l’orientamento ai risultati, che concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche

amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell’equilibrio fra vita professionale e vita privata. In tal senso, l’intervento si propone di delineare la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa c.d. agile avendo riguardo al diritto alla disconnessione, al diritto alla formazione specifica, al diritto alla protezione dei dati personali, al regime dei permessi e delle assenze ed alla compatibilità con ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale.

Fermo restando che il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l’accesso a tale tipologia di lavoro è autorizzato dall’amministrazione.

Ai fini suddetti ALISEO ha provveduto ad effettuare:

1) Una mappatura al fine di individuare i servizi che possono essere resi con lavoro agile, definendo altresì le attività di seguito riportate che NON possono essere rese mediante tale tipologia di lavoro:

- Attività connesse alla Ristorazione
- Attività connesse alla Gestione Operativa delle Residenze Universitarie
- Attività connesse alla Gestione della Cassa Economale
- Attività connesse al Servizio Tecnico

2) Opportune verifiche affinché lo svolgimento delle prestazioni in modalità agile individuate per ciascun servizio, non comportino pregiudizio o non riducano in alcun modo la fruizione e la qualità dei servizi nei confronti degli utenti. Con riguardo a questa ultima finalità, le condizioni di svolgimento del lavoro agile consentiranno di migliorare la qualità dei servizi erogati;

3) Un piano di durata settimanale dello svolgimento del lavoro agile: fermo restando che la modalità in presenza rappresenta la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione si prevedono almeno tre giorni in presenza e non più di due da svolgersi in modalità a distanza, in caso di attività svolta a tempo pieno e un giorno in caso di attività svolta in part-time al 50%, da definirsi nell’apposito accordo individuale e previo consenso del responsabile del Servizio, in modo da garantire un’equilibrata rotazione del personale;

4) Specifici percorsi di formazione per il lavoro agile.

Sono state altresì individuate le condizioni prioritarie ai fini dell’autorizzazione nel rispetto di quanto previsto dall’art. 18, comma 3-bis della legge n. 81/2017 e pertanto assumono carattere prioritario le richieste di esecuzione del rapporto in modalità agile formulate:

1) dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità;

2) dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell’art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Sono individuate inoltre condizioni prioritarie per:

3) i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all’art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all’art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, lavoratori immunodepressi e familiari conviventi di persone immunodepresse (art. 39, D.L. n. 18/2020: la disposizione si applica fino al termine dello stato di emergenza attualmente fissato al 31 dicembre 2021).

Fatte salve le suddette priorità, sono previsti ulteriori criteri, sulla base delle indicazioni del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 19 ottobre 2020:

4) le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi;

5) la presenza nel medesimo nucleo familiare di figli minori di 14 anni;

6) la distanza dalla zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché il numero e la tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e i relativi tempi di percorrenza.

Tenuto conto di quanto previsto dal D.M. 8 ottobre 2021 si precisa quanto segue:

- lo svolgimento del lavoro agile non deve pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi verso gli utenti;
- non devono sussistere situazioni di lavoro arretrato ovvero, se le stesse sono presenti, deve essere stato adottato un piano di smaltimento dello stesso.

La prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi è svolta in presenza, eccetto casi del tutto particolari riconducibili alle situazioni sopra descritte.

#### LE CONDIZIONI PER L'ACCESSO ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN FORMA AGILE

##### Condizioni tecnologiche

L'amministrazione si impegna a mettere a disposizione dispositivi informatici e digitali necessari al lavoro a distanza. È comunque consentito, a termini dell'art. 87 del D.L. n. 18/2020, l'utilizzo di dispositivi in possesso del lavoratore qualora l'amministrazione non sia in grado di fornire tempestivamente i propri.

##### Sicurezza

L'accesso ai programmi e sistemi aziendali è consentito esclusivamente attraverso VPN (Virtual Private Network, una rete privata virtuale che garantisce privacy, anonimato e sicurezza) verso l'ente, oppure ad accessi in desktop remoto ai server.

##### Accesso al lavoro agile

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori dipendenti, che abbiano superato il periodo di prova – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e

indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato - nonché ai lavoratori in somministrazione.

##### Accordo individuale

L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo (dalla data di sottoscrizione dell'accordo individuale fino all'approvazione del PIAO che dovrà avvenire entro il 31/01/2022 salvo diversa disposizione) ;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;
- d) tempi di riposo del lavoratore e misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione; del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

e) modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i..

Le condizioni dell'accordo individuale

Sono condizioni per definire l'accordo:

- gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; gli obiettivi vengono individuati sulla base della mappatura dei procedimenti di lavoro anche ricavabili dal Piano della performance, ed applicabili alla qualifica e profilo del soggetto destinatario dell'autorizzazione. Il responsabile del Servizio e il lavoratore prevedono incontri periodici per monitorare i risultati della prestazione lavorativa in modalità agile,
- le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;
- le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.

Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

- La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai CCNL.
- In ogni caso deve essere individuata una fascia di inoperabilità (disconnessione) - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia coincide con il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto.
- Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 del CCNL 12 febbraio 2018, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992.
- Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, né riposi compensativi, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio. L'eventuale debito orario accumulato durante le giornate di lavoro agile potrà essere saldato esclusivamente durante le successive giornate di lavoro prestate in presenza.
- In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio Dirigente o Responsabile del Servizio. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.
- Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Formazione

- Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.
- La formazione perseguirà l'obiettivo di addestrare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e

degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024

#### Premessa

- La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017. Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.
- La definizione del Piano di fabbisogno 2022/2024, dovrà tener conto, da un lato, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6ter del D.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.lgs. 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute sugli assetti organizzativi dell'Ente della riforma. Trattandosi di programmazione triennale risulteranno rilevanti anche le eventuali modifiche che potrebbero intervenire in corso d'anno.
- Il presente Piano triennale per il Fabbisogno del Personale viene redatto in conformità con le disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.

#### L'organizzazione dell'ente

L'Agenzia ligure per gli studenti e l'orientamento (ALISEO) è stata istituita da Regione Liguria con LR 05/12/2018, n. 25 ed è Ente del settore regionale allargato, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, patrimoniale, contabile, organizzativa e di proprio personale.

A seguito degli artt. 13 e 14 della Legge regionale 29.12.2021, n. 22 "Disposizioni collegate alla legge di stabilità regionale 2022", è stata modificata la legge regionale 5 dicembre 2018, n. 25 istitutiva di ALISEO con trasferimento dell'attività di Orientamento ad ALFA con decorrenza 1° gennaio 2022.

L'organizzazione gestionale di ALISEO è articolata nel Settore del Diritto allo Studio e Settore di Staff.

– Il Settore Diritto allo Studio gestisce gli interventi relativi ai benefici economici sia per studenti universitari sia per allievi e studenti della scuola in generale, le residenze universitarie e i centri di ristorazione. Il Settore è articolato nei seguenti Servizi:

Servizio Benefici economici

Servizio Ristorazione Sport e Cultura e Comunicazione

Servizio Abitativo

Servizio Gestione operativa delle residenze universitarie

– Il Settore Staff gestisce tutti i procedimenti relativi alle operazioni finanziarie e di bilancio, nonché alla gestione giuridica ed economica del personale dell'Agenzia, alle attività di appalti lavori e forniture nonché i servizi tecnici e informativi.

Servizio Affari Istituzionali e Giuridica dell'Amministrazione del Personale

Servizio Contabilità Bilancio e Economica dell'Amministrazione del Personale

**Il fabbisogno di personale**

ALISEO, Ente del settore regionale allargato, istituito da Regione Liguria a far data dal 1° gennaio 2019, determina, con la predisposizione del presente piano, il fabbisogno di personale con programmazione 2022/2024.

Si riporta la dotazione organica dell'Agenzia così come stabilito dall'art. 17, comma 4 della L.R. istitutiva n. 25 del 05/12/2018, tenendo conto delle unità di personale presenti alla data del 30 giugno 2018 in ALFA nell'Area del Diritto allo Studio e nel Servizio Orientamento, Politiche giovanili e Manifestazioni di ALFA di cui al comma 1 della suddetta legge regionale e delle unità di personale di cui al comma 2 della legge stessa.

CATEGORIA	PROFILO	PERSONALE TEMPO INDETERMINATO AL 30.6.2018	PERSONALE TEMPO DETERMINATO AL 30.6.2018	DOTAZIONE ORGANICA
DIRIGENTE		1		1
CATEGORIA D ACCESSO D3	SPECIALISTA AMM.VO	5		5
	SPECIALISTA TECNICO	1		1
CATEGORIA D ACCESSO D1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	9		9
	SPECIALISTA TECNICO	2		2
CATEGORIA C	ASS. AMM/CONTABILE	20	2	22
	ASS. RISTORAZIONE	1		1
CATEGORIA B ACCESSO B3	COADIUTORE RISTORAZ.	1		1
CATEGORIA B ACCESSO B1	OPERATORE AMM.VO	2		2
	ADDETTO RISTORAZIONE	9		9
	ADDETTO RESIDENZE	9	2	11
TOTALI		60	4	64

Nella tabella sottostante vengono riportate le cessazioni intervenute dal 30.6.2018, quale data di riferimento così come indicato all'art.17, comma 1 della legge regionale istitutiva di ALISEO n. 25/2018, e le previste cessazioni sino all'anno 2023 con indicazione della relativa capacità assunzionale tenendo conto degli incrementi relativi agli istituti previsti dal Contratto Collettivo, della vacanza contrattuale e dell'elemento perequativo aggiornati sino

all'anno 2022.

ANNO	CATEGORIA	N.	CAUSALE	SPESA CESSATI
2018	B	2	Cessazione collocamento riposo	a42.523,88
2018	C	1	Cessazione collocamento riposo	a23.479,66
2019	B	1	Cessazione collocamento riposo	a20.148,57
2019	D	1	Cessazione collocamento riposo	a26.133,38
2019	C (TD)	2	Cessazione dimissioni volontarie	45.192,78 quota non computata
2020	D	3	Cessazione collocamento riposo	a96.140,26
2020	C	1	Cessazione collocamento riposo	a23.144,11
2020	D	1	Mobilità volontaria in uscita v/Regione Liguria	24.793,31
2021	B	1	Mobilità volontaria in uscita v/Comune di Genova	21.582,35
2021	C	1	Cessazione dimissioni volontarie	22.572,36
2021	D	4	Cessazione collocamento riposo	a107.350,06
2021	B	5	Cessazione collocamento riposo	a95.435,12
2021	C	2	Cessazione (vincitori concorso cat D)	45.162,17
2021	DIRIGENTE	1	Cessazione collocamento riposo	a90.252,76
			<b>TOTALE ANNI 2018-2021</b>	<b>638.717,99</b>

Si specifica che:

- facendo riferimento al DL 30 aprile 2019, n. 34, che regola le assunzioni di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni secondo il principio di sostenibilità finanziaria, sono state computate quali capacità assunzionali, le cessazioni riferite a n. 1 unità cat D in mobilità in uscita verso Regione Liguria e n. 1 unità cat B in mobilità in uscita verso Comune di Genova
- non sono state computate quali capacità assunzionali le cessazioni di n. 2 unità cat C a tempo determinato per 45.192,78
- la spesa riferita al Dirigente cessato è comprensiva dell'indennità di posizione

2022	C	1	Cessazione dimissioni volontarie 16/01/2022	22.596,39
2022	D	1	Cessazione collocamento a riposo in data 28/02/2022	26.013,61
2022	B	1	Cessazione collocamento a riposo in data 31/03/2022	20.304,01
			<b>TOTALE ANNO 2022</b>	<b>68.914,01</b>

2023	C	1	Cessazione collocamento a riposo	22.728,63
			<b>TOTALE ANNO 2023</b>	<b>22.728,63</b>

Si riportano gli utilizzi delle sopraindicate capacità assunzionali negli anni 2019-2021 tenendo conto degli incrementi relativi agli istituti previsti dal Contratto Collettivo della vacanza contrattuale e dell'elemento perequativo aggiornati sino all'anno 2022:

2020	B	2	Stabilizzazione art. 20, comma 1 D.Lgs 75/2017 (Decreto Direttore generale di ALFA 4/12/2018, n. 2809)	40.328,60
2020-2021	B	4	Assunzione a seguito concorso pubblico n. 4 cuochi	85.056,44
2020-2021	C	9	Assunzione a seguito concorso pubblico per assistente amministrativo	203.367,51
2020-2021	D	5	Assunzione a seguito concorso pubblico per funzionario	122.582,40
			<b>TOTALE UTILIZZI 2019-2021</b>	<b>451.334,95</b>

Le capacità assunzionali da utilizzarsi nel triennio 2022/2024 sono quindi determinate:

Resti capacità assunzionale 2018/2021	187.383,04
Capacità assunzionale anno 2022	68.914,01

Infine vengono riportate le cessazioni intervenute quali mobilità "neutra"

2019	C	3	Mobilità volontaria in uscita	67.804,89
------	---	---	-------------------------------	-----------

Nell'anno 2020 si è proceduto al reclutamento, mediante mobilità in entrata, di n. 1 unità cat D per una spesa di € 24.756,39. Il tetto di spesa residuo disponibile è pari ad € 43.048,50.

Si determina quindi il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024.

A seguito di legge regionale 29 dicembre 2021, n. 22 "Disposizioni collegate alla legge di stabilità regionale 2022 (Disposizioni per la formazione del Bilancio di previsione 2022 – 2024) – art. 13 -, la legge regionale 25/18, istitutiva di ALISEO è stata modificata all'art. 2 "Funzioni" sopprimendo la lettera a) del comma 2.

L'art. 14 della medesima Legge regionale 22/21, comma 2 stabilisce che n. 1 unità di categoria D e n. 1 unità di categoria C vengono trasferite da ALISEO ad ALFA con decorrenza 1° gennaio 2022.

Di seguito è riportata tabella che evidenzia il fabbisogno di personale distinto per profili professionali considerata una nuova dotazione organica variata nella sua composizione anche tenuto conto di quanto disposto dalla legge regionale 22/21.

CATEGORIA	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA DI CUI AL PIANO 2021-2023	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	PERSONALE IN SERVIZIO TENUTO CONTO DELLE CESSAZIONI PREVISTE NEL CORSO DEL 2022	FABBISOGNO	SPESA COMPLESSIVA DOTAZIONE ORGANICA (Trattamento fondamentale 13 mensilità)
DIRIGENTE		1	1		1	89.272,17
CATEGORIA D	SPECIALISTA AMM.VO	11	11	9	2	277.563,93
	SPECIALISTA TECNICO	4	3	3		78.652,19
CATEGORIA C	ASS. AMM/CONTABILE	24	23	19	4	520.136,85
	ASS. AMM/INFORMATICO		1		1	22.596,39

	ASS. RISTORAZIONE	1	1	1		22.625,27
CATEGORIA B	COADIUTORE RISTORAZ.	5	5	4	1	106.320,55
	OPERATORE AMM.VO	2	2		2	42.528,22
	ADDETTO RISTORAZIONE	7	6	6		106.223,23
	ADDETTO RESIDENZE	9	9	7	2	182.081,97
TOTALI		64	62	49	13	1.448.000,77

Si specifica che delle n. 13 unità riportate nella sopraindicata tabella, n. 2 si riferiscono a cessazioni di tempi determinati che non possono essere computate quali capacità assunzionali e n. 2 si riferiscono a cessazioni per mobilità "neutra". Infine si rileva che n. 2 unità cat B erano incluse nella dotazione organica iniziale quali tempi determinati. Nel corso dell'anno 2020, come riportato nella tabella degli utilizzi, è stato impiegato, quale capacità assunzionale, l'importo di € 40.328,60 al fine della stabilizzazione delle suddette unità.

Di seguito viene riportato il Piano occupazionale 2022-2024

categoria	Profilo vacante	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura	Settore/ Servizio di destinazione	Trattamento economico fondamentale 13 mensilità
		Concorsi pubblici	Selezione CPI	Legge 68/99	Mobilità	Progressione verticale	Trasferimento a seguito comando			
Dirigente *					1			2022	Settore Diritto Studio	89.272,17
Cat D accesso D1	Specialista Amm.vo *						1	2022	Settore Staff	24.516,48
Cat D accesso D1	Specialista Amm.vo/giuridico *				1			2022	Settore Staff	24.516,48

Cat C	Ass. informatico *	1						2022	Settore Staff	22.596,39
Cat B accesso B3	Coadiutore amm.vo *	1						2022	Settore Diritto allo Studio	21.264,11
<b>Utilizzo resti assunzionali 2018/2021</b>										<b>182.165,63</b>
CAT C	Ass. contabile**	1						2022	Settore Staff	22.596,39
Cat C	Ass. Tecnico**	1						2022	Settore Staff	22.596,39
Cat B accesso B3	Coadiutore amm.vo**	1						2022	Settore Diritto allo Studio	21.264,11
<b>Utilizzo capacità assunzionale 2022</b>										<b>66.456,89</b>

\* Assunzione prevista 2022. Vincitori procedura concorsuale 2022.

\*\* Assunzione prevista 2023. Vincitori procedura concorsuale 2022. Nel bando specifico riferimento a tempi differiti di assunzione.

Viene altresì inserita nel Piano occupazionale 2022-2024:

Cat C	Ass. Amm.vo				1			2022	Settore Staff	22.596,39
<b>Utilizzo mobilità "neutra"</b>										<b>22.596,39</b>

## PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022-2024

### PREMESSA NORMATIVA

Il D.lgs. 11/04/2006 n. 198 (*“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*), come seguito alla legge n. 125/1991 (*“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro”*), stabilisce che le Amministrazioni pubbliche predispongano *“piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambiti rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari. opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*, tendendo, in tal modo, a realizzare l’uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. In relazione a tale Piano, peraltro, la Direttiva 23 maggio 2007, più nota come *“Direttiva Nicolais - Pollastrini”*, ha meglio specificato i potenziali ambiti per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, sottolineando, in particolare, l’eliminazione e prevenzione delle discriminazioni, l’organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l’importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto ed alla valorizzazione delle diversità.

Il Decreto legislativo n. 165/2001 (come modificato dall’art. 21 della L. n. 183/2010), inoltre, dispone (art. 7, comma 1) che *“le pubbliche amministrazioni garantiscano parità ed opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, (...)”*, non solo in ordine all’accesso, al trattamento. e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale e alle promozioni, ma anche alla *“sicurezza sul lavoro”*.

Lo stesso testo da ultimo citato stabilisce (art. 7, comma 1, periodo finale) che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”* ed anche a tale scopo impone ad esse di costituire un *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (C.U.G.), su cui sono state impartite, di recente, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso i Ministri competenti, specifiche linee guida riguardanti le modalità di funzionamento.

Anche alla luce di tali norme, che specificano e valorizzano ulteriori ambiti di parità e di opportunità, questa Agenzia, attraverso il presente Piano Triennale delle Azioni Positive per le pari opportunità prende atto delle disposizioni vigenti e valorizza, nel presente testo, il cambiamento normativo estendendo, adeguatamente, il campo delle azioni positive da intraprendere nel triennio 2022-2024.

### ANALISI PER GENERE DEL CONTESTO INTERNO

In via preliminare non si può prescindere da una ricognizione sulla attuale ripartizione per genere dell’organico di Aliseo (personale a tempo indeterminato in servizio al 31 gennaio 2022), riscontrando così che non sono presenti situazioni di squilibrio di genere a svantaggio delle donne, come risulta dalla tabella che segue:

Suddivisione personale per genere e categoria al 31/01/2022	Maschi	Femmine	Totale
Categoria			
B	11	7	18
C	5	15	20
D	1	6	7
Direttore	1		1
Posizionati (D)	3	4	7
Totale	21	32	53

Suddivisione per fascia d’età

	25-29	30-40	41-50	51-64	65-67
Maschi	1	4	5	11	
Femmine	2	5	6	17	2
% sui totali	5,66	16,98	20,75	52,83	3,77

Suddivisione per Servizio

Servizio	Maschi	% su totali	Femmine	% su totali	Totale
Servizio Affari Istituzionali e Giuridica Amm. Personale	1	1,88	3	5,66	4
Servizio Contabilità Bilancio Econ Amm. Personale			3	5,66	3
Servizio Abitativo	3	5,66	3	5,66	6
Servizio Sistemi Informativi	1	1,88			1
Servizio Gestione Operativa delle residenze universitarie	7	13,20	5	9,43	12
Servizio Appalti Contratti Servizi Tecnici			4	7,54	4
Servizio Benefici Economici			6	11,32	6
Servizio Ristorazione, Sport, Cultura e Comunicazione	8		7	13,20	15
Servizio Orientamento			1	1,88	1
Comando			1	1,88	1

PART – TIME

	25-29	30-40	41-50	51-64	65-67	Totale
--	-------	-------	-------	-------	-------	--------

Maschi			1	1		2
Femmine			2	3		5

#### SMART WORKING

	25-29	30-40	41-50	51-64	65-67	Totale
Maschi			1			1
Femmine		1	3	3		7

#### L. 104/92

	Maschi	Femmine	Totali
L. 104/92	3	2	5

#### CONSIDERAZIONI

Da un'analisi dei dati sopra esposti si possono trarre le seguenti considerazioni:

1) Parità di genere. La presenza femminile tra il personale dell'Agenzia è cresciuta nell'ultimo triennio fino a raggiungere a gennaio del 2022 il 60,37%. Le procedure concorsuali finalizzate al reclutamento del personale posti in essere da ALISEO nel corso del 2021 hanno registrato una maggior presenza di donne sia tra i candidati che tra i vincitori in quasi tutti i profili professionali.

2) Diminuisce l'età anagrafica dei dipendenti. Il 53% circa dei dipendenti di Aliseo copre la fascia di età compresa tra i 51-64 anni in flessione rispetto al dato registrato nel 2019 che si attestava al 60% circa, si registra infatti un 5,66% nella fascia 25-29 (il dato era pari a zero nella precedente rilevazione) e un aumento della fascia 30-40 che passa da 9,68% a 16,98%. Diminuisce anche il dato della presenza nella fascia 65-67 che passa dal 9,68 al 3,77.

Dati, quelli sopra riportati, in linea con la media nazionale: l'età media (in leggero calo) nella PA è di 50 anni, con ampie differenze tra i comparti: supera i 55 anni in enti come Cnel, Presidenza del Consiglio e Carriera Penitenziaria, è di 39 anni nelle Forze Armate. Gli over 60 rappresentano il 16,3%, gli under 30 appena il 4,2%.

Il rinnovamento, non solo generazionale, che sta interessando il settore pubblico in generale e nello specifico quello dell'Agenzia induce a pensare a cambiamenti sostanziali senza adagiarsi sui traguardi già raggiunti. Nel 2021 per Aliseo si è aperta una nuova stagione di concorsi che proseguirà nel prossimo triennio con l'intento di consentire un ampio turn over e al tempo stesso un rafforzamento dei servizi resi.

#### 3) Prevalenza di genere

Nei servizi amministrativi e di staff vi è una forte predominanza del genere femminile, dove è netta la prevalenza di lavoratrici impiegate soprattutto nella categoria C (28,30% sulla totalità dei dipendenti) e D posizionati (57,14 nella categoria). Quattro dei nove servizi di Aliseo contano il 100% di presenza di donne: il servizio Contabilità, Bilancio e Economica dell'Amministrazione del Personale, il servizio Appalti Contratti Servizi Tecnici, il Servizio Benefici Economici, il Servizio Orientamento, mentre il Servizio Sistemi Informativi non ha presenza femminile considerata l'esiguità del numero di lavoratori (1).

#### 4) Gli strumenti di conciliazione.

Il part-time.

L'osservazione dei dati sulla fruizione delle differenti possibilità di articolazione flessibile dell'orario di lavoro per dipendenti con particolari esigenze familiari (assistenza di figli, congiunti e/o genitori anziani) è una area di significativo interesse. Nel 2021 le donne, prevalentemente occupate nella categoria C, ricorrono più degli uomini al contratto di lavoro a tempo parziale. In campo femminile, la scelta di ridurre l'orario di lavoro è principalmente legata al lavoro di cura. Da questi primi dati emerge ancora una volta che la cura della famiglia è soprattutto a carico delle donne. E' opportuno rilevare che, nonostante la normativa vigente preveda la possibilità di ricorrere ad una percentuale di utilizzo di questa forma contrattuale non superiore al 25% della dotazione organica per ogni categoria, il part-time in questa Agenzia è chiesto solo dal 13,20% del totale dei dipendenti. Ciò è probabilmente dovuto, oltre che a ragioni economiche, anche al fatto che l'Agenzia ha adottato una forma di flessibilità dell'orario di lavoro adeguata alle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici.

L. 104/1992.

Per quanto riguarda l'uso degli istituti previsti per i permessi richiesti da un genitore, dal coniuge o da un familiare per assistere un parente o affine entro il secondo grado di parentela, nel corso del 2021 il 9,43% del personale, in maniera quasi paritaria fra lavoratrici e lavoratori (3 maschi e 2 femmine), ha usufruito dei permessi ai sensi della L.104/1992.

Il piano delle azioni positive, più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, (dove raggiunge il 57,14 %) deve essere quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, ad incrementare il livello del benessere lavorativo nell'Agenzia ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Il presente Piano evidenzia dapprima i principi cui deve uniformarsi l'attività dell'Agenzia, quindi gli obiettivi che Aliseo intende realizzare in materia nel triennio 2022/2024 e infine elenca la specifica delle concrete ed innovative azioni positive che si intendono perseguire.

#### SMART WORKING

In Italia il c.d. lavoro agile è stato introdotto dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Con tale norma il legislatore ha previsto una specifica modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto conferendogli, da un lato, autonoma disciplina e cercando, dall'altro, di differenziare tale nuova modalità dal telelavoro, che già riscontrava una normativa di riferimento sia nel settore pubblico (a partire dalla legge 16 giugno 1998, n. 191, e poi con d.P.R. 8 marzo 1999, n. 70) sia nel settore privato (grazie all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004, di recepimento dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002, e alla contrattazione collettiva che vi aveva dato esecuzione). Come noto durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con legge 24 aprile 2020, n. 27.

Questo ha sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni nonché la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni. Tuttavia, in ragione della nuova positiva fase dell'esperienza pandemica, è stato necessario porsi nell'ottica del superamento della gestione emergenziale individuando quale via per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della contrattazione collettiva e quella della disciplina da prevedersi nell'ambito del presente Piano.

In attesa di quanto sarà previsto nei CCNL per tutti i comparti si applicano le linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni ai sensi del Decreto 8 ottobre 2021 (in G.U. 13 ottobre 2021, n. 245) del Dipartimento della funzione pubblica, "Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni" e che hanno l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, che concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata. In tal senso, l'accesso allo smart working attraverso la predisposizione di accordi individuali, si propone di delineare

la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa c.d. agile avendo riguardo al diritto alla disconnessione, al diritto alla formazione specifica, al diritto alla protezione dei dati personali, al regime dei permessi e delle assenze ed alla compatibilità con ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale.

ALISEO ha provveduto alla sottoscrizione degli accordi individuali con i dipendenti che hanno presentato istanza, a seguito dell'approvazione di apposite disposizioni in grado di conciliare le esigenze di servizio con quelle dei propri dipendenti.

#### PRINCIPI, OBIETTIVI E AZIONI POSITIVE

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, Aliseo si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi di carattere generale che Aliseo intende perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere anche psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Al fine di raggiungere i suddetti obiettivi vengono individuate le seguenti azioni positive:

- a) Istituzione del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) ;
- b) garantire e consentire il pieno funzionamento del C.U.G. potenziandone il supporto, in particolare per l'attuazione del regolamento e suo funzionamento;
- c) verifica della situazione di valutazione dei rischi lavorativi, con particolare attenzione alle peculiarità legate al genere dei lavoratori;
- d) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- e) attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità o comunque da periodi di lunga assenza;
- f) miglioramento dell'articolazione dell'orario di lavoro part-time per venire incontro alle esigenze lavorative e familiari del dipendente: maggiore flessibilità nell'articolazione oraria del part-time nel calendario settimanale, mensile, annuale, nel rispetto del regolamento in vigore;
- g) incentivare lo smart – working al fine di consentire ai dipendenti di conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della produttività dell'agenzia;

- f) promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulle azioni per il benessere lavorativo e le pari opportunità. Pubblicazione e diffusione del Piano Triennale della Azioni Positive e monitoraggio periodico delle attività svolte;
- g) aggiornamento nel sito internet istituzionale dell'area dedicata alle pari opportunità e dell'informazione sull'attività del C.U.G.;
- h) collaborazione con il Responsabile della sicurezza per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in un'ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo;
- i) nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, Aliseo si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. La dotazione organica dell'Agenzia deve essere strutturata in base alle categorie ed ai profili professionali previsti dal vigente CCNL, senza alcuna prerogativa di genere;
- j) le attività formative e di aggiornamento dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentire a tutti i dipendenti una crescita professionale e/o di carriera, senza discriminazione di genere. Le attività formative dovranno essere organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del lavoratore con le sue specifiche necessità personali e/o familiari, nonché con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro part-time;
- k) pur in assenza di attività formativa all'interno dell'Agenzia i momenti dedicati all'approfondimento ed all'aggiornamento delle conoscenze, per quanto possibile, dovranno essere previsti in orari che consentano una agevole partecipazione delle lavoratrici part-time ed ai soggetti svantaggiati;
- l) prevedere riunioni di area con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Co.dir.

#### PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2022-2024

##### PREMESSA

La formazione è ritenuta una leva imprescindibile per il perseguimento delle finalità previste dall'art. 1 – comma 1 – del D. Lgs. 165/2001: accrescere l'efficienza delle Amministrazioni, razionalizzare il costo del lavoro pubblico e realizzare il miglior utilizzo delle risorse umane. Il Presente Piano - si uniforma – altresì - alle indicazioni normative e contrattuali in materia di formazione che evidenziano l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale dell'Ente. Dopo la condivisione del Piano nella trattativa sindacale, si adotterà il documento con Decreto direttoriale. Il programma nasce dinamico per cui potrà venire integrato annualmente a fronte di nuove esigenze. Quando si parla di qualità di risorse umane, non si può prescindere dall'elemento fondamentale che le qualifica che è rappresentato dalla formazione permanente del personale, vero motore dei processi di cambiamento e innovazione di tutta la macchina regionale.

La formazione deve divenire una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane. Le organizzazioni per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei prodotti e servizi, devono oggi fondarsi sulla conoscenza e sullo sviluppo delle competenze. La formazione è anche una componente essenziale di quello che è definito "benessere organizzativo". I sistemi di formazione devono rafforzare l'integrazione con l'organizzazione del lavoro, migliorare il riconoscimento per il raggiungimento degli obiettivi, sviluppare percorsi formativi anche in considerazione di quelli che saranno i fabbisogni professionali dei prossimi anni, rendere trasparenti i processi di qualificazione e progressione dei dipendenti cercare un equilibrio con i bisogni individuali.

La valorizzazione delle risorse umane, partendo dal management pubblico fino al personale, è un elemento imprescindibile per la crescita complessiva, quantitativa e qualitativa, dei servizi erogati. Il piano di formazione vuole essere uno strumento di programmazione snello e concentrato sui progetti formativi.

Al fine di assicurare una maggiore incisività delle azioni previste le proposte sviluppate avranno come cardine la crescita delle competenze del personale. Le competenze del personale sono decisive per la capacità delle organizzazioni di acquisire conoscenza e di utilizzarla per innovare. L'innovazione esige oggi, più che mai, l'acquisizione di competenze trasversali.

La formazione in questo contesto svolge un ruolo centrale per il mantenimento delle competenze esistenti, per lo sviluppo di nuove figure professionali e per la riqualificazione di quelle presenti.

#### OBIETTIVI

La profonda riforma della pubblica Amministrazione ha posto l'esigenza di passare ad un sistema formativo che non fosse una somma di corsi, incidente principalmente sulle risorse finanziarie, ma bensì un sistema d'invertenti coordinati ed organici di sviluppo e potenziamento delle competenze del personale che incidano sui contesti organizzativi e siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Ente.

Il programma di formazione si propone pertanto di:

- preparare il personale a ricoprire adeguatamente le posizioni e i ruoli ricoperti di volta in volta promuovere in tutti i dipendenti la consapevolezza del proprio ruolo in una P.A che cambia;
- aggiornare le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti alle competenze necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente;
- favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici predisponendo le professionalità richieste;
- garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi;
- migliorare le capacità del management nel raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

La rilevanza che si vuole riconoscere alla formazione esprime l'impegno di ALiSEO, anche in materia di formazione del personale, a garantire le pari opportunità tra uomo e donna, e s'impegna anche con iniziative specifiche al consolidamento di una cultura della diversità di genere e di pari opportunità. La programmazione della formazione del personale di ALiSEO per il triennio 2022 – 2024 tiene conto dell'evoluzione che ha interessato la struttura organizzativa dell'Ente. Le azioni formative da attuare dovranno quindi supportare i cambiamenti intervenuti nell'organizzazione dell'Ente, in termini di ricollocazione delle risorse umane, modifica di ruoli e nuove assegnazioni di funzioni, con il fine ultimo di sostenerne le strategie e le policy. La formazione sarà volta, quindi, a sviluppare le conoscenze e la consapevolezza del personale operante nei vari servizi per il raggiungimento dei macro obiettivi di governo: gli apprendimenti acquisiti con la formazione arricchiscono il patrimonio di competenze delle risorse umane dell'Ente, migliorando le performance lavorative e la capacità di erogare servizi. La formazione diviene un

valore aggiunto per il personale, in particolar modo in periodi come quello che sta investendo attualmente la Pubblica Amministrazione, in cui gli apparati pubblici e le rispettive funzioni e procedure sono travolti da continue modifiche normative, volte a cambiare il modo di lavorare e i contesti di riferimento negli enti pubblici.

Per il triennio le attività formative si concentreranno, dunque, sia sulle conoscenze specifiche, relative ai diversi ambiti professionali presenti nell'Ente, che sulle competenze trasversali, e dovranno integrarsi con quelle derivanti da obblighi di legge, secondo le seguenti direttrici di intervento:

- formazione amministrativa e giuridico normativa del personale con particolare riferimento alle recenti riforme per la semplificazione e la lotta alla corruzione;
- reingenerizzazione dei procedimenti amministrativi;
- formazione informatica e telematica;
- formazione economico finanziaria e sul controllo di gestione
- e-government e comunicazione.
- formazione sulla sicurezza.

La formazione sarà adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione da parte dei dipendenti inquadrati in tutte le categorie e i profili professionali.

#### MODALITÀ DI EROGAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

I servizi formativi possono essere erogati secondo una molteplicità di tipologie didattiche:

- Formazione in aula

Interventi formativi strutturati che prevedono trasferimento di conoscenze con momenti d'interattività fra il docente e i discenti (corso di formazione e/o aggiornamento, seminario, giornata di studio ed analoghe).

- Formazione a distanza.

Riguarda i processi di aggiornamento e/o formazione con metodologie didattiche strutturate e interattive (programmi open source, corsi multimediali, corsi fruiti individualmente in rete con verifica dell'apprendimento).

- Autoformazione

Riguarda i processi di aggiornamento e/o formativi con metodologie didattiche strutturate (corsi multimediali, corsi fruiti individualmente con verifica o meno dell'apprendimento).

#### VALUTAZIONE

Il perseguimento degli obiettivi di efficacia degli interventi formativi rende necessario un monitoraggio del processo formativo per tutti gli interventi realizzati in modo tale da poter cogliere:

- le dimensioni motivazionali dei partecipanti rispetto alle caratteristiche dei soggetti in apprendimento;
- il livello di soddisfacimento dei bisogni formativi espressi a livello individuale e a livello di Area di appartenenza;
- la ridefinizione dei processi in base delle interazioni d'aula.

L'impianto di valutazione predisposto dai soggetti affidatari e attuatori dovrà essere inteso come un sistema aperto in grado di recepire i segnali provenienti dall'interno e dall'esterno che intercorrono nel processo di realizzazione del progetto.

Il sistema valutazione è incentrato su tre dimensioni:

- il livello di gradimento della qualità dell'azione formativa;
- i risultati ottenuti dall'azione formativa in termini di conoscenze acquisite.
- l'impatto dell'intervento formativo sui partecipanti e sulle organizzazioni di provenienza, ovvero a misurare l'apprendimento non più in aula ma nei suoi effetti sul lavoro.

Gli strumenti utilizzati dal sistema di monitoraggio e valutazione potranno essere:

- prove strutturate di verifica di fine corso per la rilevazione del livello di apprendimento;
- questionari di gradimento;
- relazioni dei tutor e/o docenti sul livello di apprendimento e partecipazione dei destinatari;
- questionari somministrati ai destinatari nei periodi successivi alla conclusione delle attività del progetto;
- focus group costituiti da gruppi di partecipanti e moderatori, rivolti ad un approfondimento qualitativo dei risultati emersi dai questionari.

## PROGRAMMA

La programmazione dei corsi si suddivide in aree specifiche qui di seguito esposte per anno.

Anno 2022:

- Area appalti e contratti;
- Area del personale;
- Area della sicurezza;
- Area della trasparenza e anticorruzione;

Anno 2023:

- Area politiche giovanili;
- Area informatica e digitalizzazione della p.a.;

- Area qualità e rendicontazione (Carta dei Servizi e Bilancio Sociale);

Anno 2024:

- Comunicazione e social media;
- Area qualità (mediazione culturale per accoglienza studenti stranieri).