



**PIANO TRIENNALE  
DI PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE E TRASPARENZA**

**2022 - 2024**



## INDICE

### PARTE I - QUADRO GENERALE

1.	Premessa	Pag.	4
2.	I soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione	“	4
2.1	L'Organo di indirizzo politico	“	4
2.2	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	“	4
2.3	I Dirigenti	“	5
2.4	I Dipendenti	“	6
2.5	L'Organismo Indipendente di Valutazione	“	7
2.6	L'Ufficio per i procedimenti disciplinari	“	8
2.7	Il Responsabile della protezione dei dati	“	8
3.	Il processo di predisposizione e adozione del Piano	“	8

### PARTE II – IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

1.	Il modello di gestione del rischio	Pag.	10
2.	L'analisi del contesto esterno	“	10
3.	L'analisi del contesto interno	“	12
4.	La mappatura dei processi	“	18
5.	L'individuazione e la mappatura delle aree di rischio	“	18
6.	La valutazione del rischio	“	18

### PARTE III – IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

1.	Le misure generali di prevenzione della corruzione	Pag.	20
1.1	Il Codice di comportamento	“	20
1.2	La rotazione del personale	“	21
1.2.1	La rotazione ordinaria	“	21
1.2.2	La rotazione straordinaria	“	22
1.3	La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito ( <i>wistleblowing</i> )	“	23
1.4	La formazione	“	23
1.5	La gestione del conflitto di interessi	“	24
1.6	La disciplina degli incarichi e delle attività extraistituzionali	“	25
1.7	La disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente	“	26
1.8	L'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali	“	27
1.9	La disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro ( <i>pantouflage</i> )	“	27

1.10	La trasparenza	“	27
1.11	I protocolli di legalità	“	28
2.	Le misure specifiche di prevenzione della corruzione	“	28
2.1	Le misure antifrode nelle procedure di gestione dei fondi strutturali	“	28
<b>PARTE IV – SEZIONE TRASPARENZA</b>			
1.	Premessa	Pag.	30
2.	Ruoli, monitoraggio e vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza	“	30
3.	Ruoli, monitoraggio e vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza	“	31
4.	L’accesso civico	“	31

**ALLEGATO 1 – Schede delle misure di prevenzione della corruzione**

**ALLEGATO 2 – Schema flussi informativi connessi agli obblighi di pubblicazione**

## PARTE I - QUADRO GENERALE

### 1. PREMESSA

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento, con riferimento al triennio 2022-2024, del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023, approvato da ARPAL Umbria con Determinazione Direttoriale n. 318 del 31.03.2021.

Il Piano contiene la strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Agenzia, la programmazione delle connesse misure di prevenzione generali e specifiche e l'individuazione delle azioni idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza ed è redatto in attuazione della Legge n. 190 del 6 novembre 2012 e s.m. e i. e delle previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA).

Il Piano è redatto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT) e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di ARPAL Umbria.

### 2. I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il sistema di prevenzione della corruzione adottato da ARPAL Umbria prevede l'interazione sinergica di una pluralità di soggetti con funzioni, responsabilità e compiti diversi.

#### 2.1 L'Organo di indirizzo politico

L'organo di indirizzo politico, rappresentato in ARPAL dal Consiglio di Amministrazione nominato dalla Giunta Regionale<sup>1</sup>, provvede all'adozione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito PTPCT) e dei relativi aggiornamenti.

#### 2.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Il ruolo di RPCT nell'Agenzia è svolto, in base all'art. 7 comma 4 lett. g) del Regolamento di organizzazione di ARPAL approvato con Delibera del CDA n. 6 del 30.12.2021 e con D.G.R. n. 32 del 19.01.2022, dal Direttore di ARPAL Umbria, Avv. Paola Nicastro<sup>2</sup>.

La figura del RPCT è disciplinata dalla Legge n. 190/2012 art 1, co. 7 e i riferimenti normativi su ruolo e funzioni del RPCT sono riportati nell'Allegato 3 del PNA 2019<sup>3</sup>. Nello stesso documento è poi ribadito l'obbligo di supporto conoscitivo e informativo al RPCT, l'indispensabilità di uno stretto rapporto con l'organo di indirizzo politico e riassunti i rapporti con l'ANAC.

Il legislatore ha elaborato un **sistema di garanzia a tutela del RPCT** al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni, prevedendo:

---

<sup>1</sup> Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 41 del 20.10.2021 di nomina del Presidente e Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 42 del 20.10.2021 di nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

<sup>2</sup> Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 43 del 27.10.2021 "Nomina del Direttore, ai sensi dell'art. 19 della legge regionale 1/2018".

<sup>3</sup> Allegato 3 al PNA 2019 "Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)".

- il potere di intervento di ANAC su misure discriminatorie dirette e indirette rivolte al RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, L. 190/2012);
- il potere di intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. (art 15 co 3 D.Lgs. 39/2013)<sup>4</sup>.

Il P.N.A. 2019 considera poi altamente auspicabile che il RPCT sia dotato di un'apposita struttura organizzativa, adeguata al compito da svolgere per qualità del personale e per mezzi tecnici.

Nell'ambito dell'Agenzia il RPCT si avvale al momento dell'ausilio di unità della Sezione Monitoraggio e supporto tecnico-amministrativo, prevedendo nel corso del 2022 la costituzione di un **Gruppo di Lavoro** trasversale coordinato dal RPCT e composto da funzionari amministrativi referenti per ogni Servizio, con il compito di supportare il RPCT nell'implementazione del modello di gestione del rischio, nella progettazione delle misure generali e specifiche per la prevenzione del rischio corruttivo, nelle azioni di promozione della trasparenza e nel monitoraggio dell'attuazione del Piano.

### 2.3 I Dirigenti

I dirigenti svolgono un ruolo di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi del presente Piano e la loro collaborazione è determinante per consentire al RPCT e all'organo di indirizzo di definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo.

In particolare, così come anche indicato nell'Allegato n. 1 al P.N.A. 2019<sup>5</sup>, i dirigenti sono tenuti a:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- collaborare con il RPCT nel vigilare sull'osservanza del Codice di comportamento (D.P.R. 62/2013) da parte dei dipendenti degli uffici cui sono preposti;
- assicurare al RPCT ogni forma di collaborazione proattiva nell'individuare comportamenti e situazioni di rischio corruttivo che si possano verificare nel contesto organizzativo della struttura di appartenenza e la cui conoscenza risulti necessaria per l'adozione di misure di prevenzione della corruzione nel PTPCT;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle

<sup>4</sup> ANAC ha disciplinato il proprio intervento sia con riferimento alla revoca, sia con riferimento alle altre misure discriminatorie nei confronti del RPCT con 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"* adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18.07.2018.

<sup>5</sup> Allegato n. 1 al P.N.A. 2019 *"Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi"*.

- stesse da parte del loro personale;
- tenere conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
  - osservare e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi da parte del personale assegnato e dei propri collaboratori nel rispetto delle prescrizioni del D.lgs. n. 39 del 2013;
  - intraprendere con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito e attivare e concludere, se competente, il procedimento disciplinare ovvero segnalare tempestivamente l'illecito alle strutture competenti.

La violazione dei compiti di cui sopra è fonte di responsabilità disciplinare, oltre che dirigenziale e se ne deve tenere conto ai fini della valutazione annuale delle prestazioni dirigenziali e della corresponsione della retribuzione di risultato.

## **2.4 I Dipendenti**

Il coinvolgimento dell'intero personale (inclusi gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni), come ribadito dal P.N.A. 2019, è decisivo per la qualità del PTPCT e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento.

È importante inoltre ricordare che il coinvolgimento dei dipendenti deve essere assicurato in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi nonché in sede di definizione delle misure di prevenzione e di attuazione delle stesse.

I dipendenti di ARPAL sono tenuti a:

- collaborare con il proprio dirigente e con il RPCT al processo di elaborazione del Piano;
- rispettare le misure di prevenzione previste dal PTPCT;
- effettuare le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e di obbligo di astensione, secondo gli indirizzi forniti dal RPCT;
- adempiere agli obblighi del Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento della Regione Umbria di cui alla D.G.R. 28/01/2014 n. 37, in attesa dell'adozione di una disciplina autonoma;
- segnalare situazioni di rischio non specificatamente disciplinate nel PTPCT;
- comunicare difficoltà incontrate nell'adempimento delle prescrizioni contenute nel PTPCT;
- proporre eventuali misure e/o modalità correttive o integrative;
- segnalare i possibili illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza.

I dipendenti sono tenuti, inoltre, a informare tempestivamente il dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale, il dirigente della struttura di assegnazione e il RPCT, in caso di comunicazione di avvio di un procedimento penale a proprio carico per i delitti di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale, di quelli previsti dagli articoli 353 e 353-bis del Codice Penale nonché la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali (L. 190/2012, art. 1, co. 14).

La mancata collaborazione con il RPCT dà luogo a responsabilità disciplinare. Il dipendente deve infatti rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e, in particolare, le

prescrizioni contenute nel PTPCT, prestare la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza (art. 8 D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici").

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare e il dipendente che non osserva le misure del Piano incorre in un illecito disciplinare (art 1 co 14 L. 190/2012) con l'obbligo da parte dei dirigenti di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi all'art. 55-sexies, co. 3, del D.lgs. 165/2001.

## **2.5 L'Organismo Intermedio di Valutazione (OIV)**

L'OIV riveste un importante ruolo nel coordinamento tra il sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nella pubblica amministrazione. Le competenze attribuite dalla normativa a tale organismo<sup>6</sup> comprendono specifici compiti in materia di prevenzione secondo una logica di maggiore comunicazione tra OIV e RPCT e di relazione dello stesso OIV con ANAC e un più ampio coinvolgimento degli OIV per il rafforzamento del raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

In rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e la trasparenza, l'OIV:

- verifica i contenuti della Relazione annuale sui risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della L. 190/2012), con la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritenga necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, L. 190/2012);
- esprime un parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato ai sensi dell'art. 54, co. 5, D.lgs. 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 misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale, del responsabile e dei dirigenti;
- è destinatario di segnalazioni da parte del RPCT di casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43 D.lgs. 33/2013);
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g del D.lgs. 150/2009) secondo le modalità definite annualmente da ANAC nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di controllo e di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Tale attestazione va pubblicata, da parte del RPCT, nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente nei termini previsti da ANAC. Nell'esercizio dei propri poteri di vigilanza e controllo, l'Autorità può chiedere informazioni tanto all'OIV quanto al RPCT sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, L. 190/2012), anche tenuto conto che l'OIV riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione del PTPCT (art. 1, co. 7, L. 190/2012). Ciò in continuità con quanto già disposto dall'art. 45, co. 2, del D.lgs. 33/2013, ove è prevista la possibilità per ANAC di coinvolgere l'OIV per acquisire

---

<sup>6</sup> Vedi art. 14 D.lgs. 150/2009, così come modificato e integrato dal D.L. 90/2014 e dal D.P.R. n. 105 del 9.05.2016 e dal D.lgs. 74 del 25 maggio 2017.



ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza.

Ai sensi dell'art. 10 del Regolamento organizzativo di ARPAL, l'Agenzia si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) di diretta collaborazione della Giunta Regionale, istituito e regolato dalla D.G.R. n. 326 del 29 marzo 2016. Con D.G.R. n. 1157 del 21 ottobre 2019 è stato approvato il nuovo disciplinare di organizzazione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Umbria – Giunta regionale, redatto tenendo conto delle modifiche normative sopravvenute. Con il Decreto della Presidente della Giunta Regionale n. 14 del 13 febbraio 2020 "Nomina dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance in forma collegiale della Regione Umbria – Giunta regionale (OIV)" sono stati nominati i componenti dell'OIV, con una durata dell'incarico di tre anni.

## **2.6 L'Ufficio per i procedimenti disciplinari**

L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, secondo quanto previsto dall'art. 55, comma 4, del D.lgs. 65/2001, sarà costituito nel corso del 2022, ai sensi dell'art 17 del Regolamento di organizzazione di ARPAL. Esso opererà conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il RPCT e sarà chiamato a una periodica analisi dei casi giudiziari e deontologici, ai fini dell'individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo.

## **2.7 Il Responsabile della protezione dei dati**

Il Responsabile della protezione dei dati di ARPAL Umbria, figura designata in attuazione della disciplina vigente<sup>7</sup> è di supporto a tutta l'amministrazione e al RPCT in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali, soprattutto con riferimento all'accesso civico e alle pubblicazioni obbligatorie ai fini della trasparenza

## **3. IL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ADOZIONE DEL PIANO**

Il Piano, predisposto dal RPCT in collaborazione con i Dirigenti, è sottoposto dallo stesso RPCT all'organo di indirizzo per consentirne l'adozione a cui seguirà la pubblicazione nel sito web nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sottosezione "*Altri contenuti*" - "*Prevenzione della Corruzione*" nei termini previsti, che, per il PTCPT 2022-2024, sono stati prorogati da ANAC al 30 Aprile 2022<sup>8</sup>.

Si precisa che, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, il presente Piano costituirà una sezione, insieme ad altri strumenti di programmazione, del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che, secondo quanto stabilito con D.L. n.228 del 30.12.2021 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", in sede di prima applicazione dovrà essere adottato con le modalità che saranno indicate dallo schema esemplificativo a cura del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri.

---

<sup>7</sup> Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016. Determinazione Direttoriale n. 1670 del 22.12.2020 in attuazione dell'art. 14 co. 5 della L.R. 1/2018 e della D.G.R. 772/2019 con cui la Regione Umbria ha individuato il Responsabile della protezione dati della Giunta Regionale quale Responsabile della protezione dati di ARPAL Umbria.

<sup>8</sup> Comunicato del Presidente di ANAC del 12 gennaio 2022.

In una logica di semplificazione degli oneri, il PTPCT non deve essere trasmesso all'ANAC né al Dipartimento della Funzione Pubblica, ma deve essere oggetto di pubblicazione nell'apposita sottosezione dell'Amministrazione Trasparente e comunicato all'OIV.

L'avvenuta pubblicazione sul sito web è oggetto di segnalazione, via mail, a ciascun dipendente e collaboratore dell'Agenzia e, in fase di reclutamento, al neo-assunto.

## PARTE II – IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

### 1. IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO

L'obiettivo del modello di gestione del rischio, che sarà adottato gradualmente dall'Agenzia in coerenza con i principi guida e le indicazioni metodologiche fornite dal PNA 2019<sup>9</sup>, è far sì che tutta l'attività svolta sia analizzata, in particolare attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Inoltre, l'Agenzia intende tenere conto delle raccomandazioni che ANAC ha formulato, nell'ambito del processo di gestione del rischio, sull'importanza che riveste l'acquisizione di competenze specifiche, un forte commitment da parte dell'organo di indirizzo e un maggiore coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa e degli stakeholder esterni, anche al fine di ridurre l'autoreferenzialità delle amministrazioni.

Il processo di gestione del rischio si articola nelle seguenti fasi:

- a) analisi del contesto (esterno, interno, mappatura dei processi);
- b) valutazione del rischio (identificazione, analisi, ponderazione);
- c) trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure).

Trasversalmente a queste fasi esistono due attività volte a favorire il continuo miglioramento del processo di gestione del rischio, secondo una logica sequenziale e ciclica, ovvero:

- il monitoraggio sull'attuazione e idoneità delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema;
- la consultazione e la comunicazione, con attività di coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni e di comunicazione interna ed esterna delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

### 2. L'ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

I residenti in Umbria al 1° Gennaio 2021 sono 865.452 (52% donne), con una riduzione di 4.4137 unità rispetto al 1° Gennaio 2020<sup>10</sup>.

La crisi originata dalla pandemia Covid-19 ha colpito l'Umbria in maniera meno pesante rispetto a quanto originariamente previsto. A giugno 2021 la Banca d'Italia ha quantificato una decrescita umbra del PIL nel 2020 di -9,0%, in linea con il dato nazionale e molto al di sotto di quanto stimato alcuni mesi prima (-14%) e a fine luglio 2021 i dati Svimez hanno calcolato il calo del Pil dell'Umbria nel 2020 di -8,5 %, ponendo la regione al settimo posto nella graduatoria italiana per intensità di recessione <sup>11</sup>.

Secondo lo scenario economico previsionale per l'Umbria, elaborato da Prometeia (ottobre 2021) a seguito della Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza 2021 (NADEF), la crescita dell'Umbria nel 2021 si attesterebbe al 6,1%, convergendo sui valori delle regioni più performanti e nel biennio 2021-2022 verrebbe

---

<sup>9</sup> Allegato 1 al PNA 2019 Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi.

<sup>10</sup> Fonte: Dati ISTAT.

<sup>11</sup> Fonte: *DEFR Umbria 2022-2024* approvato con Deliberazione dell'Assemblea Legislativa dell'Umbria n. 207 del 14 dicembre 2021.

interamente recuperata la caduta del 2020.

Il 2021 appare l'anno della ripartenza con una tendenza positiva già in atto dalla seconda parte del 2020 quando si sono intravisti i primi segnali positivi di ripresa delle attività economiche, sostenuti dalle politiche di contenimento della pandemia e, sul versante economico, dalle politiche pubbliche di sostegno che hanno mitigato il calo occupazionale e l'indebolimento della struttura produttiva.

La dinamica occupazionale, in ripresa già dalla fine di aprile 2021, si è nettamente rafforzata nei due mesi successivi, favorita dai progressi della campagna vaccinale e dalla conseguente graduale rimozione dei vincoli alle attività economiche. In Umbria, nei primi dieci mesi del 2021, sono stati creati oltre 6.700 posti di lavoro, il 30,3% in più rispetto allo stesso periodo del 2019, a fronte del 46,6% su base nazionale. La ripresa del mercato è comunque all'insegna dell'estrema cautela, come dimostra la forte prevalenza nei primi 10 mesi dell'anno dell'attivazione di contratti a termine, mentre le assunzioni nette con contratto a tempo indeterminato praticamente si dimezzano e continuano a diminuire i contratti di apprendistato, che pure sono tecnicamente una tipologia contrattuale a tempo indeterminato. L'effetto positivo sui saldi, dovuto al blocco dei licenziamenti per motivi economici fino al 30 giugno 2021, è stato quindi così fortemente controbilanciato dall'estrema debolezza delle assunzioni e delle trasformazioni a tempo indeterminato. Secondo le prime informazioni disponibili sull'andamento a livello settoriale, nel primo trimestre 2021 gli addetti nelle imprese umbre sarebbero nel complesso calati del 3,3% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (contro il -4,1% a livello nazionale). È bene precisare che si tratta di stime preliminari sulla dinamica congiunturale dell'occupazione nelle imprese desunte dalle elaborazioni inserite nel cruscotto di indicatori pubblicato dalla Camera di Commercio dell'Umbria, ottenute incrociando i dati INPS con quelli del Registro delle imprese e riferite al sottoinsieme delle imprese del territorio compresenti. Il settore maggiormente colpito, sia nella nostra regione che a livello nazionale, è di gran lunga il turismo, che avrebbe perso oltre un quarto degli addetti, seguito dall'agricoltura (-7,8 % in Umbria, -11,3 % in Italia). L'unico comparto in crescita ovunque è quello delle costruzioni, mentre la regione mostra una controtendenza positiva, ancorché limitata, nel commercio e nei trasporti. Accomuna i livelli regionale e nazionale la concentrazione del calo occupazionale nelle microimprese al di sotto dei 10 addetti, mentre le medie e le grandi – peraltro scarsamente presenti in Umbria – si irrobustiscono.

Le assunzioni programmate dalle imprese umbre (escluso il settore agricolo) per il periodo Gennaio-Marzo 2022 <sup>12</sup> ammontano a 13.460, il 34% in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente; il 36% delle assunzioni è concentrato nel settore industria manifatturiera, public utilities e costruzioni e il 64% nei servizi (con un'incidenza di quasi il 40% dei servizi alle imprese). La domanda di lavoro prevista proviene per il 68% da imprese con meno di 50 addetti. Con riferimento alle entrate programmate per il mese di gennaio (5.320), il 23% è destinato a dirigenti, specialisti e tecnici, il 25% interesseranno giovani con meno di 30 anni, il 14% personale laureato. Persiste il problema del mismatch tra domanda e offerta di lavoro presente in Umbria più che in Italia: il 44% delle aziende umbre prevede difficoltà nel reperire sul mercato le competenze richieste, contro il 38,6% della media nazionale.

La prosecuzione dell'emergenza pandemica ha reso necessarie le misure governative straordinarie di sostegno alle imprese in materia di trattamento di integrazione salariale: tra cassa integrazione guadagni

---

<sup>12</sup> Bollettino di Gennaio 2022 del sistema informativo Excelsior realizzato da Unioncamere e ANPAL.

ordinaria, straordinaria e in deroga e fondi di solidarietà, nel periodo gennaio-ottobre 2021 sono state autorizzate complessivamente in Umbria oltre 33 milioni di ore, gran parte delle quali con causale "emergenza sanitaria COVID-19"; un numero ancora consistente, che si ripercuote necessariamente sulla capacità produttiva del sistema economico, anche se va ricordato che le ore effettivamente fruite dalle imprese sono sistematicamente inferiori rispetto a quelle autorizzate, in genere oscillando tra il 40 e il 50%. L'incidenza sul totale italiano delle ore autorizzate in Umbria nel biennio 2020-2021 rimane stabile all'1%, lasciando intendere un ricorso alla CIG non particolarmente più esteso rispetto al contesto nazionale e in linea con il dato nazionale appare anche l'entità della progressiva riduzione del ricorso alla cassa integrazione da parte delle imprese umbre, con un complessivo decremento intorno al 30% delle ore autorizzate nei primi 10 mesi del 2021 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Se l'entità del ricorso alla cassa integrazione può essere considerato un indizio della gravità con cui la crisi pandemica ha colpito il sistema economico (naturalmente escludendo le attività che non hanno la possibilità di usufruire di questo istituto di protezione), la comparazione della mole di ore autorizzate dai diversi comparti e settori nei primi dieci mesi del 2021 rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente ci fornisce indicazioni su come il sistema regionale stia affrontando la ripartenza: il comparto manifatturiero appare avviato verso un recupero più celere rispetto al terziario, avendo dimezzato nel suo complesso il volume della cassa integrazione nei primi dieci mesi dell'anno (-46%). Tra i settori che si sono rimessi in moto più rapidamente troviamo l'industria chimica (-69%) e quella metallurgica (-71%), insieme al comparto dell'arredamento (-79%). Anche la lavorazione dei minerali non metalliferi, di pari passo con le costruzioni (-63%), ha recuperato gran parte dell'intensità produttiva, facendo leva soprattutto sull'impulso fornito dalle forti agevolazioni fiscali concesse per i lavori edili, da poco prorogato con la legge di bilancio 2022. Hanno stentato a uscire dallo stallo soprattutto alcuni segmenti del terziario, a partire da quelli legati al turismo come l'alloggio e ristorazione (+30%), ancora molto frenati nel primo semestre del 2021, ma in rapido miglioramento nella seconda parte dell'anno anche i servizi pubblici, sociali e personali (+3%). Anche il commercio ha continuato a subire nel 2021 gli strascichi delle contrazioni del 2020 (-14%).

### **3. L'ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

Le funzioni fondamentali di ARPAL Umbria, intorno alle quali si sviluppa la sua missione istituzionale e quali definite dall'art. 14 della L.R. 1/2018, così come modificata e integrata dalla L.R. 11/2021, sono:

- la gestione dei Centri per l'Impiego, delle politiche attive e dei servizi per il lavoro e dei procedimenti relativi allo stato di disoccupazione, ai sensi del D.lgs. n. 150/2015;
- l'individuazione e diffusione delle opportunità di lavoro, anche mediante il Sistema informativo regionale dei servizi e delle politiche del lavoro, rilevate dai Centri per l'Impiego e dalla rete regionale dei servizi e delle politiche per il lavoro, costituita dai soggetti individuati dalla legge istitutiva, incluse quelle ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di assunzione dei disabili di cui alla legge n. 68/1999;
- la gestione dei servizi per il collocamento dei disabili nonché l'attuazione del programma annuale delle iniziative da finanziare mediante l'impiego delle risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili;
- l'attuazione delle misure previste dal Sistema regionale di inclusione attiva, ivi compresi i percorsi formativi e di accompagnamento, rivolti ai datori di lavoro privati, per l'inserimento e l'integrazione

- lavorativa nel mondo del lavoro, al di fuori dell'obbligo di cui alla legge n. 68/1999, delle persone con disabilità, finanziati con il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili;
- l'avviamento a selezione nella Pubblica amministrazione, nei casi previsti dall'art. 16 della legge n. 56/1987;
  - la pianificazione operativa e l'erogazione delle misure di rafforzamento e di sviluppo dei servizi offerti dal sistema regionale per il lavoro, delle misure di politica attiva, di orientamento al lavoro e alla transizione, delle politiche formative e di apprendimento permanente, con particolare riguardo ai disoccupati e inoccupati, agli apprendisti e agli altri occupati, nonché nell'ambito del Sistema regionale dell'istruzione e formazione professionale di cui all'art. 2 della legge regionale n. 30/2013 ("Disciplina del sistema regionale di istruzione e formazione professionale"), definite dalla programmazione regionale e dagli interventi promossi ai sensi della programmazione statale per il lavoro;
  - il raccordo tra i soggetti della rete regionale dei servizi e delle politiche per il lavoro e i soggetti delle reti territoriali per l'apprendimento permanente alla stessa connesse;
  - l'attuazione e lo sviluppo del sistema regionale dell'orientamento e dell'apprendimento permanente ed erogazione delle misure di orientamento e di apprendimento a supporto delle politiche attive; - l'attuazione e lo sviluppo del sistema regionale integrato di certificazione delle competenze e riconoscimento dei crediti formativi; - l'attuazione delle disposizioni regionali in tema di tirocini, di apprendistato e delle ulteriori forme di inserimento lavorativo, con particolare riguardo alle categorie di soggetti che incontrano maggiori difficoltà nell'accesso al mercato del lavoro;
  - l'individuazione di misure di attivazione dei beneficiari di ammortizzatori sociali residenti nel territorio regionale in coerenza con quanto disposto dal d.lgs. n. 150/2015 e la gestione delle procedure di competenza della Regione connesse agli ammortizzatori sociali e di licenziamento collettivo; la Giunta regionale può poi coinvolgere l'ARPAL Umbria – e l'ha effettivamente coinvolta chiamandola a partecipare alla "Task force crisi d'impresa" – nell'affiancamento alle misure di politica del lavoro connesse ai processi di reindustrializzazione, riconversione e sviluppo di aree del territorio regionale e alla gestione delle crisi aziendali;
  - l'offerta e l'organizzazione di servizi e misure di politica attiva del lavoro di competenza;
  - la promozione e gestione delle attività connesse alle politiche attive del lavoro di competenza, previste dalla normativa europea, statale e regionale attribuite alla stessa ARPAL Umbria dalla programmazione regionale, in coerenza con le azioni previste per le politiche di genere, per le politiche a favore dei giovani e di altri destinatari individuati dalla medesima programmazione regionale;
  - l'attività di scouting con le imprese del territorio regionale, al fine di raccogliere le offerte vacanti, facilitare l'inserimento lavorativo anche attraverso servizi di consulenza specialistici;
  - la stipula e gestione delle convenzioni con soggetti pubblici e privati nelle materie di competenza.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, ARPAL ha altresì cura di:

- supportare la Giunta regionale nell'attività di elaborazione normativa, di programmazione regionale degli interventi in materia di servizi per il lavoro e politiche attive, collaborando con le strutture regionali competenti per l'integrazione delle politiche del lavoro, dello sviluppo economico e sociale, della formazione e dell'apprendimento;
- collaborare con ANPAL, con le altre agenzie regionali, con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con altri enti pubblici e con gli organismi privati interessati dalle materie di competenza e

supportare i lavori del Comitato regionale per i servizi e le politiche per il lavoro istituito ai sensi dell'art. 8 della legge istitutiva;

- gestire e sviluppare il Sistema informativo regionale dei servizi e delle politiche del lavoro e curare il sistema di analisi, monitoraggio e valutazione dei servizi e interventi di politica attiva, realizzando la funzione di Osservatorio regionale sul mercato del lavoro e il raccordo dello stesso con le competenti strutture nazionali;
- coordinare e favorire l'integrazione operativa e strategica del sistema pubblico e privato e definire i meccanismi di vigilanza posti in essere al fine della verifica dell'efficacia dell'attività del privato in termini di soddisfacimento dell'interesse generale;
- gestire il Centro di formazione professionale regionale articolato nelle sedi di Terni, Orvieto e Narni, che detiene un ruolo centrale anche per il raccordo con il sistema di formazione professionale e le reti territoriali per l'apprendimento permanente.

L'**assetto funzionale e organizzativo** di ARPAL Umbria, adottato con il Regolamento di organizzazione di ARPAL Umbria in coerenza con quanto previsto dalla legge istitutiva, è volto ad assicurare l'uniformità dell'azione amministrativa e la capillare diffusione dei servizi sul territorio, perseguendo efficienza, semplificazione, trasparenza e standardizzazione dei processi e dei servizi erogati.

I soggetti designati alla realizzazione della *mission* istituzionale dell'Agenzia sono:

- la **Giunta regionale**, che esercita le funzioni di vigilanza e controllo sull'attività di ARPAL, anche avvalendosi delle relazioni del Collegio dei Revisori;
- il **Presidente**, che ha la rappresentanza legale di ARPAL, presiede il Consiglio di amministrazione e trasmette alla Giunta regionale, per l'approvazione, i seguenti atti:
  - a) il regolamento di organizzazione;
  - b) il piano annuale di attività;
  - c) l'articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali;
  - d) la dotazione organica e il piano triennale dei fabbisogni del personale;
  - e) il bilancio di previsione e il conto consuntivo.

In caso di necessità e urgenza, sotto la sua responsabilità, può adottare provvedimenti di competenza del Consiglio di amministrazione da sottoporre a ratifica dello stesso nella prima seduta utile e che sono immediatamente esecutivi.

- Il **Consiglio di amministrazione**, che, nell'ambito degli obiettivi e indirizzi fissati dalla Giunta regionale, definisce gli obiettivi di ARPAL e delibera, su proposta del Direttore, i seguenti atti:
  - a) il regolamento di organizzazione;
  - b) il piano annuale di attività, in coerenza con la programmazione regionale;
  - c) la dotazione organica e il piano triennale dei fabbisogni del personale;
  - d) l'articolazione organizzativa;
  - e) il regolamento di contabilità;
  - f) il bilancio preventivo e il relativo assestamento;
  - g) il conto consuntivo;
  - h) la relazione annuale sulle attività svolte.
- Il **Direttore**, che è responsabile della realizzazione degli obiettivi dell'ARPAL in coerenza con gli indirizzi fissati dalla Giunta regionale e nel rispetto delle direttive impartite dal Consiglio di amministrazione e che

esercita i poteri di direzione e controllo interno dell'ARPAL, organizza le risorse umane, finanziarie e materiali in dotazione all'Agenzia in correlazione agli obiettivi fissati e verifica e svolge tutti i compiti connessi alla scelta ed all'impiego dei mezzi più idonei ad assicurare la legalità, l'imparzialità, l'economicità, l'efficacia e l'efficienza delle attività.

Il Direttore, ai sensi della legge istitutiva:

- a) ha la responsabilità dell'organizzazione e della gestione dell'ARPAL;
- b) dispone l'utilizzo del personale, emana le direttive e verifica il conseguimento dei risultati, l'efficienza e l'efficacia dei servizi nonché la funzionalità delle strutture organizzative;
- c) cura le relazioni sindacali;
- d) coordina l'attività dei dirigenti ed esercita poteri sostitutivi in caso di ritardo o inerzia degli stessi, qualora risulti necessario per evitare un grave pregiudizio all'ARPAL;
- e) propone al Consiglio di amministrazione gli atti sopra richiamati;
- f) esercita ogni altra funzione che non sia compresa nella sfera di competenza degli altri organi dell'ARPAL.

Il Direttore assicura il coordinamento generale tra le diverse strutture dell'Agenzia, in particolare definendo e assegnando ai dirigenti gli obiettivi da perseguire e le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali, promuovendo la collaborazione tra i dirigenti e assumendo gli atti generali di organizzazione e gestione del personale.

Il Direttore, inoltre, stipula convenzioni, accordi quadro e contratti necessari al funzionamento dell'Agenzia e al perseguimento degli obiettivi, dei programmi, delle attività e dei progetti da realizzare e adotta, in qualità di vertice amministrativo, tutti gli atti di rilevanza esterna e quelli che impegnano l'amministrazione verso terzi, potendone delegare l'adozione ai dirigenti.

- Il **Collegio dei revisori**, che esercita le funzioni di revisione e controllo sulla gestione economica e finanziaria dell'ARPAL in osservanza delle disposizioni normative vigenti e in particolare dell'articolo 20 del decreto legislativo 30 giugno 2011, n. 123.
- L'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**, di diretta collaborazione della Giunta regionale, che esercita le funzioni di cui all'art. 14, c. 4 del D.lgs. n. 150 del 27/10/09<sup>13</sup> e i compiti di controllo in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e dal D.lgs. n. 33 del 14/03/13.

**L'articolazione territoriale** di ARPAL Umbria prevede una struttura centrale, in cui sono svolte le funzioni amministrative necessarie al funzionamento dell'Agenzia e 19 strutture dislocate nel territorio (5 Centri per l'impiego e 14 Sportelli del lavoro), che svolgono le funzioni di cui all'art. 18 del D.lgs. 150/2015 e all'art. 16 della L.R. 1/2018, secondo un piano approvato dalla Giunta regionale, in una logica di decentramento e di integrazione fra di loro, tale da garantire un servizio di prossimità ai lavoratori e alle imprese, assicurando la continuità e l'uniformità del servizio.

---

<sup>13</sup> Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.





Sezione Personale e organizzazione

Fig. 1 Sedi ARPAL Umbria

Il sistema organizzativo dell'Agenzia è articolato in:

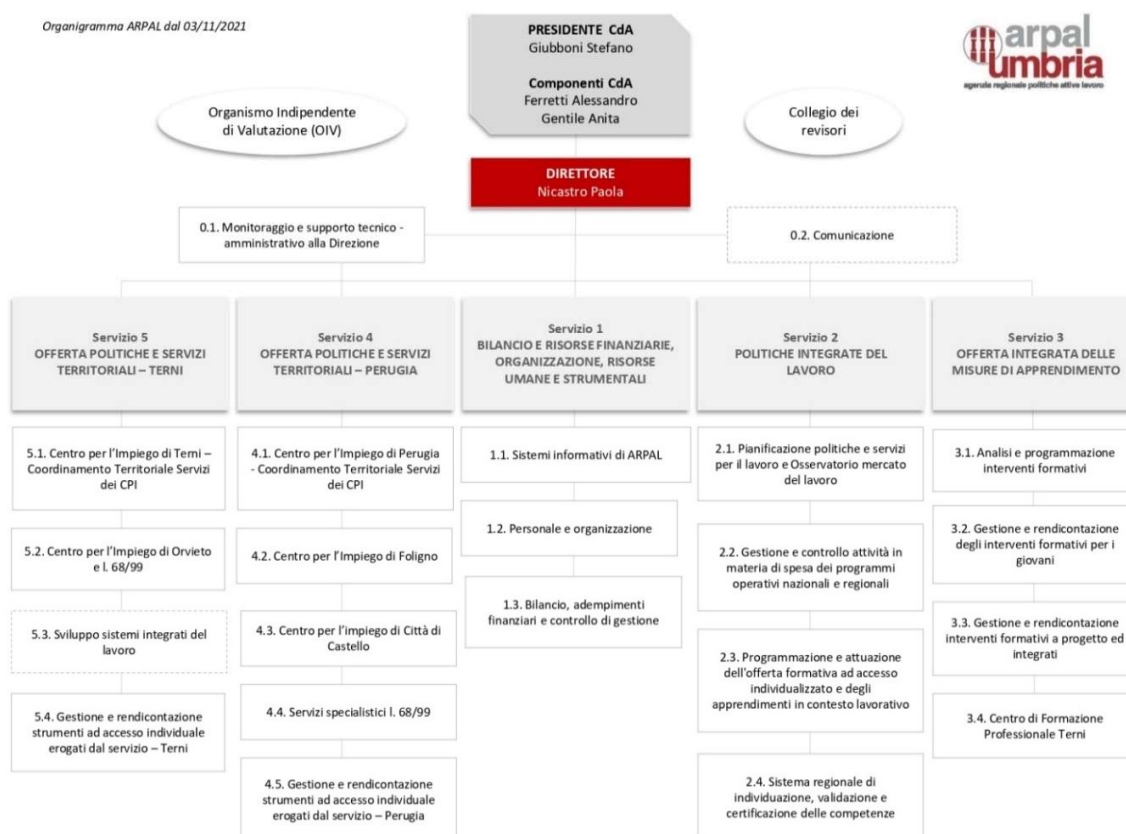
- a. strutture e posizioni di livello dirigenziale, denominate Servizi;
- b. posizioni di staff alla direzione, di livello dirigenziale, per lo svolgimento di attività di studio, ricerca, consulenza, elaborazione, controllo, ispettive e di vigilanza nonché di supporto in genere;
- c. strutture e posizioni di livello non dirigenziale: posizioni organizzative di direzione denominate Sezioni, posizioni organizzative di alta professionalità denominate posizioni organizzative professionali (P.O.P).

Il Consiglio di amministrazione, ai sensi della legge istitutiva, delibera su proposta del Direttore l'articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali e la Giunta regionale, con propria deliberazione, approva l'articolazione organizzativa delle strutture dirigenziali di ARPAL e disciplina, per l'espletamento delle sue funzioni, le modalità di coordinamento e cooperazione tra la stessa ARPAL e le strutture della Giunta regionale. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal Direttore, così come gli incarichi di posizione organizzativa, ai sensi dell'art.14 del Regolamento di organizzazione di ARPAL.

L'attuale articolazione di ARPAL, che tiene conto della nuova governance, così come definita dalla L.R. 1/2018 modificata dalla L.R. 11/2021, ma non ancora della riorganizzazione dei Servizi e degli Uffici che

sarà realizzata nel corso del 2022, anche in relazione all'attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego, prevede cinque Servizi, ciascuno articolato in Sezioni e Posizioni organizzative, come nell'organigramma di seguito riportato (Figura 2).

Al 31 dicembre 2021 i dipendenti risultano complessivamente pari a **219** unità.



#### 4. LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Nel corso del 2022, anche a seguito riorganizzazione e dell'implementazione del Piano regionale di potenziamento dei servizi per l'impiego, ARPAL intende completare la mappatura dei processi che contraddistinguono l'attività dell'Agenzia, per pervenire alle successive fasi di implementazione del processo di gestione del rischio.

#### 5. L'INDIVIDUAZIONE E LA MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO

L'individuazione e la mappatura delle aree di rischio prenderanno innanzitutto in considerazione le aree denominate da ANAC come "generalisti"<sup>14</sup>, comuni a tutte le amministrazioni pubbliche e nelle quali possono astrattamente generarsi fenomeni corruttivi:

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
- contratti pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
- acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e progressione del personale);
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Oltre a tali aree, ogni amministrazione ha ambiti peculiari che possono far emergere aree di rischio definite "specifiche". ARPAL Umbria, operando in qualità di Organismo Intermedio del programma comunitario POR FSE 2014-2020 e del Programma nazionale PON IOG, considera innanzitutto come area specifica quella connessa alle procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione, in linea con quanto indicato nell'Aggiornamento 2018 del PNA e confermato nell'Allegato 1 del PNA 2019, che ha inserito al riguardo tra gli approfondimenti una specifica sezione, individuando, oltre alle misure e ai controlli previsti dalla disciplina comunitaria, alcuni eventi rischiosi e misure di prevenzione. Ulteriori attività e/o aree a rischio saranno analizzate e aggiunte successivamente alla luce della mappatura dei processi e alla valutazione del rischio corruzione dei processi amministrativi attraverso i quali si estrinseca l'operatività dell'Agenzia.

#### 6. LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La macro-fase valutazione del rischio sarà effettuata per processi, in considerazione anche del contesto esterno di riferimento, mediante condivisione tra i soggetti coinvolti e attraverso lo svolgimento dei seguenti passaggi:

- a. *Identificazione del rischio*: intesa come individuazione e descrizione del rischio stesso, anche sulla base dell'esperienza e di eventuali precedenti giudiziari o disciplinari.
- b. *Analisi del rischio*: effettuata valutando la probabilità che il rischio si verifichi e le conseguenze che il

---

<sup>14</sup> Cfr. Tabella 3 Allegato 1 al PNA 2019.

rischio produca (probabilità e impatto) al fine di giungere alla determinazione del livello di rischio a livello di processo. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per effettuare la conseguente valutazione del rischio di processo sono indicati nell'Allegato 5 al PNA.

- c. *Ponderazione del rischio*: effettuata analizzando il rischio stesso e confrontandolo con altri al fine di individuare la priorità del trattamento.

## PARTE III - IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

### 1. LE MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Come indicato nel PNA 2019, le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione di ARPAL.

Di seguito si illustra per ciascuna misura generale:

- lo stato di attuazione, così come emerso dal monitoraggio effettuato dal RPCT al 31 Dicembre 2021, riportato anche nella Relazione del RPCT 2021 pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del portale dell'Agenzia il 27 Gennaio 2022;
- la programmazione delle azioni per il triennio di vigenza del presente Piano per l'efficace trattamento del rischio, sintetizzata nelle schede di misura allegate al Piano stesso.

In coerenza con quanto indicato nel PNA 2019 circa l'esigenza di raccordare i contenuti del PTPCT con il Piano della Performance, negli obiettivi da assegnare ai dirigenti, alle posizioni organizzative e al personale di ARPAL Umbria, sarà individuato uno specifico obiettivo trasversale connesso al contributo all'attuazione delle azioni inerenti al processo di gestione del rischio di corruzione e alla promozione della trasparenza.

#### 1.1 Il Codice di comportamento

Nella strategia delineata dalla Legge n. 190/2012, il Codice di comportamento rappresenta una delle più significative misure di carattere generale previste per la promozione dei doveri costituzionali di lealtà, diligenza, imparzialità e buona condotta, declinati nella disciplina generale dal D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, «Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165». Tale codice rappresenta la base giuridica di riferimento per i codici che devono essere adottati dalle singole amministrazioni e si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.lgs. n. 165/2001, il cui rapporto è disciplinato contrattualmente, ai sensi dell'art. 2, co. 2 e 3, del medesimo decreto. Gli obblighi di condotta sono estesi anche a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi di indirizzo e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Attualmente ARPAL si avvale del Codice di comportamento della Regione Umbria approvato con D.G.R. n. 1293 del 27 dicembre 2019, che all'art. 4 prevede la sua applicazione anche alle agenzie ed enti strumentali. Nel rispetto delle previsioni normative, il Codice di comportamento continua a essere notificato ai nuovi assunti e a quanti si trovino a operare con l'Agenzia ed è pubblicato nel sito web nella sottosezione *Disposizioni generali-Atti generali* dell'Amministrazione trasparente. Al fine di favorirne la diffusione e condivisione nel corso del 2021 sono state realizzate delle giornate formative dedicate rivolte a tutto il personale di ARPAL.

Nel corso del 2022 ARPAL intende adottare, previo parere obbligatorio dell'OIV, un autonomo Codice, che tenga conto, oltre che del sopra citato Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici, anche di quanto

raccomandato nelle linee guide di ANAC<sup>15</sup>.

Il Codice di comportamento di ARPAL sarà elaborato in stretta connessione con il PTCP, traducendo gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPCT persegue con misure di tipo oggettivo e organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni) in doveri di comportamento di lunga durata dei dipendenti, individuando, se necessario, anche ulteriori doveri da assegnare a determinati uffici o dipendenti in funzione delle specificità delle attività e delle aree di competenza di ARPAL e sarà comunicato, anche attraverso attività dedicate di informazione e formazione, a tutti i dipendenti e collaboratori, oltre che pubblicato nell'apposita sottosezione dell'Amministrazione Trasparente al fine di contribuire alla diffusione di una cultura dell'etica e legalità all'interno dell'Agenzia.

## **1.2 La rotazione del personale**

La rotazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della Legge n. 190/2012, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC "procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari".

### **1.2.1 La rotazione ordinaria**

Secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della Legge n. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, "l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione". Questo tipo di rotazione, c.d. *ordinaria*, come riportato anche nel PNA 2019 che dedica uno specifico approfondimento in materia<sup>16</sup>, è stato quindi previsto dal legislatore tra le misure organizzative generali a efficacia preventiva che possono essere utilizzate nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione ed è finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

Il principio della rotazione deve essere applicato correttamente in un quadro di valorizzazione delle professionalità dell'amministrazione, garantendo il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

In ARPAL, agenzia di recente costituzione, il principio della rotazione è stato sino ad oggi sostanzialmente garantito dalla progressiva copertura dei 5 incarichi dirigenziali (di cui ad oggi solo uno risulta ancora svolto *ad interim*) e dal conferimento degli incarichi di posizione organizzativa con durata triennale avvenuto nel Maggio 2019.

---

<sup>15</sup> Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 *Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche*.

<sup>16</sup> PNA 2019 Allegato 2 "La rotazione ordinaria del personale".

Nel corso del 2022 l'Agenzia intende recepire gli indirizzi del PNA 2019, anche tenendo conto dell'impatto sulla struttura organizzativa di ARPAL che sarà prodotto dall'attuazione del Piano regionale di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro approvato con D.G.R n. 715 del 5.08.2020 e, nella fase di riorganizzazione dei servizi e delle sezioni e di conferimento degli incarichi del personale addetto alle aree di rischio, si terrà conto delle competenze e professionalità richieste, delle relative disponibilità e attitudini, oltre alla possibilità di attivare idonei processi formativi.

La misura ordinaria di rotazione sarà attuata sulla base dei criteri che l'ANAC ha stabilito e che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione. Oltre ai dirigenti, tuttavia, si renderà necessario estenderla, in via generale, a tutti i dipendenti, mediante verifica di alcuni vincoli:

- vincoli soggettivi identificati nel rapporto di lavoro (es. congedo parentale, assistenza di familiare disabile);
- vincoli oggettivi in merito alla particolare qualificazione tecnica e le competenze richieste per la funzione da svolgere, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa.

Di seguito si indicano i presupposti cui ARPAL intende uniformarsi per assicurare una periodica corretta rotazione dei dipendenti.

- *formazione*: necessità di far acquisire ai dipendenti competenze professionali anche di tipo trasversale, al fine di rendere fungibili le funzioni in una pluralità di ambiti lavorativi. Si ravvisa la necessità di prevedere, altresì, opportuni periodi di affiancamento;
- *misure alternative*: nelle ipotesi in cui non sia possibile applicare la rotazione, date le dimensioni dell'Agenzia, è necessario che il personale non abbia il controllo esclusivo dei processi, potenziando ad esempio la trasparenza, l'affiancamento di altri funzionari, separando le attività di istruttoria da quelle di adozione del provvedimento finale;
- *criteri e informativa sindacale*: definizione in via preventiva dei criteri di rotazione, tra i quali:
  - a) l'individuazione degli uffici;
  - b) la periodicità;
  - c) le caratteristiche.sui citati criteri sarà attuata l'informativa sindacale per eventuali osservazioni e/o proposte;
- *programmazione pluriennale*: l'individuazione delle aree a rischio sarà effettuata in via preventiva con le modalità di cui al presente Piano e la rotazione degli incarichi sarà oggetto di programmazione pluriennale;
- *gradualità*: al fine di evitare rilevanti impatti organizzativi, anche in considerazione del recente avvio delle attività dell'Agenzia, è necessario, tenendo conto delle aree a rischio più elevato, procedere in fasi successive (es. dai responsabili dei procedimenti, ai funzionari e infine ai dirigenti);
- *monitoraggio*: spetta al RPCT, che indica almeno a livello annuale le rotazioni effettuate, le difficoltà incontrate, la formazione attivata o da attivare.

### **1.2.2 La rotazione straordinaria**

L'istituto della rotazione *straordinaria* è previsto dal D.lgs. n. 165/2001 all'art. 16, co. 1, lett. *l-quater*, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura*

*corruptiva*». Si tratta dunque di un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale che richiede una valutazione immediata per tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. In considerazione delle criticità interpretative cui dà luogo la disciplina, ANAC ha adottato l'apposita delibera n. 215 del 26 marzo 2019.

Nell'anno 2021 non si sono verificati in ARPAL casi che hanno comportato l'applicazione della misura di Rotazione straordinaria.

### **1.3 La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblowing*)**

L'art. 54 *bis* del D.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge 30 novembre 2017, n. 179 rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", il c.d. **whistleblower**, introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

La normativa, studiata in primo luogo per tutelare l'integrità della pubblica amministrazione (art. 1) da comportamenti illeciti e abusivi, recepisce la necessità di tutelare i lavoratori, che riferiscano fatti illeciti di cui siano venuti a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni, da ritorsioni sul luogo di lavoro. L'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 1 della Legge 179/2017, dispone, infatti, che quando un dipendente pubblico segnali condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

La segnalazione può essere presentata:

- al RPCT,
- all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC),
- all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

In materia, ANAC ha provveduto a emanare, con Delibera 469 del 9 giugno 2021, specifiche linee guida ("*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001*" c.d. *whistleblowing*) che hanno approfondito l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione della disciplina, il sistema di tutele riconosciuto al *whistleblower*, il ruolo del RPCT nella gestione delle segnalazioni e indicazioni per l'adozione di specifiche procedure all'interno delle amministrazioni.

In ARPAL le segnalazioni sono inviate a un indirizzo di posta dedicato e la gestione delle stesse è a carico del RPCT nel rispetto dei principi generali previsti dalla normativa. Ad oggi ARPAL non ha ricevuto alcuna segnalazione,

### **1.4 La formazione**

La Legge 190/2012 stabilisce che il PTPCT di ogni amministrazione preveda percorsi e programmi di formazione, anche specifici e settoriali, dei dipendenti sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co. 9, lett. b) e che sia cura dei RPCT individuare i fabbisogni e le categorie di destinatari degli interventi formativi nonché definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti; ciò in stretta collaborazione sia con i dirigenti sia con l'organo di indirizzo.

Anche l'Aggiornamento al P.N.A. per il 2019 sottolinea l'importanza della formazione dei dipendenti, raccomandando di dedicare una particolare attenzione anche "*a perseguire lo scopo di un innalzamento*



del livello qualitativo e del monitoraggio sulla qualità della formazione erogata” in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza” e suggerisce, tra le indicazioni di carattere generale per una migliore attuazione dei processi formativi, di strutturare la formazione su due livelli:

- uno *generale*, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità;
- uno *specifico*, rivolto al RPCT, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

La programmazione formativa in tema di anticorruzione e trasparenza prevista nel triennio di vigenza del PTPCT 2021-23 è stata avviata nel 2021, avvalendosi della Convenzione in atto con la Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica e della collaborazione con la Regione Umbria nonché dei webinar di aggiornamento resi disponibili da ANAC, attraverso la realizzazione di 5 giornate formative per dirigenti e dipendenti e proseguirà nel 2022 insistendo su due principali aree di intervento:

- la prima area finalizzata alla diffusione e condivisione dei valori connessi all'etica e alla legalità;
- la seconda area indirizzata a offrire una panoramica completa e puntuale sul sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti utilizzati nella lotta alla corruzione, a partire dalla partecipazione al webinar di ANAC dello scorso 3 Febbraio sugli orientamenti per la pianificazione della trasparenza e anticorruzione 2022.

Con particolare riferimento alla gestione del rischio nelle attività svolte da ARPAL in qualità di Organismo Intermedio del FSE è stata già programmata la partecipazione alle due giornate del corso *“Risk management e risk assesment per OI FSE”*.

Nel corso del 2022, anche a seguito della riorganizzazione, tale programmazione proseguirà con opportuni aggiornamenti e adeguamenti ai fabbisogni del personale a cura del RPCT, d'intesa con i dirigenti.

### **1.5 La gestione del conflitto di interessi**

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è trattato dalla Legge n. 190/2012, con riferimento sia al personale interno dell'amministrazione sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni. Il conflitto di interessi si può determinare nel caso in cui il perseguimento dell'interesse pubblico da parte del funzionario sia deviato per favorire direttamente o indirettamente interessi contrapposti del medesimo funzionario, facendo riferimento a un'accezione ampia di conflitto di interessi che oltre alle situazioni di conflitto reale e concreto aggiunge quelle di potenziale conflitto che potrebbero inquinare l'imparzialità amministrativa.

La Legge n. 190/2012 all'art.1 co. 41 prevede un'integrazione della Legge n. 241/90, introducendo l'obbligo di astensione da parte del responsabile del procedimento e del titolare dell'ufficio competente ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e ad assumere il provvedimento finale in caso di conflitto di interessi anche potenziale e il dovere di segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale.

La materia del conflitto di interessi è inoltre trattata nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013, prevedendo, in particolare all'art. 6, l'obbligo per il dipendente di comunicare al dirigente all'atto di assegnazione all'ufficio rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in

qualunque modo retribuiti e anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati, specificando se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate. Il dipendente ha poi l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

All'art. 7 del sopra citato decreto<sup>17</sup> sono poi indicati una serie di casi che possono insorgere durante lo svolgimento dell'attività, in cui il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al dirigente/superiore gerarchico di appartenenza che valuta la sussistenza del conflitto.

La violazione delle norme in materia di conflitto di interessi è fonte di responsabilità disciplinare (art. 16 del D.P.R. n. 62/2013) ed è causa di illegittimità degli atti adottati all'esito di un procedimento viziato dalla partecipazione di soggetti in situazioni di conflitto di interessi.

Come già riportato al precedente punto 1.1, i dipendenti di ARPAL, nelle more dell'adozione di un Codice di comportamento dell'Agenzia, sono tenuti al rispetto del Codice di comportamento della Regione Umbria, che in conformità al Codice dei dipendenti pubblici, dispone i medesimi obblighi in materia di conflitto di interesse. Per quanto riguarda la dichiarazione circa l'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse da far sottoscrivere all'atto di conferimento di incarichi dirigenziali/direttoriali o per assunzioni a tempo determinato o indeterminato di personale si rimanda al modello adottato da ARPAL con il PTPCT 2021-23.

Il monitoraggio della misura avviene attraverso il censimento annuale delle sottoscrizioni rilasciate e un'attività di sensibilizzazione in materia dell'intero personale

In base all'art. 2, co 3 del D.P.R. n. 62/2013, gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni - compresi quelli relativi al conflitto di interessi - si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Riguardo agli incarichi finora attribuiti in ARPAL si è proceduto all'acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi secondo il modello adottato e riportato nel PTPCT 2021-23 e alla pubblicazione nell'Amministrazione Trasparente del portale di ARPAL ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 33/2013<sup>18</sup>.

## **1.6 La disciplina degli incarichi e delle attività extra-istituzionali**

Lo svolgimento di incarichi extra istituzionali da parte del personale di ARPAL, nelle more dell'adozione di una procedura autonoma, avviene con riferimento alla D.G.R. n. 773 del 04.06.2019 con la quale la Regione

---

<sup>17</sup> DPR 62/2013 art. 7 *"il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza"*.

<sup>18</sup> L'art. 15 del D.lgs. 33/2013, con riferimento agli incarichi di collaborazione e di consulenza, prevede l'obbligo di pubblicazione nell'Amministrazione trasparente dei dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

Umbria, in attuazione dell'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i, ha adottato una disciplina relativa allo svolgimento di attività extra istituzionali dei dipendenti regionali, alle misure organizzative e agli aspetti giuridico/economici per lo svolgimento di incarichi direttamente conferiti dall'Amministrazione regionale o su designazione/in rappresentanza della stessa, in riferimento al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dipendenti, tenuto conto di quanto previsto in materia dal D.lgs. 165/2001 e dalle correlate norme contrattuali. È prevista per specifiche tipologie, l'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico, dalla quale risulti anche l'assenza di incompatibilità, attraverso la compilazione di apposita modulistica.

In ottemperanza a quanto previsto all'art. 18 del D.lgs. 33/2013, continua l'attività di tempestiva pubblicazione nell'apposita sottosezione "*Personale*" dell'Amministrazione Trasparente e sul sito PerlaPA (anagrafe delle prestazioni) del Dipartimento della Funzione pubblica (ex art. 53, co. 14, D.lgs. 165/2001) dell'elenco degli incarichi conferiti e autorizzati a ciascuno dei dipendenti, con l'indicazione dell'oggetto, del provvedimento di autorizzazione, della durata e del compenso spettante lordo.

### **1.7 La disciplina per la partecipazione a commissioni interne per selezione del personale e scelta del contraente**

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35 bis del D.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del D.lgs. n. 39 del 2013, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico sono tenuti a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del D.lgs. n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 *bis* del D.lgs. n. 165 del 2001.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 D.lgs. n. 39 del 2013). Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione ovvero l'ente pubblico ovvero l'ente di diritto privato in controllo pubblico:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del D.lgs. n. 39 del 2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In materia di procedure concorsuali si precisa che ARPAL ha approvato un autonomo Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi presso ARPAL Umbria <sup>19</sup>, con l'esplicitazione di principi generali volti a garantire imparzialità, trasparenza oltre che economicità e celerità di espletamento.

---

<sup>19</sup> DD 1355 del 30.11.2021 "*Approvazione Regolamento per la disciplina dell'accesso agli impieghi presso ARPAL Umbria*".

### **1.8 L'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali**

Il D.lgs. 39/2013 recante disposizioni in materia di inconferibilità<sup>20</sup> e incompatibilità<sup>21</sup> di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico prevede all'art 15 che la vigilanza sull'osservanza delle norme in materia sia demandata al RPCT, cui è assegnato il compito di contestare la situazione di inconferibilità o incompatibilità e di segnalare la violazione all'ANAC. Il RPCT è il soggetto cui la legge riconosce il potere di avvio di procedimento, di accertamento e di verifica della sussistenza della situazione di inconferibilità/incompatibilità, di dichiarazione della nullità dell'incarico nonché il successivo potere sanzionatorio nei confronti degli autori della nomina dichiarata nulla.

ARPAL si conforma alla disciplina nazionale e regionale in materia e in applicazione di essa tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi dirigenziali da parte di ARPAL vengono precedute dalla presentazione di apposita dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà del designato sull'insussistenza di cause di incompatibilità o inconferibilità ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, secondo il modello adottato e riportato nel PTPCT 2021-23 e da controllo sul casellario giudiziario.

### **1.9 La disciplina relativa al divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*)**

L'art. 1, comma 42, lett. l) della L. 190/12 ha aggiunto all'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001 il comma 16 *ter*, il quale prevede che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri"*. Alla base di tale divieto si ravvisa il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione, con l'intento di prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico.

Al fine di garantire l'osservanza delle disposizioni di cui sopra, ARPAL ha previsto nel PTPCT 21-23 un modello di dichiarazione da far sottoscrivere al dipendente alla cessazione del rapporto di lavoro come presa visione del combinato disposto dell'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. 165/01 e dell'art. 21 del D.lgs. 37/2013 e di impegno di rispetto della normativa in essi contenuta.

### **1.10 La trasparenza**

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

---

<sup>20</sup> D.lgs 39/13 art. 1, co.2, lett.g) definisce come *inconferibilità* "la 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 e a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico".

<sup>21</sup> D.lgs. 39/13 art. 1, co.2, lett.h) definisce come *incompatibilità* "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".

### **1.11 I protocolli di legalità**

I protocolli di legalità nelle loro varie declinazioni rappresentano lo strumento più efficace per attuare la prevenzione della corruzione e la trasparenza nel contesto esterno e osteggiare le infiltrazioni mafiose che in maniera diretta o indiretta, attraverso imprese e società controllate, condizionano le attività economiche e finanziarie nei settori pubblici. La previsione di tali strumenti è quindi collegata alla necessità di monitorare il territorio e in tal senso la Legge 190/2012 all'art. 1 co 17 prevede l'attuazione di tali protocolli, stabilendo che "le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara".

Nel corso del triennio di vigenza del presente PTPC è quindi intenzione adottare tali protocolli da far sottoscrivere agli operatori economici nell'ambito degli affidamenti esterni e procedere alla verifica a campione dell'attuazione delle procedure.

## **2. LE MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

### **2.1 Le misure antifrode nelle procedure di gestione dei fondi strutturali**

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

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

ARPAL partecipa al Gruppo di autovalutazione del Rischio (GdA) congiunto per il PO FSE 2014 - 2020 e per il PO FESR 2014 – 2020 istituito con DGR n. 1384 del 05.12.2016.

Con Determinazione Direttoriale n. 637 del 10 luglio 2019 è stato istituito il "Gruppo di Autovalutazione del Rischio" di ARPAL Umbria per le attività gestite e finanziate in qualità di O.I., gruppo unico valevole per i programmi PON IOG 2014-2020, POR FSE 2014-2020, PON Inclusione, POC SPAO in attuazione di quanto disposto dall'art. 125, paragrafo 4, lettera c), del Regolamento (UE) n. 1303/2013 "Misure antifrode efficaci e proporzionate". Con medesimo atto, in linea con quanto indicato nell'allegato III del Reg. 1011/2014 par. 2.2.2. e la nota EGESIF della Commissione 14-0021-00 del 16 giugno 2014 si è adottata

la "Mappatura dei rischi" e lo "Strumento di autovalutazione rischi".

Il Sistema di Gestione e Controllo (Si.Ge.Co.) di ARPAL Umbria in qualità di Organismo Intermedio del POR FSE 2014-2020 è stato approvato con Determinazione Direttoriale n. 1099 dell'11.09.2020 e in esso è prevista una specifica sezione con un riferimento anche alla valutazione del rischio effettuata (articolo 125, paragrafo 4, lettera c), del Regolamento (UE) n. 1303/2013.

Nel Dicembre 2021 è stato istituito il Gruppo di analisi degli esiti dei controlli" finalizzato alla definizione della casistica delle violazioni riscontrate e alla costituzione del "Repertorio di regole e sanzioni di riferimento per i controlli" con lo scopo di agevolare e uniformare il processo decisionale amministrativo relativo ai controlli su interventi finanziati e/o riconosciuti attuati da ARPAL Umbria.

## PARTE IV - SEZIONE TRASPARENZA

### 1. PREMESSA

Il D.lgs. 33/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni», come modificato dal D.lgs. 97/2016, definisce la trasparenza come *«accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche»*.

La trasparenza, come ribadito nel PNA 2019, è **regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia**, in quanto concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto a una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

ARPAL Umbria, nel percorso di costituzione e nel passaggio di competenze dei servizi per l'impiego e politica attiva del lavoro dalla Regione Umbria all'Agenzia ha avviato un processo di riorganizzazione e innovazione volto a migliorare prassi e procedure, nel quale un ruolo fondamentale è svolto dal nuovo sistema di informazione e pubblicizzazione dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

ARPAL si propone per il prossimo triennio di migliorare la qualità dell'accesso alle informazioni da parte dei cittadini, mettendo in campo sia un'attività di monitoraggio costante delle proprie strutture circa l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, sia attivando una formazione mirata del personale affiancata alla diffusione di circolari esplicative e informative per i costanti aggiornamenti cui è soggetta la materia.

### 2. I FLUSSI INFORMATIVI IN ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI GENERALI DI PUBBLICAZIONE DI CUI AL D.LGS. 33/13

L'attuazione della nuova disciplina sulla trasparenza è stata accompagnata da vari atti di regolazione tra cui in primo luogo la Delibera 1310/2016 *“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”* che all'Allegato 1 riporta la tabella ricognitiva degli obblighi di pubblicazione e i relativi flussi organizzativi e ripartizioni delle competenze.

L'aggiornamento, a seguito della revisione della L.R. 1/2018 intervenuta con L.R. 11/2021, della tabella pubblicata in allegato al PTPCT 2021-23 di ARPAL Umbria, è riportato in Allegato al presente Piano.

I flussi organizzativi relativi agli obblighi di pubblicazione potranno subire una revisione a seguito della riorganizzazione dei servizi e degli uffici programmata nell'anno in corso.

### **3. RUOLI, MONITORAGGIO E VIGILANZA SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA**

Il D.lgs. n. 97/2016 ha modificato significativamente la disciplina della trasparenza e gli strumenti per garantirla, introducendo rilevanti modifiche sia per quanto riguarda l'organizzazione, disciplinando puntualmente il ruolo di figure di controllo quali il RPCT e l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), sia per i dati da pubblicare.

Il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dei Servizi e degli uffici degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

I dirigenti garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

I dirigenti e il RPCT controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dalla regolamentazione di riferimento. In relazione alla loro gravità, il RPCT segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'UPD, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

Il RPCT segnala altresì gli inadempimenti all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

L'Organismo Indipendente di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. L'OIV utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa che individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'art.5 bis del D.Lgs.n.33/2013, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili. Il RPCT non risponde dell'inadempimento degli obblighi di cui sopra se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

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

### **4. L'ACCESSO CIVICO**

La novità più significativa del D.lgs. n. 97/2016 è costituita dall'introduzione del diritto di accesso civico generalizzato sul modello FOIA (*Freedom of Information Act*), ai sensi del quale "chiunque" ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis del D.lgs. n. 33/2013. Ulteriori chiarimenti riguardo all'accesso civico sono stati emanati dall'ANAC con specifiche linee guida <sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Delibera ANAC n. 1309 del 28.12.2016 "*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle*



In considerazione della portata innovativa della disciplina dell'accesso civico generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso (documentale e civico) ARPAL ha adottato<sup>23</sup> lo scorso dicembre il Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti, dati e informazioni<sup>24</sup> che disciplina in maniera organica e coordinata le tre tipologie di accesso, al fine di dare piena attuazione all'istituto dell'accesso civico ed evitare comportamenti disomogenei tra gli uffici coinvolti.

Per facilitare l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato da parte dei cittadini e soggetti interessati è prevista nel sito "Amministrazione trasparente" di ARPAL la sotto-sezione "*Altri contenuti*" - voce "*Accesso civico*" e nel corso del triennio verrà messa a disposizione, tramite pubblicazione sul portale istituzionale (e in Intranet) una modulistica ad hoc per le richieste di accesso unitamente al Registro unico per tutte le tipologie di richieste di accesso presentate. Tale Registro è alimentato dal RPCT o da un suo delegato e in esso sono riportate, in ordine cronologico, tutte le richieste di accesso pervenute all'Amministrazione, con indicazione:

- della tipologia di dati, documenti, informazioni oggetto delle richieste di accesso civico;
- dei controinteressati;
- delle motivazioni che hanno portato ad autorizzare o negare o differire l'accesso nonché l'esito di eventuali ricorsi proposti dai richiedenti o dai controinteressati.

Il RPCT pubblica poi annualmente sul sito istituzionale dell'ARPAL, sezione Amministrazione Trasparente, il risultato dell'attività di monitoraggio.

Al 31 Dicembre 2021 non risultano pervenute istanze di accesso civico.

---

*esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 comma 2 del D.lgs. 33/2013. art. 5 - bis, comma 6, del D.lgs. n. 33 del 14.03.2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni».*

<sup>23</sup> Determina Direttoriale n. 1426 del 09.12.2021

<sup>24</sup> Ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e degli articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33.