



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 2025-2027

PARTE I - IL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

1. Premessa

2. Valore pubblico e prevenzione della corruzione

3. Trasparenza e performance

PARTE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Sezione I Adozione e destinatari

4. Il processo di adozione e aggiornamento della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025-2027

5. Gli attori coinvolti

5.1 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)

5.2 Il Direttore Generale

5.3 L' Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

5.4 I Dirigenti

5.5 Il Responsabile dei Dati

5.6 I dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo di Arpal Calabria

5.7 L'Ufficio per i procedimenti disciplinari

5.8 Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)

Sezione II – Il processo di gestione del rischio corruzione

6. La Gestione del Rischio

6.1 Analisi del contesto esterno

6.2 Analisi del contesto interno

6.3 La mappatura dei processi

6.4 Valutazione del rischio

6.5 Trattamento del rischio

Sezione III Misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione

7 Misure di prevenzione della corruzione



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

7.1 Il codice di comportamento

7.2 Conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

7.3 Cause di inconferibilità e incompatibilità di incarichi

7.4 Svolgimento di attività ed incarichi extra istituzionali

7.5 Vigilanza sulla composizione di commissioni, assegnazione a determinati uffici e conferimento incarichi

7.6 Misure in materia di affidamento di lavori, servizi e forniture (d.lgs. 36/2023)

7.7 Formazione del personale

7.8 Rotazione del personale

7.9 Procedura per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *Whistleblowing*)

7.10 Divieto di pantouflage (svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro pubblico)

Parte III Trasparenza

8 Modalità di attuazione della trasparenza

9. Limiti alla trasparenza

10 Attuazione delle norme sull'accesso civico

Parte IV - Monitoraggio

11 Monitoraggio sulle misure di prevenzione

12 Relazione annuale del RPCT



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

1. Premessa

Il presente documento rappresenta la prima edizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione elaborato dall'Agenzia Regionale per le politiche attive del lavoro – ARPAL Calabria in attuazione della nuova modalità di programmazione introdotta per le pubbliche amministrazioni dall'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 “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 dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

A seguito della modifica normativa che ha comportato l’introduzione del PIAO, i contenuti del PTPCT sono confluiti nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” che svolge, in un’ottica di integrazione sia sostanziale che formale con gli altri strumenti di programmazione dell’Ente, la medesima funzione del PTPCT.

Il presente atto programmatico definisce gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*) e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione. Pertanto, la sottosezione del PIAO denominata “Rischi corruttivi e trasparenza”, continuerà ad individuare i rischi corruttivi e conseguentemente le misure di prevenzione con i seguenti elementi, già presenti nel precedente Piano:

Valutazione di impatto del contesto esterno ovvero in questa fase verranno acquisite le informazioni necessarie per identificare il rischio corruttivo, in relazione alle caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l’Amministrazione si trova ad operare per evidenziare come tali peculiari caratteristiche possano incidere sull’attività di Arpal Calabria;

Valutazione di impatto del contesto interno per rilevare se la *mission* dell’Ente e la sua struttura organizzativa possano influenzare l’esposizione al rischio corruttivo degli Uffici dell’Ente;

Mappatura dei processi consistente nell’individuazione e analisi dei processi organizzativi, al fine di rappresentare l’intera attività svolta dall’Amministrazione e identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi;

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti quindi analizzati e ponderati con esiti positivi;

Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio: una volta individuati i rischi corruttivi verranno programmate le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012,



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

che specifiche, progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, nonché calibrate sulla base del miglior rapporto costi/benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo, privilegiando le misure di semplificazione e di misure di digitalizzazione;

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

2. Valore pubblico e prevenzione della corruzione

Le misure dirette a prevenire la corruzione hanno l'importante compito di sviluppare una giusta sensibilità culturale per cui la prevenzione della corruzione sia uno strumento capace di migliorare il funzionamento dell'attività amministrativa. La prevenzione della corruzione ha natura trasversale rispetto ad ogni attività amministrativa diretta a realizzare la *mission* istituzionale e, pertanto, rappresenta il presupposto fondamentale per creare valore pubblico inteso come valore che la collettività attribuisce all'attività della pubblica amministrazione in termini di utilità ed efficienza. Attraverso la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e le sue misure si contribuisce all'obiettivo fondamentale di realizzare e tutelare il valore pubblico prevenendo i rischi che possono comprometterlo, utilizzando ogni risorsa disponibile al fine di soddisfare in misura funzionale le esigenze del contesto sociale e presidiando le modalità con cui vengono prodotti i risultati dell'azione amministrativa. Programmare efficaci misure significa anche far crescere la giusta cultura dell'etica pubblica in cui la prevenzione della corruzione sia uno strumento di condivisione e collaborazione di tutti gli attori dell'Ente al fine di conseguire i migliori risultati e creare valore pubblico.

3. Trasparenza e performance

Per creare valore pubblico occorre una totale sinergia tra gli obiettivi programmatici dell'Ente partendo dalla linea strategica dell'Amministrazione con cui si mira a migliorare l'efficienza e la qualità dell'azione amministrativa

Anche per l'anno 2025, pertanto, sono definiti nell'apposita sezione del PIAO destinata alla Performance obiettivi collegati alle prescrizioni contenute in questa sezione dedicata ai rischi corruttivi e alla trasparenza.

Il ciclo della performance 2025-2027 ha preso avvio con la conferma degli obiettivi generali dell'Ente dell'anno precedente, reputati ancora validi nell'ambito del triennio. In particolare, uno degli obiettivi generali risulta espressamente collegato alle misure individuate in questa sezione:

1) *Potenziare il sistema integrato di prevenzione della corruzione e di trasparenza e garantire adeguati livelli di controllo dell'attività amministrativa, anche in materia di protezione dei dati personali.*

A questo obiettivo generale sono collegati gli obiettivi specifici individuati nella sezione Performance del PIAO. L'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di ogni ulteriore adempimento in materia di trasparenza incide sia sulla performance organizzativa che sulla performance individuale attraverso il conseguimento di *output* che implementano le misure contenute in tale sottosezione.



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

PARTE II – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

4. Il processo di adozione e aggiornamento della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025-2027

La sottosezione del PIAO attinente ai Rischi corruttivi e trasparenza relativa al triennio 2025-2027, è stata elaborata tenendo conto di quanto evidenziato dal RPCT nella Relazione annuale a consuntivo delle attività effettuate nel corso dell'anno 2024 e, altresì, delle indicazioni e dei correttivi suggeriti dall'ANAC, attraverso l'approvazione del PNA 2023, attentamente analizzati e posti a base di partenza per l'aggiornamento della presente sezione con riferimento alla disciplina in materia di contratti pubblici. La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO rappresenta lo strumento programmatico attraverso il quale viene messo a sistema e descritto un processo, articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione attraverso l'indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, nonché dei responsabili della sua applicazione.

Essa, strutturata nell'ottica di individuare le attività a più elevato rischio di corruzione, è stata elaborata attraverso l'attuazione delle seguenti attività:

- a) mappatura dei processi/attività dell'Ente;
- b) individuazione delle attività e dei procedimenti di Arpal Calabria esposti a rischio di fenomeni corruttivi;
- c) individuazione dei rischi per ogni struttura organizzativa, in relazione ai processi/attività individuati;
- d) analisi del livello di rischio di corruzione in cui le attività di Arpal possono incorrere;
- e) individuazione delle misure di prevenzione dei rischi di corruzione e relativa programmazione;
- f) monitoraggio sull'implementazione delle misure programmate

In conformità alle indicazioni del PNA 2019, il documento è stato elaborato in modo da generare un raccordo sinergico di collaborazione tra il RPCT, Responsabili delle U.O., i dirigenti e i dipendenti. Si è, dunque, creato un modello a rete, in cui il RPCT esercita poteri di programmazione, impulso e coordinamento volti a coinvolgere e responsabilizzare tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all'adozione e attuazione delle misure di prevenzione.

Si perseguono, in particolare, per il triennio 2025-2027, le seguenti finalità:

realizzazione di un contesto sfavorevole alla corruzione volto a ridurre le possibilità che si realizzino casi di illegalità, anche attraverso l'implementazione delle misure di prevenzione del rischio corruzione indicate e delle ulteriori attività individuate nella mappatura dei processi;

promozione di una cultura della legalità attraverso la diffusione della conoscenza del codice di comportamento;

definizione di ulteriori forme di trasparenza;

incremento della formazione dei dipendenti e monitoraggio sulla qualità dei percorsi formativi erogati in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;

prosecuzione del processo di informatizzazione dei flussi documentali, ai fini della tracciabilità degli stessi;

implementazione della digitalizzazione dell'intero ciclo dei contratti pubblici prevista dal Libro I, Parte II del nuovo codice dei contratti pubblici, d.lgs. 36/2023, secondo le indicazioni fornite



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

da ANAC.

5. Gli attori coinvolti nel processo di gestione del rischio corruzione

Secondo quanto previsto dalla normativa richiamata e dal Piano Nazionale Anticorruzione, il sistema di prevenzione della corruzione dell'Ente si basa sull'azione sinergica di una pluralità di attori, con ruoli, responsabilità e competenze differenti.

5.1) Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT)

Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 190/2012, il Direttore Generale ha nominato, con decreto n. 4 del 16 gennaio 2025, l'avv. Stefania Campagna, funzionario di ARPAL Calabria, Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). Tale nomina è conseguita in virtù del criterio di rotazione dell'affidamento dell'incarico de quo e delle competenze specifiche delle competenze professionali.

Il RPCT:

- predispone la proposta della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e i relativi aggiornamenti che ogni Ente deve approvare (legge 6 novembre 2012 n.190);
- svolge il ruolo di supervisore nel processo della strategia anticorruzione, è responsabile degli adempimenti in materia di trasparenza, nonché è organo di riferimento verso tutti i soggetti coinvolti;
- ha potere di controllo nei confronti di tutta la struttura amministrativa e quelli di programmazione, impulso e coordinamento nell'adozione e attuazione delle misure di prevenzione;
- coadiuva l'ANAC nello svolgimento della propria attività di vigilanza per verificare sia l'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla L. 190/2012, sia il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013;
- definisce, in coordinamento con il responsabile della U.O. competente in materia di personale, procedure idonee per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'efficace attuazione della sottosezione e ne propone la modifica nei casi di accertate significative violazioni delle prescrizioni o qualora siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero nell'eventualità di nuovi interventi normativi afferenti agli ambiti trattati;
- verifica, d'intesa con il responsabile della U.O. competente in materia di personale, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici nei quali è più elevato il rischio di eventi di corruzione;
- segnala al Direttore Generale e all'Organismo Indipendente di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica, agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- predispone annualmente, entro il 15 dicembre - salvo diverso termine disposto dall'ANAC - una relazione sull'attività svolta, da inviarsi al Direttore Generale e all'Organismo



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

Indipendente di Valutazione, oggetto di pubblicazione sul sito di Arpal Calabria;

-vigila e verifica, ai sensi dell'art. 15 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 e ss.mm.ii., sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità e a tal fine, contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità e incompatibilità e segnala i casi di violazione del d.lgs. 39/2013 all'ANAC;

-assicura la regolare attuazione dell'accesso civico e adotta provvedimenti di riesame relativi al diniego o alla mancata risposta nel termine previsto dalla normativa da parte degli uffici;

-cura, ai sensi dell'art. 15 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento dell'Ente, il monitoraggio sulla sua attuazione, nonché, ai sensi dell'art. 54, comma 7, del d.lgs. 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale.

In base a quanto previsto dal d.lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal d.lgs. n. 97/2016, il RPCT in particolare deve, ai sensi dell'art. 43:

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (comma 1);

- assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (comma 1);

- segnalare all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);

- notifica al Direttore una copia della sezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, per la successiva diffusione al personale.

5.2)Il Direttore Generale

Il Direttore Generale, in qualità di organo di indirizzo politico, a norma della L. 190/2012, ha compiti specifici in materia di prevenzione della corruzione:

designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, il PIAO e gli allegati di riferimento, al cui interno è collocata la sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

adotta l'aggiornamento del Codice di comportamento, su proposta del RPCT;

adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

riceve la relazione annuale da parte del RPCT sull'attività svolta, nonché segnalazioni su eventuali



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza.

5.3) L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

L'OIV, per come previsto dalla L. 190/2012, opera la verifica dell'adeguatezza della sottosezione del PIAO e delle misure in esso previste all'attività ed all'organizzazione dell'Ente, nonché la coerenza del Piano medesimo con gli obiettivi contenuti negli atti di programmazione strategico-gestionale nella misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa sia individuale. In virtù della connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza, come delineato nel d.lgs. 150/2009, e del fatto che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni Amministrazione (art. 10 d.lgs. 33/2013), l'OIV verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della performance, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori.

L'OIV attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Ente. Infatti è chiamato non solo ad attestare la presenza dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente", ma anche a valutare il profilo qualitativo che investe la completezza del dato pubblicato. Inoltre, verifica i contenuti della relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione in rapporto con gli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza, in relazione ai quali può richiedere al RPCT le informazioni ed i documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo. Ciò in continuità con quanto disposto dal d. lgs 33/2013, dove è prevista la possibilità per l'ANAC di coinvolgere l'OIV per acquisire informazioni sul controllo dell'esatto adempimento delle misure anticorruzione e trasparenza. Infine, esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento ed i suoi aggiornamenti.

5.4) I Dirigenti

I dirigenti sono responsabili della corretta attuazione e dell'osservanza delle disposizioni contenute nella L. 190/2012; collaborano con il Responsabile al fine di favorire l'espletamento delle funzioni e dei compiti ad esso attribuiti e vigilano sul rispetto delle disposizioni del Piano da parte dei dipendenti assegnati.

Sono tenuti all'attuazione delle misure contenute nel presente Piano, nonché dei previsti obblighi di informazione, comunicazione e monitoraggio, relativamente alle U.O. di riferimento, rispondendo della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici.

Nell'ambito degli obblighi di informazione al RPCT, i dirigenti sono tenuti a verificare il corretto

svolgimento dell'attività amministrativa di competenza, segnalando eventuali anomalie.

In particolare, i dirigenti devono, periodicamente, assolvere agli obblighi di comunicazione relativi ai procedimenti amministrativi avviati e ai rispettivi provvedimenti finali adottati. I dirigenti di Arpal Calabria hanno l'obbligo di verificare il corretto svolgimento dell'attività amministrativa di competenza, informando il RPCT della presenza di eventuali anomalie.

Devono, altresì, periodicamente, comunicare la pubblicazione dei dati relativi alle tipologie di procedimento di propria competenza, secondo quanto previsto dall'art. 35 del d.lgs. 33/2013.



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

5.5) Il Responsabile della Protezione dei Dati

Il Regolamento (UE) 2016/679 ha introdotto la figura del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) o (DPO), che svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'Amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (artt. 37-39 Reg. UE). Con decreto n. 45 del 17 settembre 2021 è stato nominato Responsabile della protezione dei dati personali di Agenzia, un dipendente interno dell'Ente nel rispetto di quanto previsto dall' art.39 del RGPD. L'ANAC ha rilevato che il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato, restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento. Pertanto, l'attività di pubblicazione dei dati sul sito dell'Ente per finalità di trasparenza deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In materia di protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento per il RPCT, anche se non può sostituirsi a quest'ultimo soggetto nell'esercizio delle sue funzioni. Il RPCT, dunque, può avvalersi del suo supporto nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale.

5.6) I Dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo di ARPAL CALABRIA

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio, inclusi i collaboratori esterni, è decisivo per la qualità del piano 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 dell'amministrazione. In particolare, i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nella presente (art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012);
- segnalare tempestivamente le situazioni di illecito al RPCT;
- rispettare il Codice di comportamento.

5.7 L'Ufficio per i procedimenti disciplinari di ARPAL Calabria

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) di ARPAL Calabria, istituito con decreto del Direttore Generale n.119 del 28.12.2019, espleta tutte le funzioni disciplinari di cui agli artt. 55 *bis* e seguenti del d.lgs. 165/2001 assicurando le garanzie per il dipendente pubblico che segnala illeciti, in raccordo con il RPCT.

Nello specifico, è competente in materia di procedimenti disciplinari a carico del personale dell'Ente; rilascia pareri sull'applicazione del Codice di comportamento e ne propone la revisione; comunica al RPCT, entro il mese di novembre di ogni anno o comunque in sede di predisposizione della relazione da parte di quest'ultimo, i procedimenti disciplinari svolti, le eventuali sanzioni irrogate e i provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni, provvedendo così al monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali a carico dei dipendenti di



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

Arpal. Opera in raccordo con il RPCT fornendo tutti i dati da questo richiesti anche ai fini delle comunicazioni periodiche da fornire all'ANAC.

5.8 Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione appaltante (RASA)

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione appaltante (RASA) è il soggetto individuato dall'Amministrazione incaricato della compilazione dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita ai sensi dell'art. 33 *ter* del decreto- legge n. 179/2012, convertito con modifiche dalla Legge n. 221/2012. In considerazione della norma sopra richiamata, si è stabilito che le stazioni appaltanti, a partire dal 1° settembre 2013, debbano comunicare il nominativo del responsabile ai sensi e per gli effetti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii., che deve provvedere all'iniziale verifica o alla compilazione e al successivo aggiornamento delle informazioni necessarie per il permanere dell'iscrizione nell'AUSA.

Con decreto del Commissario Straordinario n. 6 del 29 gennaio 2024 è stata nominata Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA), la dott.ssa Antonella Buggè, funzionario di Arpal Calabria, responsabile dell'Area "Gare, Appalti e Contratti".

Sezione II – Il processo di gestione del rischio corruzione

6.La Gestione del Rischio

Il PNA 2019, pur in continuità con i precedenti piani, ha sviluppato e aggiornato le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, le cui risultanze sono confluite nell'Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", che fornisce istruzioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo". Tale metodologia è stata applicata nel sistema di analisi e gestione del rischio di corruzione dell'Ente. Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale che si articola nelle sottoindicate fasi:

1. **Analisi del contesto:** esterno ed interno;
2. **Valutazione del rischio:** identificazione, analisi e ponderazione del rischio;
3. **Trattamento del rischio:** identificazione e programmazione delle misure.

6.1 Analisi del contesto esterno

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno. In questa fase, l'Ente acquisisce le informazioni necessarie per identificare il rischio corruttivo, in relazione alle caratteristiche sociali, economiche e culturali del territorio nel quale l'Ente opera.

L'analisi del contesto esterno è stata effettuata utilizzando dati oggettivi reperibili da fonti ufficiali (dati Istat, Ministero dell'Interno, Regione Calabria, Banca d'Italia, cc.), al fine di procedere all'identificazione ed esame dei rischi e, conseguentemente, all'individuazione e alla programmazione di misure specifiche di prevenzione.

In altri termini, comprendere le dinamiche territoriali e le principali influenze e pressioni di interessi esterni cui l'Amministrazione può essere sottoposta, rappresenta una fase preliminare



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

indispensabile che, se opportunamente realizzata, consente di elaborare una strategia di gestione del rischio efficace e precisa.

Nel 2023 l'economia calabrese ha subito rallentamenti rispetto al recupero che aveva fatto seguito alla crisi pandemica. L'attività economica in Calabria sulla base dell'indicatore ITER della Banca d'Italia sarebbe cresciuta nell'anno dello 0,6 per cento rispetto al 3,2 registrato nel 2022. In particolare, la perdita di potere di acquisto delle famiglie hanno fatto risentire la situazione del quadro macroeconomico: l'andamento dei consumi è risultato meno favorevole di quello degli investimenti.

Nei primi mesi del 2023 l'inflazione è diminuita, pur rimanendo su livelli elevati. Nel mese di marzo l'indice dei prezzi in Calabria risultava in crescita del 6,9 per cento sui dodici mesi; il calo rispetto ai valori di fine 2022 è dovuto principalmente alla riduzione dei prezzi dei beni energetici. Rilevanti sono le risorse del PNRR, e del Piano nazionale per gli investimenti complementari ad esso assegnati a soggetti attuatori pubblici nello specifico, alla data del 22 maggio circa 5 miliardi (4,4 nell'ambito del PNRR e 0,6 sul versante del PNC) risultano assegnati per interventi da realizzare in Calabria, rappresentando il 4,4 per cento del totale nazionale. Nel territorio calabrese sono particolarmente rilevanti le risorse dedicate agli interventi per la transizione ecologica e quella digitale. Il successo nell'attuazione degli interventi finanziati, in particolar modo dai Comuni, dipenderà dalla capacità di svolgere in tempi relativamente brevi tutte le fasi necessarie all'effettivo impiego delle risorse, dalla progettazione alla effettiva realizzazione.

Il Governo, per fronteggiare la difficile situazione di politica energetica, ha introdotto, attraverso il decreto aiuti, il decreto aiuti bis e il decreto aiuti ter, alcune misure urgenti concedendo, oltre che indennità una tantum, diversi contributi individuati quali strumenti di sostegno a famiglie, lavoratori e imprese. Alla stessa stregua, la Regione Calabria ha adottato interventi diretti a sostenere il sistema produttivo regionale con bandi relativi ad aiuti per la riqualificazione e i costi salariali di impresa, nonché relativi a contributi a fondo perduto diretti ad agevolare le imprese.

Relativamente alla situazione demografica i dati ISTAT riportano nel territorio calabrese una popolazione residente al 1° gennaio 2024 di 1.838.150 abitanti (di cui 900.851 maschi e 937.299 femmine) distribuita su cinque province e 404 Comuni, in un territorio molto complesso geograficamente e con collegamenti difficili.

In questo contesto, si inserisce l'ingerenza della criminalità organizzata in contesti politico-amministrativi, in particolare nel settore degli appalti pubblici su cui convergono maggiormente gli interessi economici della criminalità organizzata, che rappresenta una minaccia significativa per la sicurezza e la legalità, la presenza di un alto tasso di corruzione e di una scarsa trasparenza nella pubblica amministrazione.

La Regione, inoltre, si conferma al quinto posto nella classifica degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali (54 nel 2019 e 51 nel 2020) con un trend che vede nel primo semestre dell'anno 12 episodi a fronte dei 14 registrati nello stesso periodo del 2020. Al 31 luglio 2021 la Calabria si colloca al primo posto per quanto riguarda i provvedimenti interdittivi con 568 atti. In base ai dati contenuti nella Relazione anno 2023 del Ministro dell'Interno sull'attività delle Commissioni per la gestione straordinaria degli enti sciolti per infiltrazione e condizionamento di tipo mafioso, nel 2023 i comuni destinatari del provvedimento di scioglimento del consiglio comunale ai sensi dell'art. 143 del d.lgs. 267/2000 sono nove (9), di cui quattro (4) in Calabria, tre (3) in Sicilia, uno in Puglia e uno in Campania.

6.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati alla struttura organizzativa dell'Ente e alle principali funzioni da essa svolte in relazione al rischio corruttivo.

Al fine di una dettagliata descrizione dell'ordinamento istituzionale dell'Ente si rimanda alla



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

parte introduttiva del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui il presente documento rappresenta, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera d) del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 una specifica sottosezione, mentre per quanto concerne l'analisi della struttura organizzativa di Arpal Calabria, si rinvia all'apposita sezione "Organizzazione" del medesimo PIAO.

6.3 La mappatura dei processi

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi, al fine di rappresentare l'intera attività svolta dall'Ente e identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Nel corso del 2025, tenuto conto della organizzazione del nuovo Ente, disposta con Decreto del Direttore Generale n.59 del 30 dicembre 2024, Arpal Calabria intende completare e integrare la mappatura dei processi che contraddistinguono l'attività dell'Agenzia, per identificare le criticità, i rischi corruttivi potenziali e concreti e progettare le misure organizzative per il trattamento del rischio focalizzandosi sui processi funzionali al raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.

Per la mappatura dei processi il RPCT, che coordina l'intera fase, ha richiesto il coinvolgimento dei responsabili delle Unità Organizzative, i quali sono stati invitati a verificare, aggiornare, integrare e modificare i processi individuati nella mappatura del precedente Piano, in modo da rappresentare l'intera attività svolta dall'Unità organizzativa di riferimento.

Il PIAO 2025-2027 riflette le caratteristiche della nuova struttura amministrativa, interessata dalla riorganizzazione delle Unità Organizzative con la creazione di nuovi uffici. Il RPCT ha proceduto così a mappare i processi di rischio secondo la scheda di valutazione di rischio, facendo riferimento alle indicazioni contenute nell'allegato 1 del PNA2019.

6.4 Valutazione del rischio

La valutazione del rischio costituisce la seconda fase del processo di gestione del rischio articolata in tre momenti: identificazione degli eventi rischiosi; analisi del rischio; ponderazione del rischio.

Con riferimento all'identificazione degli eventi rischiosi, si individuano quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'ARPAL Calabria, tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo.

Anche in questa fase, il coinvolgimento dell'Unità organizzativa è fondamentale poiché i responsabili dei processi, avendo una conoscenza diretta delle attività svolte da parte dell'Ufficio cui sono preposti, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi.

Relativamente alla fase di analisi del rischio, al fine di addivenire a una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, si è proceduto all'identificazione dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. I fattori abilitanti quali l'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di un unico soggetto, l'inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi, la mancanza di trasparenza, la mancanza di collaborazione e coordinamento tra gli uffici possono agevolare il verificarsi di comportamenti di corruzione. Analizzando questi elementi, si sono individuate misure specifiche di trattamento più efficaci e appropriate per prevenire i rischi, coinvolgendo anche in questo passaggio i responsabili delle Unità Organizzative.

L'analisi del rischio è stata attuata attraverso la valutazione della probabilità che il rischio si



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

realizzi e delle conseguenze che il rischio produce avendo riguardo alla specificità delle attività svolte da Arpal; dall'analisi di tali elementi si è determinato il livello di rischio, dando spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

La probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione è data dai sottoindicati criteri:

- Livello di interesse "esterno" ovvero presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo;
- Grado di discrezionalità del decisore interno;
- Manifestazione di pregressi eventi corruttivi;
- Livello di collaborazione del responsabile del processo nell'attuazione delle misure.

L'impatto è rappresentato dalle conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:

- sull'Ente in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa (impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale);
- sugli stakeholder di riferimento (cittadini, utenti, operatori economici, ecc.) a seguito del disservizio reso a causa del verificarsi dell'evento corruttivo.

6.5IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

L'ultima fase del processo di gestione del rischio di corruzione è rappresentata dal trattamento del rischio, momento in cui vengono individuati i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. Pertanto, in tale fase, il RPCT, con la collaborazione dei responsabili delle Unità organizzative dell'Ente, ha scelto alcune misure da attuare per eliminare o almeno ridurre il rischio, proponendo non soltanto misure astratte o generali ma indicando, altresì, misure specifiche e puntuali con scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. La pianificazione di misure realizzabili, infatti, facilita la fase di controllo e di monitoraggio delle stesse. Le misure di prevenzione volte a eliminare il rischio o a ridurlo si dividono nelle seguenti categorie fondamentali:

generali: si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera organizzazione dell'Ente; in altri termini, coincidono con quelle obbligatorie previste dal legislatore;

specifiche: sono quelle che agiscono su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio in relazione a determinati processi o attività degli stessi.

Il trattamento del rischio rappresenta, dunque, la fase in cui si individuano le misure idonee

a prevenire il rischio corruttivo cui l'Amministrazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione.



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

7. Misure generali e misure specifiche di prevenzione della corruzione

Con riferimento alla *mission* istituzionale dell'Ente si è focalizzata l'attenzione sulle misure di seguito specificate:

- 1) Codice di comportamento;
- 2) Conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione;
- 3) cause di inconferibilità e incompatibilità di incarichi;
- 4) svolgimento di attività e incarichi extra istituzionali;
- 5) vigilanza sulla composizione di commissioni, assegnazione a determinati uffici e conferimento incarichi;
- 6) misure in materia di affidamento di lavori, servizi e forniture;
- 7) formazione del personale;
- 8) rotazione;
- 9) procedura per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblowing*);
- 10) divieto di *pantouflage* (svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro pubblico).

7.1 Il Codice di comportamento

Il Codice di comportamento costituisce un importante strumento di prevenzione della corruzione poiché racchiude un insieme di principi e di regole funzionali a garantire il buon andamento dell'attività amministrativa, improntandola a comportamenti legalmente ed eticamente corretti. La sua adozione rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione, secondo quanto indicato nel PNA 2013.

Con il D.P.R. 81/2023, n. 81, entrato in vigore dal 14 luglio 2023, è stato aggiornato il nuovo codice di comportamento, modificando il vecchio DPR 62/2013. Alla luce delle modifiche normative il RPCT ha reputato di dover proporre delle modifiche riguardanti le disposizioni sul conflitto di interesse nelle ipotesi riguardanti il RPCT (art. 6- Conflitto di interesse e obbligo di astensione); il comportamento dei dipendenti nei rapporti con il pubblico (art. 12-Rapporti con il pubblico); l'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media (art. 13-Corretto utilizzo dei social media, delle tecnologie informatiche e della e-mail/PEC) e il comportamento dei dirigenti nei confronti del personale (art. 14-Disposizioni particolari per i dirigenti). Inoltre, l'abrogazione dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 ad opera del d.lgs.24/2023 e le linee guida contenute nella delibera n. 311 del 12 luglio 2023 dell'ANAC hanno reso necessarie le modifiche anche in materia di prevenzione della corruzione riguardanti le disposizioni sul personale che segnala illeciti (art. 8-Prevenzione della corruzione), il c.d. *whistleblower*.

La procedura si è conclusa con l'approvazione del nuovo codice di comportamento dei dipendenti di Arpal Calabria (decreto del Direttore Generale n.5 del 16 gennaio 2025) e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. I destinatari del Codice di comportamento sono, oltre al personale di Arpal Calabria, anche i dipendenti in posizione di



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

comando e tutti coloro, per quanto compatibile, che hanno un rapporto di lavoro a qualunque titolo con l'Ente.

Secondo le indicazioni dell'ANAC, nel Codice di comportamento dell'Ente è stato introdotto lo specifico dovere di collaborare attivamente con il RPCT. Infatti, l'art. 9 stabilisce che ciascun dipendente collabora con il proprio Responsabile di U.O./ Dirigente e il RPCT, al fine di assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente, prestando la massima cura nell'elaborazione, nel reperimento e nella trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

7.2 Conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

L'introduzione nell'ordinamento giuridico di una disciplina del conflitto di interessi dei dipendenti pubblici si colloca in un percorso di progressiva valorizzazione del principio di imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa in attuazione dell'art. 97 della Costituzione) (art. 6-bis della L. n. 241 del 1990, aggiunto dalla L. n. 190 del 2012, e artt. 6, 7 e 13 del D.P.R. n. 62/2013).

In virtù del D.P.R. n. 62/2013, e del Codice di comportamento di Arpal Calabria, sono soggetti agli obblighi di legge in materia di conflitto di interessi, in quanto compatibili, non soltanto i dipendenti con rapporti di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, il personale di altri enti che sia distaccato o comandato ma anche tutti coloro che, benché estranei all'Ente, siano investiti anche di fatto dello svolgimento di una determinata attività in favore dell'Agenzia stessa (collaboratori, consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione). La situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto (delibera ANAC n. 25 del 15.1.2020). I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarla in modo tempestivo e di astenersi dalla partecipazione al relativo procedimento, dal momento che il proprio interesse potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse del destinatario del provvedimento, degli altri interessati e dei controinteressati. Il soggetto competente a ricevere la comunicazione (RPCT, Responsabile U.O. dirigente) valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto.

Quindi, le situazioni di conflitto non essendo individuate in modo tassativo possono essere rinvenute volta per volta dai soggetti competenti dell'Ente, quando vi sia contrasto e incompatibilità fra il soggetto e le funzioni che gli vengono attribuite, in relazione alla violazione dei principi di imparzialità e buon andamento contemplati nell'art. 97 della Costituzione. Altresì il nuovo codice di comportamento dell'Ente dispone all'art.5 "comunicazione degli interessi finanziari" che il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il Responsabile U.O./dirigente di tutti i rapporti (retribuiti o a titolo gratuito) di collaborazione o consulenza con soggetti privati, che lo stesso abbia avuto negli ultimi tre anni, specificando: se in prima persona, o suoi parenti, affini entro il secondo grado, il coniuge o i conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate. Inoltre, l'art.6 "Conflitto d'interesse e obbligo di astensione" stabilisce che il responsabile del procedimento (o il dipendente che adotta i



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale) comunica in modo tempestivo i motivi dell'astensione al dirigente che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo, anche con riferimento alle gravi ragioni di convenienza che possono determinare il conflitto di interessi o alle situazioni potenziali ove gli interessi finanziari e non di un dipendente potrebbero configgere o interferire con l'interesse pubblico connesso alle attività e funzioni allo stesso assegnate. La relativa decisione va comunicata al dipendente, sollevandolo dall'incarico o motivando le ragioni che ne consentono la prosecuzione. Nel caso sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, questo dovrà essere affidato ad un altro dipendente o, in carenza di professionalità interne, il Responsabile U.O./ Dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora l'obbligo di astensione riguardi il Responsabile U.O. /dirigente, la valutazione delle iniziative da assumere è effettuata dal RPCT.

7.3 Le cause di inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Come previsto nell'art. 1, comma 2, lettere g) e h) del d.lgs. n. 39/2013, per "inconferibilità" si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi:

a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale;

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.

Per "incompatibilità" si intende 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 o l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Relativamente agli incarichi dirigenziali, la struttura competente acquisisce preventivamente dal destinatario dell'incarico la dichiarazione analitica attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità/inconferibilità ex art. 20, comma 1, del d.lgs. 39/2013. La dichiarazione resa dall'interessato è, comunque, condizione ai fini dell'efficacia del provvedimento di conferimento dell'incarico. Nel caso in cui sussista una causa di incompatibilità, l'efficacia dell'atto è sospesa fino alla rimozione della stessa, entro il termine prestabilito. Le dichiarazioni rese sono pubblicate nei casi previsti dal d.lgs. 33/2013 nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

I responsabili del procedimento operano verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni e qualora venga accertata una situazione di non veridicità delle stesse, ne dovrà essere data tempestiva comunicazione al RPCT, che ha il compito di contestare la situazione di inconferibilità o di incompatibilità, attivando i procedimenti indicati nella Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016. Il RPCT ha il potere di avviare il procedimento di accertamento, verificare la situazione di inconferibilità, dichiarare la nullità dell'incarico e applicare la sanzione inibitoria nei confronti dell'organo che ha conferito l'incarico. Il RPCT che venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme sulle cause di incompatibilità avvia un procedimento di



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

accertamento, contestando all'interessato la situazione oggetto di indagine. Entro 15 giorni dalla contestazione, in assenza di un'opzione da parte dell'interessato, viene adottato un atto con il quale viene dichiarata la decadenza dall'incarico.

7.4 Svolgimento di attività ed incarichi extra istituzionali

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici. In via generale, i soggetti con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentino i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli artt. 60 e seguenti del D.P.R. 1957, n. 3. I dipendenti pubblici possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati previa autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento, al fine di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o possano interferire con i compiti istituzionali. In tale ottica è intervenuta la legge 190/2012 che ha modificato l'art. 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione: lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario. Tra i criteri per il rilascio dell'autorizzazione è stato aggiunto quello volto a escludere espressamente situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

7.5 Vigilanza sulla composizione di commissioni, assegnazione a determinati uffici e conferimento incarichi

L'art. 35-*bis* del d.lgs. 165/2001 prevede che, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la Pubblica Amministrazione:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- d) non possono essere assegnati a incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali (interni ed esterni), né di amministratore di ente pubblico o di ente privato in controllo pubblico. Il Responsabile dell'U.O., competente in ordine al procedimento è tenuta a verificare l'insussistenza di eventuali precedenti penali prima dell'adozione del provvedimento di assegnazione a uffici o di nomina dei componenti le commissioni di concorso o di gara, ovvero prima di conferire incarichi. In caso di accertamento positivo, l'incarico non viene assegnato ed eventualmente lo stesso viene conferito ad altro soggetto.

7.6 Misure in materia di affidamento di lavori, servizi e forniture (d.lgs. 36/2023)

L'area dei contratti pubblici va tutelata con misure di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico, in ossequio alle indicazioni



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

fornite dall'ANAC e tenendo conto dello specifico contesto interno ed esterno in cui Arpal Calabria opera. La disciplina in materia è stata interessata da una serie di interventi legislativi, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni. Nello specifico:

- il d.lgs. 36/2023, che ha abrogato il precedente codice, il d.lgs. 50/2016, è entrato in vigore il 1° aprile 2023 ma con efficacia dal 1° luglio 2023;

- la conferma di diverse norme derogatorie contenute nel d.l. 76/2020 e nel d.l. n. 77/2021 riferite al d.lgs. 50/2016;

- il PNA 2023 che ha aggiornato la parte del PNA 2022, al fine di introdurre riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice.

Nello stesso tempo sono intervenuti i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1° gennaio 2024:

- il PNA 2023, che ha aggiornato il PNA 2022, nella sezione in materia di trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 36/2023;

- la deliberazione n. 261 del 20 giugno 2023 che individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) attraverso le piattaforme telematiche;

- la deliberazione n. 264 del 20 giugno 2023, per come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, che individua gli atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici, oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'art. 37 del d.lgs. 33/2023 e dell'art. 28 del Codice;

- la delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 che detta la disciplina in tema di digitalizzazione prevista dal nuovo Codice dei contratti pubblici e riferita a tutte le procedure di affidamento, con piena efficacia a partire dal 1° gennaio 2024.

Nello specifico, le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non riservati o secretati, sono tempestivamente trasmessi (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle strutture competenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici.

Inoltre, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP è garantito il collegamento tra la sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e la stessa BDNCP secondo quanto previsto dal d.lgs. 33/2013, garantendo così un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto e assicurando la trasparenza dell'intera procedura contrattuale.

Comunque, il Responsabile competente pubblica nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale gli atti, i documenti e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria, in ottemperanza anche a quanto indicato nell'allegato 1 della delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii., comunicandone al RPCT l'adempimento. Alla luce del quadro normativo eterogeneo in materia di contratti pubblici che implica maggiore attenzione in materia di prevenzione dei fenomeni corruttivi, il RPCT valuterà, quindi, la necessità o l'opportunità di introdurre idonee misure di prevenzione in questo ambito in collaborazione con i responsabili delle U.O. competenti.

7.7 Formazione del personale

La legge n. 190/2012 stabilisce che il Piano debba prevedere, per le attività a più elevato rischio di corruzione, programmi di formazione dei dipendenti sui temi della legalità e sulla normativa in



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

materia di prevenzione della corruzione e obblighi della trasparenza. La formazione fornisce gli strumenti per conoscere la normativa e le procedure di prevenzione della corruzione; implementa le competenze specifiche per lo svolgimento di attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione; consente di rafforzare la capacità di saper individuare e gestire le criticità.

L'attività formativa all'interno dell'Ente, si è sempre svolta come importante misura di prevenzione della corruzione, destinata soprattutto al personale investito da responsabilità dirette nell'attuazione del piano, in particolare su alcune aree a rischio corruzione, oltre a interventi di carattere generale in materia di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, di accesso e trasparenza nonché in ambito di digitalizzazione e semplificazione.

Arpal Calabria utilizzerà la formazione quale misura generale di prevenzione della corruzione anche nel prossimo orizzonte temporale, calibrandola sempre più sul personale investito di responsabilità dirette nell'attuazione del presente Piano, con l'obiettivo di ottenere un elevato livello di competenze nelle attività a rischio corruzione. I livelli di intervento si svilupperanno attraverso percorsi formativi di carattere generale, indirizzati a tutto il personale e finalizzati all'aggiornamento del quadro giuridico e amministrativo in materia di corruzione e trasparenza e percorsi formativi specifici rivolti al personale operante in determinate aree di rischio ritenute strategiche.

Nel corso del 2024, è stata erogata a tutto il personale in servizio, la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della trasparenza e corruzione, svoltasi in modalità a distanza, sul tema

“Prevenzione della corruzione e protezione dati relativo a G.D.P.R. ISO 37001 e ISO 27001 in cui l'Ente ha registrato la completa partecipazione del personale.

7.8 La rotazione del personale

L'istituto della rotazione è una misura di prevenzione della corruzione, prevista dalla legge 190/2012, quale misura di prevenzione della corruzione, in particolare per il personale assegnato alle aree a più elevato rischio di corruzione.

L'alternanza riduce il rischio che un soggetto, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività 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. Se ben gestita, la rotazione può anche costituire una modalità di accrescimento dell'esperienza professionale e contribuire alla formazione del personale. La formazione rappresenta una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione.

Oltre la rotazione “ordinaria”, l'art.16, comma 1, lett. l-quater del D.lgs.165/2001, disciplina la rotazione straordinaria nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. A tale riguardo l'ANAC, con la deliberazione n. 215/2019, ha precisato che è necessario che l'Ente, all'interno del proprio codice di comportamento, identifichi i reati che costituiscono il presupposto per l'adozione di tale misura e chiarisce che l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura. In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale o di avvio di un procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la facoltà di adottare un provvedimento di sospensione del rapporto di lavoro, l'Ente deve procedere:

- per il personale dirigenziale, alla revoca dell'incarico in corso e al contestuale passaggio ad altro incarico (combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. I quater e art. 55 ter comma 1 del d.lgs. 165/2001);



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

- per il personale non dirigenziale, all'assegnazione ad altro servizio (art. 16 comma 1 lett. L quater d.lgs. 165/2001).

Nel corso dell'anno 2024 non sono stati registrati episodi di rotazione straordinaria.

7.9 Procedura per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *Whistleblowing*)

La legge 190/2012, fra le misure da adottare in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, all'art. 1, comma 51, ha introdotto nel nostro ordinamento l'istituto della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *Whistleblowing*), che costituisce uno strumento attraverso il quale il dipendente contribuisce alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, alla tutela dell'interesse pubblico.

Il D. lgs 24/ 2023 ha modificato il precedente quadro normativo, abrogando l'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e ampliando l'ambito soggettivo (coloro che sono legittimati a realizzare la segnalazione) ed oggettivo (gli illeciti e le violazioni che possono essere oggetto di segnalazioni), cercando così di incentivare le segnalazioni con la previsione di una serie di tutele per il whistleblower, tra cui, la tutela della riservatezza. I soggetti legittimati potranno segnalare le violazioni e gli illeciti di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, sia quando il rapporto giuridico che li lega all'ente, pubblico o privato, sia in corso, sia quando lo stesso sia cessato o non sia ancora iniziato, come ad esempio accade nel periodo di prova. Nello specifico, il dipendente che segnala, tramite il canale interno o esterno (ANAC), eventuali condotte illecite ovvero comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, o divulga informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio ambito lavorativo, fuori dai casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, non può subire alcuna ritorsione ovvero essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro. Quindi, oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia sono le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse ma che potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Per quanto attiene alla procedura interna di gestione delle segnalazioni di illecito, sarà adottata dall'Ente una piattaforma software adeguata alle nuove disposizioni del dlgs 24/2023, dal momento che la piattaforma garantisce non solo la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione attraverso un sistema di crittografia ma anche del segnalato e delle persone menzionate nella segnalazione.

Comunque, chiunque venga a conoscenza, in ragione del rapporto in essere con ARPAL Calabria, di fatti illeciti o violazioni, ha l'obbligo di denunciarli al RPCT. A riguardo, l'art. 8 del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente, stabilisce che ogni dipendente, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al RPCT eventuali situazioni d'illecito garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione. La violazione di tali obblighi di riservatezza comporta grave violazione dei doveri d'ufficio in capo al RPCT e a tutti i soggetti coinvolti nel procedimento di gestione delle segnalazioni.

Il segnalante, qualora ritenga di aver subito delle ritorsioni a seguito della segnalazione effettuata, invia la comunicazione all'ANAC tramite le modalità previste e disponibili sul sito web dell'Autorità. In tale situazione, l'ANAC informa immediatamente il Dipartimento della Funzione



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e gli eventuali organismi di garanzia o di disciplina, per i provvedimenti di loro competenza.

Costituiscono, a titolo esemplificativo, ritorsioni le seguenti fattispecie:

- a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) le note di merito negative o le referenze negative;
- f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole.

Nel corso dell'anno 2024 non è pervenuta alcuna segnalazione di illeciti mediante l'attivazione della piattaforma informatica né attraverso il ricorso ad altri strumenti previsti dal canale interno.

7.10 Divieto di *pantouflage* (svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro pubblico)

Tra le misure della prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di *pantouflage*. La disciplina sul *pantouflage* è contenuta all'art.53, co 16ter del dlgs 165/2001, introdotto dall' art.1, co 42 lett.l), della legge n.190/2012. La norma dispone il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività amministrativa, svolta attraverso i medesimi poteri. In caso di violazione del divieto sono previste sanzioni che hanno effetti sul contratto di lavoro dell'ex dipendente pubblico presso il soggetto privato nuovo datore di lavoro e sull'attività contrattuale dei soggetti privati che abbiano assunto o conferito un incarico all'ex dipendente pubblico. La disposizione stabilisce, altresì, che i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto ad un ex dipendente pubblico sono nulli ed è previsto obbligo per l'ex dipendente pubblico di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi; i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni.

Tali misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa. Con delibera n. 493 del 25 settembre 2024, ANAC ha, di recente, adottato le Linee guida in tema di divieto di *pantouflage*, da intendersi come integrative di quanto indicato già nel PNA 2022, con le quali, oltre a tracciare il quadro normativo di riferimento, ha chiarito anche i profili sanzionatori.

PARTE III – TRASPARENZA: MISURE DI ATTUAZIONE

8. Modalità di attuazione della trasparenza



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

Con il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, come modificato dal d.lgs.97/2016, il legislatore ha attribuito un ruolo primario alla trasparenza.

La parte relativa alla trasparenza costituisce un’apposita sezione, dove sono definite le misure organizzative per l’attuazione degli obblighi previsti dal d.lgs. 33/2013, in conformità anche a quanto stabilito dall’ANAC con i suoi orientamenti applicativi, al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza, anche in attuazione delle indicazioni contenute nel PNA 2023, che ha aggiornato il PNA 2022, disciplinando gli obblighi di trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell’entrata in vigore del d.lgs. 36/2023, nonché della delibera n. 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, che ha individuato i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture e alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal novellato art. 37 del d.lgs. 33/2013. Con l’adozione del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, la trasparenza si configura come accessibilità totale dei dati e documenti pubblici, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d’ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali. È in tale ottica che vengono declinati gli obblighi di pubblicazione il cui controllo sul relativo adempimento da parte di ogni Amministrazione spetta al Responsabile della trasparenza, in qualità anche di Responsabile della prevenzione della corruzione. Nello specifico, il RPCT *pro tempore* dell’Ente verifica l’assolvimento degli obblighi di Pubblicazione. Alla luce del quadro normativo le misure in materia di trasparenza per l’anno 2025 sono:

a) monitorare gli obblighi di pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito

istituzionale;

b) adempimento degli obblighi di trasmissione alla BDNCP e di pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” in materia di contratti pubblici;

c) realizzazione della digitalizzazione dell’intero ciclo degli appalti e dei contratti pubblici, come previsto dal nuovo Codice degli Appalti;

d) applicare le disposizioni in materia di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria dirette ad assicurarne la regolare attuazione, nel rispetto dei limiti vigenti;

e) strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, anche di natura organizzativa, volti ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, ai sensi degli articoli 10, comma 1, e 43, comma 3, del D.lgs. 33/2013.

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della*



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” ha definito la trasparenza accessibilità totale ai dati ed ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, volta a tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo da parte dei consociati sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche; nonché ha introdotto misure che consentano una più efficace azione di contrasto alle condotte illecite nelle pubbliche amministrazioni. Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, si rileva l’introduzione del nuovo istituto dell’accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni; l’unificazione fra il Programma triennale di prevenzione della corruzione e quello della trasparenza; l’introduzione di nuove sanzioni pecuniarie nonché l’attribuzione all’ANAC della competenza all’irrogazione delle stesse.

L’Ente, dunque, assicura la piena accessibilità alle informazioni attraverso la sezione Amministrazione trasparente”, collocata sul sito istituzionale, al cui interno sono contenuti i dati e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria e quelli ulteriori ovvero non contemplati dal Legislatore. In conformità a quanto previsto dalle disposizioni del d.lgs. 33/2013, nonché sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee guida ANAC avente ad oggetto “*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*” (delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016), nella sezione “Amministrazione trasparente” sono indicati i nominativi dei soggetti responsabili dell’elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati.

La compilazione di tutte le sezioni del sito Amministrazione trasparente è garantita dal Responsabile del procedimento della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, nominato con decreto del Commissario Straordinario n.136 del 29 dicembre 2023. Le funzioni di Responsabile della trasparenza sono affidate al Responsabile della prevenzione della corruzione, così come disposto dal D.lgs. 97/2016, al fine di programmare e integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell’anticorruzione e le responsabilità ad esse connesse (delibera ANAC n. 831/2016). Il RPCT ha il compito di verificare il puntuale adempimento delle responsabilità in materia di pubblicazione. I Responsabili di U.O. devono assicurare le informazioni da pubblicare sul sito istituzionale, nel rispetto dei termini; altresì, devono assicurare la qualità dei dati o documenti, garantendo la completezza, la semplicità di consultazione, la comprensibilità e la conformità ai documenti originali in possesso dell’Ente. In caso di mancata o ritardata attuazione degli obblighi di pubblicazione, il RPCT segnala la circostanza all’OIV, all’Anac e/o all’Ufficio per i procedimenti disciplinari. L’assolvimento degli obblighi di trasparenza spettanti a ciascuna Unità Organizzativa viene riscontrato attraverso 2 monitoraggi semestrali, effettuati su iniziativa del RPCT per la verifica degli obblighi di pubblicazione. I Responsabili delle U.O. assicurano: il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge; la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale, garantendone la completezza, la chiarezza, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, la facile accessibilità e la conformità ai documenti originali in possesso dell’Amministrazione; l’aggiornamento delle informazioni pubblicate, controllandone, altresì, l’attualità e modificandole, ove sia necessario e nei casi in cui l’interessato ne richieda l’aggiornamento, la rettifica e l’integrazione, ai sensi di quanto disposto dal Regolamento (UE)2016/679 e dal d.lgs. 196/2003, come modificato dal d.lgs. 101/2018; la rimozione dei dati per i quali sono decorsi i termini di pubblicazione, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 8, 14 (comma 2) e 15 (comma 4). Le risultanze dell’attività di monitoraggio sono rappresentate nella Relazione Annuale del RPCT relativamente all’attuazione delle misure di trasparenza indicate nel Piano. All’OIV spetta, invece, il compito di verificare e attestare l’assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza secondo gli indirizzi formulati dall’ANAC. Gli esiti della verifica sono pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet dell’Ente. L’ANAC vigila sugli obblighi di pubblicazione e sulle relative modalità di attuazione,

Via Vittorio Veneto n. 60 - 89123 Reggio Calabria ☎ +39 0965 27926 – Fax 0965 26842

✉ info@arpalcalabria.it PEC postacertificata@pec.aziendacalabrialavoro.com



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

può esercitare poteri ispettivi mediante richiesta di informazioni, atti e documenti all'Ente, per controllare il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione.

9.Limiti alla trasparenza

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblici e chiunque ha diritto di conoscerli, di fruirne gratuitamente e di utilizzarli e riutilizzarli, secondo le modalità indicate nell'art. 7 del d.lgs. 33/2013. L'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 e del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. 196/2003) alle disposizioni del predetto Regolamento, ha comportato l'obbligo di verificare la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013. L'art. 1 del d.lgs. 196/2003 stabilisce che il trattamento dei dati personali deve avvenire nel rispetto delle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 e del presente Codice, nonché della dignità umana, dei diritti e delle libertà fondamentali della persona. Inoltre, gli adempimenti di pubblicazione sono soggetti al rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare, rilevano i principi di adeguatezza, pertinenza, limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati, esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati. L'Ente può, altresì, pubblicare dati, informazioni e documenti non oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 o sulla base di specifica previsione di legge o regolamento, nel rispetto dei limiti indicati dall'articolo 5-bis, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti, oscurando il nominativo e le altre informazioni riferite all'interessato che ne possano consentire, anche indirettamente, l'identificazione. Secondo l'Autorità, laddove sussista per l'Amministrazione un obbligo, derivante da legge o da regolamento, di pubblicare un atto o un documento sul sito istituzionale, è necessario verificare, caso per caso, se i dati e le informazioni personali eventualmente presenti in tali atti o documenti debbano o meno essere oscurati, in considerazione del fatto che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a evitare la pubblicazione di dati personali ove sia possibile perseguire le finalità di trasparenza mediante dati anonimi o altre modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità. La diffusione di dati personali è, in sostanza, consentita solo se questi ultimi siano pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti e successivamente trattati.

Con il comunicato del Presidente del 03 luglio 2024, ANAC ha richiamato l'attenzione di tutte le



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

Amministrazioni sulla necessità di evitare l'inserimento di dati personali tra le informazioni relative alle procedure di affidamento pubblicate mediante le Piattaforme di Approvvigionamento Digitali (PAD), oltre che sui siti istituzionali, invitando ad un'attenta verifica dei contenuti dei documenti pubblicati in relazione alle procedure di affidamento, al fine di evitare dati personali o informazioni sensibili non necessarie. Relativamente alla decorrenza e alla durata dell'obbligo di pubblicazione ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. 33/2013 e ss. mm. ii., i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria restano pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque, fino a che gli atti producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto dall'art. 14, comma 2 (relativo al personale politico, agli amministratori ed ai dirigenti), e dall'art. 15, comma 4 (relativo ai collaboratori o consulenti). La rimozione dei dati, informazioni e documenti allo scadere del termine previsto è necessaria, in particolar modo, laddove siano coinvolti dati personali. Infatti, una volta scaduti i termini di pubblicazione obbligatoria e in assenza di ulteriori norme che la legittimino, la diffusione del dato personale, non avendo più copertura normativa, costituisce violazione delle norme in materia di riservatezza e trattamento dei dati.

10. Attuazione delle norme sull'accesso civico

La principale novità del decreto d.lgs. n.97 del 2016 è stato il nuovo diritto di accesso civico generalizzato a dati e documenti, non oggetto di pubblicazione obbligatoria delineato nel d.lgs. 33/2013. L'accesso civico è uno strumento connesso alla trasparenza amministrativa, cioè alla conoscibilità e alla pubblicità dei documenti, delle informazioni e dei dati (ovvero di contenuti) che le amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare nei propri siti web istituzionali. L'accesso civico si distingue in: Accesso civico semplice, previsto dall'art.5 del d.lgs.33/2013, che ha ad oggetto i documenti, le Informazioni e i dati per i quali è prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati dall'Amministrazione;

- - Accesso civico generalizzato che ha ad oggetto i dati ed i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5 bis. Con decreto del Commissario n. 10 del 15 febbraio 2018 è stato adottato il regolamento per l'accesso civico e generalizzato.

Tale istituto differisce dalle altre due tipologie di accesso previste dalla legge. A differenza del diritto di accesso procedimentale o documentale, il diritto di accesso generalizzato garantisce il bene "conoscenza" in via autonoma, a prescindere dalla titolarità di un interesse qualificato e differenziato. A differenza del diritto di accesso civico "semplice", che riguarda esclusivamente le



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013), il solo limite al diritto di conoscere è rappresentato dagli interessi pubblici e privati espressamente indicati dall'articolo 5-bis. Conseguentemente è inammissibile il rifiuto fondato su altre ragioni.

Ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. n. 33/2013, 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'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili. Il responsabile non risponde dell'inadempimento se prova che è dipeso da causa a lui non imputabile.

Le indicazioni giuridiche e operative per la presentazione e gestione delle istanze di accesso sono descritte nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, al fine di agevolare l'esercizio del diritto. Nella stessa è presente il modulo utilizzabile per proporre una domanda di accesso, semplice e generalizzato, aggiornato altresì alle nuove disposizioni in materia di privacy dettate nel Regolamento europeo e contenente tutte le informazioni disponibili per l'identificazione del documento, informazione o dato richiesto; sono indicate le modalità attraverso le quali presentare l'istanza di accesso; sono individuati i soggetti destinatari dell'istanza; sono specificati i termini di conclusione del procedimento.

Per il 2025 in materia di accesso civico è prevista la realizzazione di un registro informatizzato delle richieste di accesso agli atti e di un sistema informativo per la gestione degli stessi che consentirà di gestire in maniera efficiente le diverse istanze di accesso e facilitare i controlli da parte del RPCT.

La giornata della trasparenza (art. 10, comma 6, d.lgs. 33/2013), quale strumento di promozione e valorizzazione della trasparenza e di diffusione della cultura della legalità, rappresenta la sede opportuna in cui svolgere l'approfondimento di tematiche relative alla trasparenza dell'azione amministrativa quale momento di confronto aperto con i principali stakeholder interni ed esterni all'Ente, garantendo così un controllo pubblico sull'operato di Arpal Calabria.

L'Ente, in continuità con le precedenti annualità, anche nel 2025, ha promosso la giornata della trasparenza, svoltasi in presenza in data 19 dicembre. L'evento rappresenta per l'Ente un'opportunità per la promozione e valorizzazione della trasparenza e della cultura della legalità nonché un'occasione di confronto su alcune esperienze e attività realizzate dall'Ente con riferimento agli interventi programmati.

Parte IV -Monitoraggio

11.Monitoraggio sulle misure di prevenzione

Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure è una fase fondamentale del processo di gestione del rischio, in quanto evidenzia le azioni realizzate rispetto agli obiettivi fissati in termini di prevenzione dei comportamenti corruttivi, nonché rileva le criticità riscontrate nell'implementazione degli interventi programmati. Il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" è svolto, con cadenza periodica, tenuto conto delle indicazioni fornite dall'ANAC.

Il sistema di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza si articola su più livelli: il primo è in capo all'Unità Organizzativa che è chiamata ad attuare le misure e il secondo è in capo al RPCT. I Responsabili delle U.O. trasmettono al RPCT, entro il 30 novembre di ciascun anno, una relazione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione. Per l'anno 2024 il RPCT ha richiesto ai responsabili delle misure informazioni sullo



ARPAL CALABRIA

Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro

stato di avanzamento delle attività, nonché di indicare, eventuali motivate criticità sotto il profilo tecnico, finanziario od organizzativo in ordine al rispetto della tempistica prevista o alla possibilità stessa di attuare la misura, proponendo in quest'ultima ipotesi eventuali misure sostitutive; il Responsabile dell'U.O./dirigente dell'implementazione della misura in riscontro a quanto rappresentato dal RPCT ha indicato le attività realizzate, segnalando eventuali criticità in fase di applicazione così da poter definire misure correttive con la nuova programmazione; successivamente il RPCT ha proceduto alla verifica dell'effettiva attuazione delle misure, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità emerse, in particolare, a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura. Nel complesso, le misure di carattere generale presentano un buon grado di attuazione. Alcune hanno raggiunto un livello ben strutturato; altre, sebbene non ancora realizzate compiutamente, sono in via di progressiva definizione. Concludendo, si è rilevata una generalizzata attuazione e un buon livello di realizzazione, in linea con quanto definito nella mappatura dei processi: in primo luogo, si tratta di misure già presenti e attuate nei precedenti Piani; in secondo luogo, la maggior parte sono misure poste in essere in modo strutturale e continuativo all'interno delle Unità organizzative dell'Ente.

Le risultanze dell'attività di monitoraggio finale confluiranno nella relazione annuale che il RPCT è tenuto ad elaborare e trasmettere all'OIV e al Direttore, ai sensi dell'art. 1, co.

14, della legge 190/2012. Nel corso del 2025, il processo di gestione di rischio sarà oggetto di riesame al fine di potenziare gli strumenti in atto, individuare nuovi rischi, identificare processi non mappati e promuovere, ove necessario, criteri di analisi e di trattamento più efficaci.

12. Relazione annuale del RPCT

Il RPCT elabora, di norma entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo proroga da parte dell'ANAC, una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione e trasparenza definite nel piano, secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 14, della legge 190/2012, utilizzando lo schema messo a disposizione dall'ANAC. Con un Comunicato del Presidente del 29 ottobre 2024 l'ANAC ha prorogato al 31 gennaio 2025 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione della Relazione annuale. Pertanto, l'elaborazione della Relazione è ancora in corso di svolgimento e verrà inviata al Direttore Generale e all'OIV entro la data prestabilita con successiva pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente".